

TULOSKORTTI 2017					
Kirkon koulutuskeskus (KK)					
Tehtäväalue	Tavoite	Keinot	Avainmittarit	Seuranta	
Edunvalvonta ja vaikuttaminen <i>KK:n vaikuttamistoiminnan perimmäisenä tavoitteena on turvata kirkon työntekijöiden koulutuksen säilyminen osana yhteiskunnan koulutusjärjestelmää ja varmistaa sekä määrällinen että laadullinen riittävyys. Vaikuttamistoiminnan keskeinen yhteistyöelin on Ammatillisen koulutuksen ryhmä (AKR), joka työskentelee osana laajaa yhteistyöverkostoa, johon kuuluvat TO:n yksiköiden ohella mm. KiT/TMO, piispainkokouksen kanslia, koulutuksen seurantarajat ja kouluttavat laitokset.</i>	A. Vaikutamme hallitusohjelman osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeisiin seurakuntien ja kirkon henkilöstön edun näkökulmasta.	1. Selkiytämme ja teemme läpinäkyviksi koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan prosessit Kirkkohallituksessa.	<ul style="list-style-type: none"> Koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan ja edunvalvonnan kartan valmistuminen. Tehtävien, vastuuryhmien ja henkilöiden selkeytyminen. Koulutuspoliittisen foorumin kehittyminen. 		
		2. Hyödynnämme kirkon henkilöstöstä saatua laadullista ja määrällistä ennakoitietoa.	<ul style="list-style-type: none"> Ajantasaiset ennakointimateriaalit on toimitettu Sakastiin ja niitä käytetään. 		
		3. Koulutuspoliittisiin ryhmiin osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat tekevät yhteistyötä ja hyödyntävät yhteisiä työskentelyalustoja (Novum, intran työalustat).	<ul style="list-style-type: none"> Novumin työtila on aktiivisessa käytössä ja sitä hyödynnetään johtopäätösten tekemisessä ja yhteisten linjausten muodostamisessa. 		
Seurakuntien toiminnan kehittäminen ja tukeminen <i>Kirkon omana henkilöstökoulutuksen tarjoajana tunnemme kirkon toimintaympäristön, kykenemme ennakoimaan tulevaisuuden koulutustarpeita sekä toteuttamaan kustannustehokkaasti</i>	B. Saavutamme kohderyhmät suunnitellusti: - Koulutukset toteutuvat suunnitellussa laajuudessa ja riittävän suurina ryhminä. - Viestinnässä tavoitamme kohderyhmät kattavasti.	4. Ajantasaistamme asiakastiedot (eMaileri). 5. Kohdennamme asiakasviestintään ja markkinointiin.	<ul style="list-style-type: none"> Arvioimme KK:n koulutustarjonnan hyödyntäen uutta mittaria. Arvioimme viestinnän kattavuuden (eMailerin mittarit). 		
		6. Kehitämme koulutuksen laatua kuvaavan arviointimittarin (mm. sisältö, toteutustapa, vaikuttavuus).	<ul style="list-style-type: none"> Mittari valmistuu (koe)käyttöön Koulutusten toteutuminen (ohjelmat, osallistujamäärät) 		

