

257 § Helsingin seurakuntayhtymän strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma vuodelle 2022-2023

Päätösehdotus

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää hyväksyä Helsingin seurakuntayhtymän strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman vuodelle 2022-2023

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Kirkon ammatillisen osaamisen kehittämissopimus vuodelta 2014 velvoittaa seurakuntayhtymää laatimaan strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman vuosittain.

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

Kehittämissuunnitelmassa keskeisessä osassa ovat strategiset osaamiset, jotka ylin johto ja lähiesihenkilöt määrittivät vuosille 2022-2023 vuonna 2021 yhdessä määriteltyjen strategisten osaamisten pohjalta keväällä 2021 järjestetyissä työpajoissa (6 kpl).

Strategiset osaamiset ovat moniosaamisen vahvistaminen, yhteisohjautuvuuden ja yhdessä oppimisen vahvistaminen, uudistumiskykyisyys, digiosaaminen ja johtamisosaaminen.

Kehittämistarjonta julkaistaan 16.9.2021. Tarjonta sisältää konkreettisia toimenpiteitä (mm. valmennuksia, verkkovalmennuksia, työpajoja, oppimisprosesseja jne.), jotka tukevat strategisten osaamisten kehittämistä.

Kehittämissuunnitelman keskeiset sisällöt ovat:

- Yhteisen kirkkovaltuuston jatkuvan strategian prosessista johdettava henkilöstö- ja osaamisstrategia on tarkoitus laatia yhteiskehittämällä ylimmän johdon ja lähiesihenkilöiden kanssa. Strategian laadinta aloitetaan loppukevästä 2022
- Hyvän henkilöstöjohtamisen kriteerit sekä strategisen työkykyjohtamisen periaatteet laaditaan yhteiskehittämällä ylimmän johdon ja lähiesihenkilöiden kanssa
- Sisäisen liikkuvuuden, työnkierron ja verkostomaisen yhteistyön periaatteista ja käytännöistä on tarkoitus laatia yhteisesti sovittavat toimin-

tatavat/kokeilut yhteiskehittämällä ylimmän johdon ja lähiesihenkilöiden kanssa

- Johtamisosaamisen koulutustaso vaihtelee ja tuottaa epätasaista johtamista. Seurakuntien lähiesihenkilöistä 44 % on suorittanut kirkon pidemmän johtamiskoulutuksen (1,5 v). Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET 1,5 vuotta) on suorittanut 25% seurakuntien ja 16% yhteisten palveluiden lähiesihenkilöistä. Kirkkoherroja ja johtajia pyydetään kannustamaan omia lähiesihenkilöitään pidempiin johtamiskoulutuksiin.
- Seuraavilla esimiesverkostoilla on tarkoitus luoda yhteiset puitteet johtamisesta käytäville keskusteluille, yhteisten linjausten määrittelylle ja niiden käytäntöön viemiselle:
 - Työnantajaryhmä (2h) ylimmälle johdolle, jossa määritellään yhteisiä henkilöstöpoliittisia linjauksia.
 - Ajankohtaisinfot (1h) ylimmälle johdolle ja lähiesihenkilöille.
 - Johtamisen foorumit (3 h) lähiesihenkilöille ja ylimmälle johdolle. Johtamisen foorumit ovat valmennuksellisia ja vertaistukea hyödyntäviä tilanteita, joissa käsitellään jatkuvasta strategiasta, Rohkeasti yhdessä prosessista, henkilöstöstrategiasta sekä strategisista osaamisista nousevia johtamisen teemoja. Pääteemana vuodelle 2022 on muutosjohtaminen.

Kehittämissuunnitelmaa hyödynnetään sekä yhteisten palveluiden että seurakuntien koulutussuunnittelussa.

Seurakuntayhtymä voi hakea suunnitelman laadittuaan koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvaus, joka oli edellisvuonna 21 916 €, käytetään kehittämistarjonnan järjestämiseen.

Strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja johtoryhmässä 1.6. sekä kirkkoherrainkokouksessa 7.9.

Liitteet

- 3 Strateginen osaamisen kehittämissuunnitelma 2022-2023

