



Tampereen hiippakunnan
seurakuntien työntekijöille
kesällä 2021 tehtyjen
kyselyiden tuloksia lyhyesti
joulukuussa 2021

1



Miten kyselyt tehtiin?

- Webropol-lomakkeet kesällä 2021
 - Kirkkoherroille
 - Lähijohtajille
 - Laaja kysely kaikille työntekijöille
- 10 haastattelua
 - Eri työntekijäryhmiä eri puolelta hiippakuntaa
 - Pirkanmaa korostuu
- Tavoitteena saada tietoa ajatuksista, ei tehdä tieteellistä tutkimusta

2

Havainnot

**TAMPEREEN
HIIPPAKUNTA**
Suomen ev.lut. kirkko



- Huoli työyhteisöjen tilasta on merkittävä
- Työ näyttäisi jakautuneen poikkeusaikana epätasaisesti
- Tulenko työpaikalla kuulluksi?
- Huoli paluusta vanhaan:
 - Riittävätkö voimavarat uudistumiseen?
 - Saadaanko luottamushenkilöiltä tuki työn uudistamiseen ja uudistumiseen?
- *Meillä on ammattinimikkeestä riippumatta aika paljon resurssia käytössä ja suunnattavissa järkevästi, kun vain ajatellaan asioita uusiksi ja koordinoidaan työtä järkevästi. (lainaus haastattelusta)*

3

Yleiskuvaa kyselyistä

**TAMPEREEN
HIIPPAKUNTA**
Suomen ev.lut. kirkko



Kysymys	Lähihoitajien KA	Kirkkoherrojen KA	Haastateltujen KA	Ison kyselyn KA
Voin hyvin ja jaksan työssäni	6,9	7,0	8,25	6,9
Työyhteisöni voi hyvin ja jaksaminen on hyvällä tasolla	5,6	7,0	5,68	5,9
Paikkakuntani ihmiset voivat hyvin	6,7	7,2	6,3	6,2
Olen tulevaisuuden suhteen toiveikas	7,2	7,8	8,5	7,5
Työyhteisöni on toiveikas tulevaisuuden suhteen	6,2	7,5	6,73	6,7
Paikkakuntani ihmisten kesken vallitsee toiv. ilmapiiri	7,0	7,2	7,6	6,9
Olen suuntautunut tekemään työtä yhdessä toisten kanssa	8,5	9,0	8,7	8,0
Työyhteisössäni tehdään asioita yhdessä	6,9	8,2	6,9	7,0
Paikkakunnallani vallitsee yhdessä tekemisen ilmapiiri	6,7	7,7	7,6	6,7

4

Toiveita johtamiselle

- Työntekijöiden tukeminen, kiittäminen ja palkitseminen
- Selkeä näkemys seurakuntatyön suunnasta ja tavoitteista
- Selkeä viestintä työyhteisöön ja ulospäin
 - Kuunteleminen ja osallistaminen
- Henkilöstöjohtaminen
 - ...myös etätyössä!
- Uudistuvien työvälineiden ja sosiaalisen median osaaminen
- Kriisi- ja muutosjohtamisen taidot

5

Tähän halutaan kiinnittää huomiota:

- Työntekijöiden jaksaminen
 - Toisaalta aineistossa näkyy kokemus siitä, että toiset ovat tehneet paljon ja toiset eivät juuri mitään
- Turhautuminen muuttuviin tilanteisiin ja ohjeisiin
- Kohtaamistyön tarpeen näkeminen
- Uusien työtapojen (etätyö / hybridityö / uudet avaukset) pitäminen mukana myös pandemian jälkeisessä ajassa
- Työntekijöiden hakeutuminen toisiin tehtäviin
- Mahdollisuus keskittyä perustehtävään hankkeiden sijaan

6