KIRKKOHALLITUS

<p><i>kentän tarpeita ja arjen työtä palvelevaa koulutustarjontaa.</i></p>	<p>D. Uudistamme koulutustarjontaa vastaamaan entistä paremmin seurakuntien tarpeita.</p>	<p>7. Kehitämme koulutusohjelmiamme vuorovaikutteisesti yhteistyössä asiakkaiden (seurakunnat ja koulutuksiin osallistujat) ja yhteistyöverkoston kanssa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuvaukset uusista ja uudistetuista koulutusohjelmista valmistuvat ja niihin ilmoitaututaan. 	
<p>Koko kirkon yhteiset tehtävät</p> <p><i>KK koordinoi kirkon henkilöstökoulutusta ja järjestää koulutuksia sekä omissa tiloissaan että muualla Suomessa.</i></p> <p><i>KK edistää henkilöstön kehittämistä sekä tukee ja kannustaa investointeja henkilöstöön.</i></p> <p><i>KK myös tukee innostavan ilmapiirin kehittymistä kirkon työyhteisöissä.</i></p> <p><i>"Kouluttajien kouluttaja": KK on kirkollisen kouluttajaverkoston luonteva, kouluttajakollegoiden arvostama solmukohta.</i></p> <p><i>KK kokoaa ja tarjoaa luotettavan tiedon sekä toimintamallit kirkollisen koulutuksen toteutuksesta</i></p>	<p>E. Seurakunnat ovat entistä tietoisempia osaamisen johtamisen, henkilöstön kehittämisen ja koulutuksen merkityksestä ja varaavat siihen myös resursseja.</p>	<p>8. HR-kysymykset ovat vahvasti esillä kaikissa kirkon johtamiskoulutuksissa.</p> <p>9. Suunnitellaan ja toteutetaan henkilöstöjohtamisen erityiskoulutuksia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöjohtamisen koulutusten osallistumisaste ja palaute. • Pidemmällä aikavälillä: Henkilöstön kehittämiseen käytettävien varojen %-osuus seurakunnissa/-yhtymissä. 	
	<p>F. Kirkon henkilöstökoulutusta pidetään tärkeänä ja työn kehittämiseen kannustavana.</p>	<p>10. Vahvistetaan yhteistyöverkostojen (mm. hiippakunnat ja muut koulutusorganisaatiot) toimintaa kaikilla sisältö- ja työalueilla aktiivisella olemassa olevat verkostot, varmistamalla yhteydet ja -kanavat sekä hyödyntämällä Apajaa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verkoston jäsenten antama sisällöllinen palaute kouluttajakoulutuksesta ja verkostoyhteistyöstä. 	
	<p>G. Kirkon sähköisen henkilöstökoulutuskalenterin järjestelmän uudistaminen vuosina 2017–2019.</p>	<p>11. Valmistellaan yhteistyössä tietohallinnon kanssa järjestelmän kehittämissuunnitelma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suunnitelma järjestelmän kehittämisestä on valmistunut 	
<p>KKH - strategiset painopisteet (katso liite 2: KKH strategiset tavoitteet 2017)</p> <p><i>Koulutuskeskus edistää yhteisten strategisten tavoitteiden toteutumista niiltä osin kuin ne liittyvät KK:n perustehtävään.</i></p>	<p>H. Koulutusverkoston tehtäväjako ja yhteistyö selkiytyy.</p>	<p>12. Neuvotellaan keskeisten yhteistyökumppanien kanssa yhteistyön mahdollisuuksista, tehtävien jaosta ja rooleista sekä mahdollisista taloudellisista vaikutuksista (hiippakunnat, osa suurista seurakuntayhtymistä, Kiko- ja Järki-yhteistyökumppanit).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neuvottelut on käyty ja keskeisistä periaatteista on sovittu. • Tulokset näkyvät v. 2018 koulutusten suunnittelussa. 	

KIRKKOHALLITUS

	I. Vahvistetaan seurakuntalaisten osallisuuden toteutumista.	13. Seurakuntalaisten osallisuuden edistäminen sisältyy koulutukseen läpäisyperiaatteella vahvistaen työntekijöiden kykyä toimia yhdessä seurakuntalaisten kanssa.	• Tavoite on kirjattu koulutusten sisältökuvauksiin ja sen toteutuminen näkyy palautteessa.	
	J. Koulutuskeskus edistää omalta osaltaan kestävän kehityksen toteutumista kirkkohallituksen toiminnassa.	14. Koulutuskeskus hyödyntää Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus –aineistoja oman toiminnan kehittämisessä.	• Tehdään vähintään yksi koulutuskeskuksen toiminnalle luonteva sitoumus kestävän kehityksen puolesta.	

Arviointi

Edunvalvonta ja vaikuttaminen

- KKH:n vaikuttamistoiminnan periaatteet valmistuivat vuodenvaihteessa 2016-17, mutta niiden implementointi KKH:n tasolla ei ole vielä toteutunut. AKR, koulutuksen seurantaryhmät ja muut vastuuryhmät (7 erilaista ryhmää vuonna 2017) sekä asiantuntijat ovat edistäneet kirkon koulutuspoliittisten tavoitteiden toteutumista eri foorumeilla. Työntekijävaihdosten yhteydessä on ollut tarpeellista tarkentaa sovittuja periaatteita ja yhteistyön rakenteita. Koulutuspoliittisen työskentelyn erityisenä haasteena on työmarkkinapoliittisista ja kirkon toiminnasta nousevien erilaisten tavoitteiden ja toimintatapojen jäsentäminen ja integroiminen toisiinsa. Varsinaisen koulutuspoliittisen foorumin työskentelyyn etsitään uutta toimintamallia.
- Ennakointityöskentelyistä saatua informaatiota on hyödynnetty vaikuttamistoiminnassa ja koottu Sakastiin. Julkaiseminen odottaa työmarkkinalaitoksen toimenpiteitä.
- Novumin työtila toimii materiaalivarastona, mutta laajempien ryhmien aktiiviseen työskentelyyn se on liian kankea.

