

Koulutussuunnitelma vuodelle 2026

YKN 11.12.2025
80/01.03/2025

Valmistelu

Hallinto- ja talousjohtaja Timo Tulisalo, puh. 0400 156 257
Henkilöstöpäällikkö Paula Raitis, puh. 040 684 4088

Selostus

Koulutussuunnitelman avulla työnantaja huolehtii siitä, että työntekijöille tarjotaan suunnitelmallisesti koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Suunnitelman lähtökohtana ovat työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet ja työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet työnantajan palveluksessa.

Seurakunnan on laadittava Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksessa edellytetty koulutussuunnitelma, jos sen henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20.

Seurakuntayhtymää seurakuntineen pidetään yhtenä työnantajana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön lukumäärä lasketaan seurakuntayhtymän tasolla ja että seurakuntayhtymä vastaa sopimuksessa edellytetyn koulutussuunnitelman olemassaolosta.

Ennalta laadittua koulutussuunnitelmaa edellytetään haettaessa Työllisyysrahastosta koulutuskorvausta. Seurakuntayhtymä hakee vuosittain koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta jälkikäteen. Korvaukseen oikeuttava koulutus on työntekijän ammatillista osaamista ylläpitävää ja edistävää, ja perustuu ennalta laadittuun koulutussuunnitelmaan. Työnantajan on maksettava työntekijälle välttämättömän koulutuksen osalta koulutusajan palkkaa. Koulutuskorvausta voi saada vuosittain enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti.

Suunnitelmaan ei edellytetä kirjattavan toimenpiteitä koulutusten nimien ja ajankohtien tarkkuudella, vaan yleinen luonnehdinta riittää. Suunnitelma on työkalu, jonka avulla koulutuksia lähdetään nimien tarkkuudella etsimään. Koulutusten nimet ja ajankohdat tarvitaan vasta suunnitelmaa täytäntöön pantaessa.

Porvoon seurakuntayhtymän kolme yksikköä (suomalainen seurakunta, svenska domkyrkoförsamling sekä yhteiset palvelut) suunnittelevat henkilöstökoulutuksen kokonaisuutensa itsenäisesti. Koulutusta suunnitellaan tarvelähtöisesti ja niin, että osaamisen kehittäminen tukee organisaation strategisten tavoitteiden toteutumista. Seurakuntien osalta koulutussuunnitelmat käsitellään seurakuntaneuvostoissa, ja yhteisten palveluiden suunnitelman käsittelee yhteinen kirkkoneuvosto. Vuodelle 2026 on talousarvioon varattu koulutukseen yhteensä 78 800 euron määräraha.

Porvoon seurakuntien yhteisten palveluiden henkilöstön ammatillinen osaaminen on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. Osaamisessa on yksilökohtaisia eroja, ja kehityskeskustelujen yhteydessä kullekin työntekijälle on laadittu henkilökohtainen kehityssuunnitelma.

Palveluorganisaation toiminta on muutosvaiheessa, ja toiminnan kehittäminen tuo mukanaan myös uusia osaamisodotuksia.

Vuoden 2026 aikana yhteisten palvelujen henkilöstön ammatillista osaamista vahvistetaan erilaisilla lisä- ja täydennyskoulutuksilla. Ne voivat olla lyhyitä kursseja, pidempikestoisia koulutuksia, seminaareja, konferensseja tai neuvottelupäiviä. Koulutus saattaa olla myös edellytys lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen.

Koulutustarpeet määrittyvät tehtäväalueiden mukaan.

Toimistohenkilöstöstä suuri osa on työskennellyt seurakuntayhtymän palveluksessa alle kolme vuotta, ja perehtyminen kirkon hallinnon ja talouden ominaispiirteisiin jatkuu vuonna 2026. Tämä tarkoittaa niin verkostojen luomista kollegoihin muissa seurakuntatalouksissa, yhteyksien ylläpitoa Kirkon palvelukeskukseen kuin osallistumista tarjolla oleviin ajankohtaiswebinaareihin ja infotilaisuuksiin.

Tiedolla johtamisen tuen tiimissä kouluttaudutaan vuoden aikana hallinnon, viestinnän sekä kääntämisen ja kielenhuollon alueilla. Taloushallinnon tiimin osaamista kehitetään ensisijaisesti osallistumalla kirkon taloushallinnon neuvottelu- ja asiakaspäiville sekä ajankohtaiswebinaareihin. Henkilöstöpalveluiden tiimin koulutuskokonaisuus muodostuu johtamiskoulutuksesta, säännöllisistä henkilöstö- ja palkkahallinnon ajankohtaiskoulutuksista sekä osallistumisesta Kipan asiakaspäiville.

Kiinteistö- ja hautaustoimessa ammattitaitoa kehitetään ja ylläpidetään ajankohtaisilla täsmäkoulutuksilla. Kirkonpalveluskunta osallistuu Helsingin hiippakunnan järjestämään vuosittaiseen seminaariin. Työnjohtajat osallistuvat Kevan työkykyjohtamisen valmennukseen.

Yhteisen seurakunnallisen toiminnan eli perheneuvonnan ja sairaalasielunhoidon osalta ammatillista osaamista kehitetään vuoden aikana osallistumalla omien erityisalueiden ajankohtaisiin koulutuksiin sekä verkostotapaamisiin.

Koko seurakuntayhtymän henkilöstölle järjestetään vuonna 2026 vähintään yksi case study -tyyppinen koulutustilaisuus, jonka tavoitteena on lisätä keskinäistä ymmärrystä työprosesseista ja tuoda näkyväksi organisaation eri toiminnoissa tehtävää työtä.

Seurakuntayhtymässä ollaan ottamassa käyttöön korttirekisteriä, johon voidaan tallentaa ajantasaiset tiedot henkilöstön ensiapuosaamisesta sekä erilaisista työturvallisuuteen liittyvistä korteista ja todistuksista. Vuoden 2026 aikana työntekijät osallistuvat tarpeen mukaan työssä tarvittavien korttien ja lupien koulutuksiin ja testeihin. Ensiapukoulutuksen kattavuuteen kiinnitetään erityistä huomiota.

Työnantaja on veloitettu koulutussuunnitelmassa määrittelemään yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Porvoon seurakuntayhtymän henkilöstösuunnitelmassa on yhdeksi vuoden 2026 painopisteeksi otettu ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisen tukeminen. Ensimmäisenä toimenpiteenä tämän tavoitteen saavuttamiseksi on otettu vuoden ajaksi koko henkilöstön käyttöön taukoliikuntasovellus, jonka avulla on mahdollista ohjatusti tauottaa työtä ja tehdä monipuolista kehon- ja äänenhuoltoa sekä esimerkiksi mindfulness-

harjoituksia. Henkilöstöpalvelut tekevät yhteistyötä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa, jotta voidaan tunnistaa työntekijöiden mahdolliset työkykyyn liittyvät haasteet ja tarttua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Esittelijä

Hallinto- ja talousjohtaja:

Päätösesitys

Yhteinen kirkkoneuvosto hyväksyy seurakuntayhtymän koulutussuunnitelman vuodelle 2026 sekä valtuuttaa hallinto- ja talousjohtajan määrärahojen puitteissa hyväksymään vuoden aikana yhteisten palvelujen henkilöstön eri tehtäväalueille suunnatut koulutukset, joihin työntekijöiden on tarkoituksenmukaista osallistua.

Päätös