

Helsingin seurakuntayhtymän strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma vuodelle 2024

Yhteinen kirkkoneuvosto 14.12.2023 § 371
642/01.03.00/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus Yhteinen kirkkoneuvosto päättää hyväksyä Helsingin seurakuntayhtymän strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman vuodelle 2024.

Käsittely Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.
Käsittelyn aikana käytettiin yksi puheenvuoro.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus Tämä strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma on tässä muodossaan viimeinen lajiaan, sillä viimeaikaiset lakiuudistukset kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki, uusi kirkkolaki sekä nyt vireillä oleva kirkon uusi yhteistoimintalaki 2024 tuovat muutoksia osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen. Myös juuri päivitetty nelivuotinen työsuojelun toimintaohjelma sisältää osaamisen ja erityisesti työhyvinvoinnin johtamiseen liittyviä toimenpiteitä. Vuoden 2024 osaamisen kehittämissuunnitelma pohjautuu vielä Kirkon ammatillisen osaamisen kehittämissopimukseen vuodelta 2014, joka velvoittaa seurakuntayhtymää laatimaan strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman vuosittain. Suunnitelman tulee sisältää osaamisen nykytilan- ja osaamisen vaatimuksissa tapahtuvien muutosten kuvauksen, strategiset osaamiset ja periaatteet työkyvyttömyys- ja työttömyysuhkatilanteessa sekä kehittämisen painopisteet. Kehittämissuunnitelmassa keskeisessä osassa ovat strategiset osaamiset, jotka ylin johto ja lähiesihenkilöt määrittävät vuosille 2022–2023. Ne ovat vielä otsikkotasolla ajankohtaisia, mutta niiden sisältöä on päivitetty mm. uuden valmisteilla olevan Kirkko Helsingissä strategian toimintaympäristöanalyysin, digistrategian ja hyvän johtamisen kriteerien pohjalta. Strategiset osaamiset ovat moniosaamisen vahvistaminen, yhteisöohjautuvuuden ja yhdessä oppimisen vahvistaminen, uudistumiskyvykyys, digiosaaminen ja johtamisosaaminen. Kehittämistarjonta vuodelle 2024 sisältää konkreettisia toimenpiteitä (mm. valmennuksia, verkkokoulutuksia, työpajoja, oppimisprosesseja jne.), jotka tukevat strategisten osaamisten kehittämistä. Osaamisen johtamista ja kehittämistä tuetaan mm. seuraavin keinoin:

- Määrittelemällä strategiset osaamiset, osaamisen johtamiset periaatteet sekä osaamisen johtamista edistävät tavoitteet ja toimenpiteet uuden kirkko Helsingissä strategian pohjalta
- Ottamalla käyttöön laadullinen henkilöstösuunnittelu (henkilöstön kehittäminen) ja liittämällä se osaksi toiminta- ja taloussuunnitteluprosessia
- Laatimalla uuden kirkon yhteistoimintalain mukainen työyhteisön kehittämissuunnitelma

- Otetaan käyttöön uusi HRM- ja HRD- järjestelmä
- Vahvistamalla lähiesihenkilöiden johtamisosaamista ohjaamalla heitä osallistumaan pidempiin johtamiskoulutuksiin
- Kehittämällä muutos- ja valmentavaa johtamista sekä oppimista ja onnistumista tukevaa johtamista
- Kehittämällä moniosaamista, kannustamalla urapolkujen uudelleenmuotoiluun ja tukemalla tehtäväkiertoa. Nivomalla työssä ja työyhteisöissä oppiminen ketterästi työn arkeen

Kehittämissuunnitelmaa hyödynnetään sekä yhteisten palveluiden että seurakuntien koulutussuunnittelussa.

Strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma on käsitelty työnantajaryhmässä (henkilöstöjohtamisen foorumi kirkkoherroille ja johtajille) 30.11 ja yhteistyötoimikunnassa 7.12.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi

Jakelu