

Strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma 2025-2027

Yhteinen kirkkoneuvosto 12.12.2024 § 378
534/01.03.00/2024

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää hyväksyä Helsingin seurakuntayhtymän strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman vuodelle 2025-2027

Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin viisi puheenvuoroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Vuoden 2014 alussa astui voimaan ammatillisen osaamisen kehittämistä koskeva säädöskokonaisuus, joka koski myös seurakuntia ja seurakuntayhtymiä seurakuntineen sekä muita kirkon työnantajia. Säädöskokonaisuus sisältää mm. seuraavat lait:

- Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013)
- Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Tämän uudistuksen takia kirkossa otettiin käyttöön Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus 1.4.2014 lähtien. Sekä sopimus että sen pohjalta Helsingin seurakuntayhtymässä laadittu henkilöstön kehittämissääntö velvoittaa seurakuntayhtymää laatimaan strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman vuosittain tai useammaksi vuodeksi kerrallaan.

Seurakuntayhtymä voi hakea koulutuskorvausta työllisyysrahastolta, kun strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma on laadittu. Koulutuskorvauksen määrä on ollut viime vuosina noin 20 000 € ja se on käytetty kokonaisuudessaan sisäisten koulutusten järjestämiskustannuksiin.

Päätösehdotuksen perustelut

Kirkolla ei ole yhteistoimintalakia toisin kuin esim. kunnissa. Kirkko noudattaa tällä hetkellä omaa yhteistoimintasopimustaan. Tilanteeseen on kuitenkin tulossa muutos, kun kirkolliskokous esitti viime syksynä valtioneuvostolle yhteistoimintalain säätämistä myös evankelisluterilaiselle kirkolle. Uuden kirkon yhteistoimintalain astuttua voimaan strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman nimi muuttuu työyhteisön kehittämissuunnitelmaksi.

Tämä, nyt hyväksyttävänä oleva, strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma 2025–2027 pohjautuu vielä Kirkon ammatillisen osaamisen kehittämissopimukseen vuodelta 2014, joka velvoittaa seurakuntayhtymää laatimaan strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman vuosittain tai useammaksi vuodeksi kerrallaan.

Kehittämissuunnitelman tulee sisältää osaamisen nykytilan- ja osaamisen vaatimuksissa tapahtuvien muutosten kuvauksen, strategiset osaamiset ja periaatteet työkyvyttömyys- ja työttömyysuhkatilanteessa sekä kehittämisen painopisteet.

Kehittämissuunnitelmaa on päivitetty uuden kirkkolain, työsuojelun toimintaohjelman 2023–2025 sekä valmistelussa olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2025–2027 pohjalta.

Kehittämissuunnitelmassa keskeisessä osassa ovat uuden Kirkko Helsingissä-strategian tavoitteiden toteutumista edistävät osaamiset. Suunnitelmassa on päivitetty toimintaympäristöanalyysi, strategiset osaamiset sekä toimenpiteet, joilla kehitetään osaamista sekä sen johtamista.

Monimuotoisuusosaaminen valittiin yhdeksi strategisista osaamisista, joka sateenvarjon lailla kokoaa alleen monta Kirkko Helsingissä -strategian tavoitteiden toteutumista edistävää osaamista. Toiseksi strategiseksi osaamiseksi valittiin kestävän toiminnan kehittämisen osaaminen, joka myös kokoaa alleen monta Kirkko Helsingissä -strategian tavoitteiden toteutumista edistävää osaamista.

Edellisten vuosien kaksi strategista osaamista säilyvät otsikkotasolla samana: digiosaaminen ja johtamisosaaminen. Näiden osalta on päivitetty taustatietoja sekä toimenpiteitä.

Kehittämissuunnitelma on laadittu sekä yhteisten palveluiden että seurakuntien koulutussuunnittelun tueksi vuosille 2025–2027.

Helsingin seurakuntayhtymän oma kehittämistarjonta vuodelle 2025 sisältää konkreettisia toimenpiteitä (mm. koulutuksia, verkostotapaamisia, verkkokoulutuksia, työpajoja jne.), jotka tukevat strategisten osaamisten kehittämistä.

Aikataulu

Strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 7.11.2024 ja työnantajaryhmässä 28.11.2024 (henkilöstöjohtamisen foorumi kirkkoherroille ja johtajille).

Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi

Jakelu

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander ja erityisasiantuntija Anitta Huttunen