

Seurakunnille

- Sisältää:
1. Pastoraalikoulutusta koskeva uudistus
 2. Henkilöstökoulutus ja henkilöstön vaihtuminen
 3. Työmarkkinajärjestöt yhdessä sukupuolista häirintää vastaan

1. Pastoraalikoulutusta koskeva uudistus

Piispainkokouksen 13.9.2000 päättämä pastoraalitutkintoa koskeva uudistus astui voimaan 1.1.2002 lukien. Vuoden 2002 loppuun mennessä tutkinto voidaan suorittaa vielä vanhojen tutkintovaatimusten mukaisesti. Sen jälkeen kesken olevat opinnot muunnetaan uusien vaatimusten mukaisiksi. Uusien tutkintovaatimusten mukaan suoritettavien opintojen laajuus on 16 opintoviikkoa. Tutkinto muodostuu kahdeksasta opintokokonaisuudesta, joista kolme ensimmäistä järjestää hiippakunnan tuomiokapituli ja muut Kirkon koulutuskeskus. Suoritustapoina ovat tentit, kirjalliset tehtävät, seminaarit ja kurssit. Lisäksi tutkintoon kuuluvat saarna ja opetusnäyte, joiden suorittamisesta sovitaan tuomiokapitulin kanssa. Uusien tutkintovaatimusten mukaan opintoja on voinut suorittaa kuluneen vuoden alusta lukien. Pastoraalitutkinnon suorittamista on selostettu muun muassa Kirkon koulutuskeskuksen internet-sivuilla osoitteessa www.evl.fi/kkh/to/kk/ (Koulutus ja kehittäminen).

Pastoraalitutkintoon tähtäävillä opinnoilla ei ole seurakunnan koulutussuunnitelmaa laadittaessa erityistä asemaa muuhun henkilöstökoulutukseen nähden. Seurakunta voi kuitenkin lukea pastoraalitutkintoon liittyvät opinnot täydennyskoulutukseksi, josta on ilmeistä hyötyä virkatehtävien hoidon kannalta (Kirkon henkilöstökoulutussopimus 6 §:n 3 mom.). Tällaista ilmeisen hyödyllistä täydennyskoulutusta varten myönnettyltä virkavapausajalta voidaan harkinnan mukaan päättää maksaa seurakuntapastorille palkkaa osaksi tai kokonaan enintään yhden kuukauden ajalta kalenterivuodessa. Lisäksi voidaan kohtuullisessa määrin korvata koulutuksesta välittömästi aiheutuneita kustannuksia. Tällaisista etuuksista päätettäessä on arvioitava täydennyskoulutuksesta koituvaa hyötyä pidemmän aikavälin koulutussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden kannalta.

Seurakuntapapin suorittamaa pastoraalitutkintoa on Kirkon yleisen virka- ja työsopimuksen liitteeseen 4 sisältyvän pöytäkirjamerkinnän mukaan pidetty 1.2.2001 lukien erikoiskoulutuksena, jonka perusteella viran haltijan palkkaus määräytyy vähintään palkkaluokan H 36 mukaan. Pastoraalitutkinnon suorittamista edellytetään papilta, joka hakee kirkkoherran tai kappalaisen virkaa. Kirkkoherran virkaan vaaditaan lisäksi seurakuntatyön johtamisen tutkinto (KJ 6:18). Edellä esitelty mahdollisuus lukea seurakuntapapin pastoraalitutkintoon liittyvät opinnot ilmeisen hyödylliseksi täydennyskoulutukseksi koskee myös seurakunnan osallistumista papin seurakuntatyön johtamisen tutkinnosta aiheutuviin kustannuksiin.

2. Henkilöstökoulutus ja henkilöstön vaihtuminen

Henkilöstökoulutussopimuksen (3 §) mukaan seurakunnan laatimien koulutussuunnitelmien tulee edistää seurakunnan työlleen ja toiminnoilleen asettamien tavoitteiden toteutumista. Suunnitelmia laadittaessa on otettava huomioon myös mahdolliset kirkolliskokouksen, kirkkohallituksen ja tuomiokapitulin seurakunnan toiminnalle asettamat tavoitteet. Näiden lähtökohtien mukaisesti seurakuntia kehoitetaan jo nyt varautumaan henkilöstökoulutussuunnitelmissaan 10 – 15 vuoden kuluessa kirkkoa työnantajana koskettavaan henkilöstön merkittävään vaihtumiseen.

Seurakunta voi henkilöstökoulutusta järjestämällä vaikuttaa myönteisesti parhailaan työssä olevien työntekijöidensä työmotivaatioon, työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Koulutusmyönteisyydellä voidaan vaikuttaa myös uusien työntekijöiden kiinnittymiseen kirkkotyönantajan palvelukseen ja samalla pienentää henkilöstön vaihtumisesta aiheutuvia kustannuksia. Seurakuntatyönantajan koulutusmyönteisyyden ja kirkollisen henkilöstökoulutuksen merkitystä lisää entisestään se, että koulutus- ja tutkintojärjestelmien kehittymisen myötä ”kirkolliset” ammatilliset tutkinnot kelpoistavat yhä useammin myös muun yhteiskunnan palvelukseen.

Erityistä huomiota seurakuntia kehoitetaan kiinnittämään ilman ammatillista tutkintoa olevien työntekijöidensä valmiuksien kehittämiseen. Tällöin voi olla käytettävissä myös yhteiskunnan tarjoamia tukimuotoja kuten oppisopimusjärjestelmä. Oppisopimuskoulutuksessa voidaan seurakuntaan kelpoistavista tutkinnoista suorittaa muun muassa lapsi- ja perhetyön perustutkinto sekä suntion ammattitutkinto.

3. Työmarkkinajärjestöt yhdessä sukupuolista häirintää vastaan

Työnantaja- ja palkansaajakeskusjärjestöt ovat laatineet työpaikoille ensimmäisen yhteisen ohjeistuksen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta. Arviona on ollut, että työpaikoilla sekä työntekijät että työnantajat tarvitsevat toimintaohjeita ja –välineitä häirintätilanteiden kohtaamiseen. Ohjeet on koottu *’Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty!’* –esitteeseen, joka on yleiskirjeen liitteenä. Esite on myös kokonaisuudessaan luettavissa ja tulostettavissa internetistä kirkon sopimusvaltuuskunnan kotisivuilta osoitteesta: <http://www.evl.fi/kkh/heo/hairinta.pdf> suomenkielisenä ja <http://www.evl.fi/kkh/heo/trakass.pdf> ruotsinkielisenä.

Työmarkkinajärjestöt haluavat kiinnittää huomiota siihen, että sukupuolinen häirintä ei kuulu terveeseen työyhteisöön ja että siihen on puututtava. Häirinnän kokemus on aina henkilökohtainen ja tilannesidonnainen. Häirintä on aina sen kohteeksi joutuneen kannalta myös ei-toivottua ja yksipuolista.

Työmarkkinajärjestöt toivovat, että sukupuolisen häirinnän julkinen esille ottaminen ennaltaehkäisee häirintää työpaikoilla. Esitteessä tarkastellaan ilmiötä niin häirityksi tulleen, häiritsijän kuin työnantajankin kannalta. Yhteiset pelisäännöt helpottavat ongelmien käsittelyä. On tärkeää tiedostaa, että sukupuolinen häirintä on työpaikalla työsuojelukysymys. Hyvä ja avoin työilmapiiri ilman häirintää ja kiusaamista lisää työssä viihtymistä ja jaksamista.

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Neuvottelupäällikkö Oili Marttila

Liite: - 'Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty!' –esite