

103 § Koulutussuunnitelma 2020

Päätösehdotus

Seurakuntaneuvosto päättää

1. hyväksyä henkilöstön koulutussuunnitelman 2020 yksilökohtainen koulutus osion mukaisesti;
2. merkitä tiedoksi virkamatkaehdotukset, joista päättää kirkkoherra;
3. valtuuttaa turvallisuuskoulutuksen yksityiskohdista päättämisen kirkkoherralle;
4. että kirkkoherra valtuutetaan tekemään muutokset koulutussuunnitelmaan perustelluista syistä koulutukseen budjetissa varattujen resurssien puitteissa.

Päätös

Seurakuntaneuvosto päätti

1. hyväksyä henkilöstön koulutussuunnitelman 2020 yksilökohtainen koulutus osion mukaisesti;
2. merkitä tiedoksi virkamatkaehdotukset, joista päättää kirkkoherra;
3. valtuuttaa turvallisuuskoulutuksen yksityiskohdista päättämisen kirkkoherralle;
4. että kirkkoherra valtuutetaan tekemään muutokset koulutussuunnitelmaan perustelluista syistä koulutukseen budjetissa varattujen resurssien puitteissa.

Selostus

Koulutussuunnitelmassa 2020 on noudatettu Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstön kehittämissäännön (2014) ja sen täydentävän ohjeen linjauksia. Tässä muutamia kehittämissäännön kirjauksia:

Toimintaympäristön nopeat muutokset, henkilöstön eläköityminen ja käytävissä olevien resurssien väheneminen asettavat haasteita seurakunnille. Tarvitaan rakenteellisia muutoksia, resurssien uudelleen arviointia, uusia työtapoja ja innovatiivisuutta toiminnan kehittämiseksi. Tämä edellyttää

osaavia ja motivoituneita työntekijöitä sekä suunnitelmallista osaamisen johtamista.

Osaamisen johtaminen edellyttää muutamia asioita. Ensimmäkin täytyy tietää mitä osaamista tarvitaan, kenellä tarvittavaa osaamista on ja kenellä sitä pitäisi olla. Tämä ei kuitenkaan vielä riitä. Lisäksi täytyy varmistaa, että ne, joilla tarvittava osaaminen on, myös haluavat käyttää ja kehittää osaamistaan sekä jakaa sitä muiden kanssa.

Osaamis- ja kehitystarpeita ja käytettäviä kehittämisen keinoja kartoitetaan yhdessä henkilöstön kanssa esimerkiksi työyhteisön kehittämissäpäivillä, osaamiskartoituksissa, tiimipalaverissa ja suorituslisä- ja kehityskeskusteluissa.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tulee olla monipuolista. Se voi sisältää esimerkiksi henkilöstökoulutusta, perehdyttämistä, mentorointia, työohjausta sekä oppimista ja urakehitystä tukevia menettelytapoja, osallistumismahdollisuuksia ja hankkeita sekä työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä.

Kehittämissännön mukaiseen koulutuspäivien lukumäärä on 20 pv/kolmivuotiskausi. Tärkeänä periaatteena ovat myös henkilökunnan tasa-
sapuolinen kohtelu.

Nykytilan tunnistaminen, ennakointi, osaamisen määrittely ja koulutus-
suunnitelman laatiminen on valmisteltu vuorovaikutuksessa johtoryh-
män ja tiimien kanssa.

Virkamatkat osiossa on yksilöity vuonna 2020 toteutettavat virkamatkot. Ne merkitään tässä yhteydessä tiedoksi. Virkamatkoista kotimaassa
päättää kirkkoherra.

Turvallisuuskoulutus on tärkeä osa koulutusta. Turvallisuuskoulutus liit-
tyy toiminnan oleellisiin piirteisiin. Seurakuntaneuvosto voi siksi myös
delegoida yksityiskohdista päättämisen kirkkoherralle.

Liitteet

- 2 Pakilan koulutussuunnitelma lomake 2020

