

## Henkilöstökyselyn pohjalta tehdyt kehittämissuunnitelmat 2023

Yhteinen kirkkoneuvosto 14.09.2023 § 254  
476/01.00.02/2023

Esittelijä Henkilöstöjohtaja Kajander Riitta

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää merkitä tiedoksi koosteen kevään 2023 henkilöstökyselyn perusteella tehdyistä kehittämissuunnitelmista.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

### Taustaa

Yhteisen kirkkoneuvoston 15.11.2018 tekemän päätöksen mukaan seurakuntayhtymässä toteutetaan työhyvinvointia kartoittava henkilöstökysely joka toinen vuosi. Vuoden 2023 henkilöstökysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla vuoden 2021 tapaan. Kyselyn tulokset käsiteltiin yhteisen kirkkoneuvoston kokouksessa 4.5.2023.

Henkilöstökyselyn tulokset on käyty läpi seurakunta/ yksikkökohtaisesti. Seurakunnat/yksiköt ovat laatineet konkreettiset kehityssuunnitelmansa, joissa on asetettu kehittämiskohteet ja -toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Tämän työskentelyn tulokset tulisivat näkyä myös talous- ja toimintasuunnitelmassa. Henkilöstöosastolta ollaan myös yhteydessä niihin yksiköihin, joissa tulokset ovat muita alhaisempia ja tarjotaan tukea kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun.

Esihenkilöt ovat vastuussa kehittämissuunnitelmien toteutuksesta sekä systemaattisesta seurannasta omissa tiimi-/työryhmäkohtaisissa palavereissa. Kehittämissuunnitelmat pyydettiin palauttamaan 15.6.2023 mennessä henkilöstöpalveluihin.

### Kehittämiskohteet

Kehittämissuunnitelmia palautui määräaikaan mennessä ja muistutuksen jälkeen 17 seurakunnasta ja yhteisten palveluiden osastoilta ja yksiköistä 14. Kehittämissuunnitelmaan kirjattiin enintään kolme kehittämiskohdetta / työyhteisö, kullekin kehittämiskohteelle enintään kolme toimenpidettä ja niille tavoitteet, vastuuhenkilö ja aikataulu sekä seurantasuunnitelma. Tämän työskentelyn tulokset tulisivat näkyä myös talous- ja toimintasuunnitelmassa.

Seurakunnat ja yksiköt ovat aidosti löytäneet omat kehittämiskohteensa. Koko seurakuntayhtymän läpileikkaavaa linjaa ei suunnitelmista hahmottunut. Kehittämissuunnitelmat olivat siis pitkälti uniikkeja. Vaikka lähiesihenkilötyö arvioitiin kyselyn osa-alueista positiivisimmin, se nousi myös kehittämiskohteeksi useammassa seurakunnassa tai yksikössä (6 kpl). Seurakuntayhtymässä on yli sata lähiesihenkilöä ja tässä joukossa on varmasti aina kehittämispotentiaalia.

Lisäksi kehittämiskohteeksi oli valittu viidessä seurakunnassa tai yksikössä asiakaspalautteen kerääminen, sisäinen viestintä ja hyödyntäminen. Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen olikin saanut kyselyssä negatiivisen arvion eli asiassa on yleisesti parannettavaa. Saman verran on lähdetty parantamaan oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisuuden tunnetta. Käytännön toimenpiteeksi kehittämiskohteelle oli löydetty ongelmien käsittely, yhteinen keskustelu, pelisääntöjen kehittäminen ja asiaa koskeva koulutus. Sisäistä viestintää kehitetään pelisääntöjä laatimalla ja selkeyttämällä sekä osaamisen kehittämisellä.

Osaamisen kehittämiseksi nähtiin myös tarvetta (4 kpl). Kehittämistä tarvitaan näkemyksellisessä työyhteisön osaamisen johtamisessa, että henkilökohtaisen ammatillisen kehittymisen mahdollistamisessa. Työajanhallinta oli kehittämiskohteena neljässä seurakunnassa tai yksikössä. Erityisesti kiireen tunnun vähentäminen nähtiin tärkeäksi. Ristiriitojen käsittely ja ratkaiseminen vaatii myös työstämistä työyhteisöissä (4 kpl). Yhtä paljon seurakuntia tai yksiköitä on lähtemässä kehittämään työn yhteistä suunnittelua ja sisäistä viestintää.

Kolmessa seurakunnassa tai työyksikössä kehitetään sitoutumista yhteisiin toimintatapoihin, vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä sekä työhön perehdytystä. Kehittämissuunnitelmista välittyi aito halu kehittää työyhteisöä siten, että kaikki sen jäsenet voivat hyvin. Henkilöstöpalveluissa tuetaan työyksiköiden kehittämistyötä käsittelemällä esiin nousseita teemoja ja antamalla toimenpiteiden toteuttamiseen työkaluja yhteisissä kokoontumisissa ja koulutustilanteissa. Kehittämiskohteet otetaan huomioon myös työsuojelun toimintaohjelmassa. Seurakuntayhtymän johtajisto on sitoutunut toimimaan kyselyssä esiin nousseiden kehittämisalueiden eteen ja omalta osaltaan parantamaan työhyvinvointia organisaatiossa.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia

Lisätiedot

Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi

Jakelu

Kirkkoherrat, johtajat.