

114 § Koulutussuunnitelma 2021**Päätösehdotus**

Seurakuntaneuvosto päättää

1. hyväksyä henkilöstön koulutussuunnitelman 2021 yksilökohtainen koulutus osion mukaisesti;
2. merkitä tiedoksi virkamatkaehdotukset, joista päättää kirkkoherra;
3. valtuuttaa turvallisuuskoulutuksen yksityiskohdista päättämisen kirkkoherralle;
4. valtuuttaa kirkkoherran tekemään muutokset koulutussuunnitelmaan perustelluista syistä koulutukseen budjetissa varattujen resurssien puitteissa.

Päätös

Seurakuntaneuvosto

1. hyväksyi henkilöstön koulutussuunnitelman 2021 yksilökohtainen koulutus osion mukaisesti;
2. merkitsi tiedoksi virkamatkaehdotukset, joista päättää kirkkoherra;
3. valtuutti turvallisuuskoulutuksen yksityiskohdista päättämisen kirkkoherralle;
4. valtuutti kirkkoherran tekemään muutokset koulutussuunnitelmaan perustelluista syistä koulutukseen budjetissa varattujen resurssien puitteissa.

Selostus

Koulutussuunnitelmassa 2021 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. Ensinnäkin 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 kehittämispäivillä, osaamiskartoituksissa, tiimipalavereissa ja työnsuorituksen arviointikeskusteluissa ja kehityskeskusteluissa.

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

Kehittämissäännön mukaiseen koulutuspäivien lukumäärä on 20 pv / kolmivuotiskausi. Tärkeänä periaatteena ovat myös henkilökunnan tasapuolinen kohtelu.

Nykytilan tunnistaminen, ennakointi, osaamisen määrittely ja koulutus-suunnitelman laatiminen on valmisteltu vuorovaikutuksessa johtoryhmän ja tiimien kanssa. Suunnitelmaa laadittaessa on seurakunnan strategia ja työlle asetetut tavoitteet olleet kriteereinä koulutuksia suunniteltaessa.

Liitteessä on erikseen eriteltyinä:

1. koulutukset, jotka eivät kuluta koulutuspäivien lukumäärää
2. koulutukset, jotka kuluttavat koulutuspäivien määrää (tummennettuna taulukossa)
3. virkamatkat (kursivoituna)
4. turvakoulutus (punaisella)

Virkamatkat merkitään tässä yhteydessä tiedoksi. Virkamatkoista kotimaassa päättää kirkkoherra.

Turvakoulutus on tärkeä osa koulutusta ja ilman ajan tasalla olevaa koulutusta ei voi toimia mm. leirien ohjaajana. Turvakoulutus liittyy Pakilan seurakunnan toiminnan oleellisiin piirteisiin. Seurakuntaneuvosto voi siksi myös delegoida yksityiskohdista päättämisen kirkkoherralle.

Liitteet

- 2 !Koulutussuunnitelma lomake 2021 Pakila kaikki