Seurakuntien toiminnan kehittäminen ja tukeminen

- KK:n asiakasviestintä (eMaileri) kohdistettiin erityisesti seurakuntien henkilöstöjohdolle ja työnhajaajille sekä yhteistyökumppaneille (tuomiokapitulit, kouluttavat laitokset, kristilliset järjestöt). Asiakasviestinnässä on hyödynnetty myös muita KKH:n ja yhteistyökumppanien viestintäkanavia sekä sosiaalista mediaa. Viestinnällä on saavutettu keskeiset kohderyhmät ja koulutukset ovat täyttyneet suunnitellusti.
- Koulutusten vaikuttavuuskyselyjen tuloksia hyödynnettiin koulutusten kehittämisessä ja markkinoinnissa. Erityiskoulutusten kyselyssä (vuodet 2016-2017, vastaajia 141) annettiin koulutuksista yleisarvosana, joiden mediaani oli 4 ja keskiarvo oli 4,0 (asteikko: 1=välttävä ja 5=erinomainen). Vastaajien mukaan koulutukset antoivat kokonaisnäkemystä, uutta tiedollista ja taidollista osaamista sekä valmiuksia ja voimavaroja työhön ja työn kehittämiseen. Pastoraalitutkinnoissa oli käynnissä siirtymäaika. Palautekyselyssä (vastaajia 34; 40 %) suorittajat antoivat tutkinnoista yleisarvosanan, jonka

KIRKKOHALLITUS

mediaani oli 4 ja keskiarvo oli 3,53. Tutkinnon suorittaneille keskeisintä oli kokonaisvaltainen ammattitaidon kehittyminen seurakuntatyössä. Pastoraalitutkinnon kehittämiseksi KK järjestää vastuukouluttajien yhteisen työpajan.

- KK:n koulutukset täyttyivät hyvin (pastoraalikoulutus 509; johtamiskoulutus 158; muut erityiskoulutukset 525). Sakastissa julkaistiin erityiskoulutusten uudet koulutuskuvaukset sekä muuta aineistoa. Erityiskoulutusten kehittämiseksi KK järjesti työpajoja, joihin osallistui runsaasti koulutusten vastuuhenkilöitä KKH:n eri yksiköistä.
- Kanttorien täydennyskoulutustarpeiden arviointi jatkuu suomenkielisen amk-koulutuksen loppuessa.

Koko kirkon yhteiset tehtävät

- Henkilöstöjohtamisen sisältöjä koulutuksissa on vahvistettu työstämällä konkreettisia osallistujien omista käytännön tarpeista nousevia sovellutuksia mm. työprosessien ja johtamisjärjestelmien mallintamiseen. Samoin eri yhteyksissä on nostettu esiin strategiseen henkilöstöjohtamiseen, osaamisen johtamiseen ja henkilöstösuunnitteluun liittyviä malleja ja käytäntöjä. Yhteistyössä Kirteko-verkoston kanssa on oltu mukana työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen teemoissa mm. valmistamalla videomateriaalia yhteiseen käyttöön.
- Talousjohtajille suunnatussa johtamiskoulutuksessa on painotettu henkilöstöjohtamisen kysymyksiä ja sama teema on nostettu esille myös muissa koulutuksissa. Teema saattaa edellyttää erillisten koulutusten järjestämistä, mutta toistaiseksi siihen ei ole ollut mahdollisuuksia. Johtamiskoulutuksen laajempi arviointi jatkuu vuonna 2018 yhteistyössä hiippakuntien kanssa.
- Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa noin 50 koulutuksen toteuttajaa välitti vuoden 2017 koulutusten tiedot seurakunnille. Koulutuskalenterin välityksellä koottiin koulutukseen ilmoittautumistiedot sekä tiedot osallistuneista ja koulutusten toteutumisesta. Toteumatiedot julkaistaan Ammatillisen koulutuksen raportissa keväällä 2018. Vuonna 2019 käyttöön otettavan kalenterin uudistustyö on käynnistynyt yhteistyössä KKH:n verkkopalvelujen ja tietohallinnon kanssa, jotka valmistelevat projektisuunnitelman.

KKH - strategiset painopisteet

- KK:n, hiippakuntien ja KKH:n eri yksiköiden yhteisessä neuvottelussa Kirkon kehittämisspalvelut –hankkeesta löydettiin myönteinen tahtotila kehittämistyöhön. Havaintona oli seurakuntien, hiippakuntien ja KKH:n toimintojen etääntyminen toisistaan ja siitä seuraava puutteellinen käsitys toisten työstä. Tulevaisuuden kannalta pidettiin tarpeellisena etsiä verkostomaista, yhteistyöhön tukeutuvaa ja joustavaa toimintatapaa, jossa seurakunta on keskiössä.
- KK:n koulutusajattelun tavoitteena on vahvistaa seurakuntalaisten osallisuutta. Toistaiseksi on onnistuttu sisältöjen kehittämisessä, mutta teeman vaikuttavuus ei vielä näy palautekyselyjen vastauksissa.
- Kestävän kehityksen edistäminen tarkoittaa KK:n toiminnassa ekologisesti kestävien valintojen tekemistä (kertakäyttöastoiden vähentäminen, julkisten kulkuneuvojen hyödyntäminen, lentämisen vähentäminen silloin kun se on mahdollista).