

KOULUTUS- SUUNNITELMA

Vuoden 2019 koulutussuunnitelma on hyväksytty osana henkilöstösuunnitelmaa. Henkilöstösuunnitelmaa hyväksyttäessä päätettiin, että koulutussuunnitelma hyväksytään erikseen omana pykälänään niinä vuosina, kun henkilöstösuunnitelmaa ei päivitetä.

Koulutussuunnitelman perusajatuksena on, että koulutus on osa laajempaa työntekijän ja koko tiimin kehittymistä. Koulutustarpeiden tulee nousta seurakunnan strategiasta ja painopisteistä. Työnantajan tehtävänä on harkita, millaista osaamista työyhteisössä ja tiimeissä tarvitaan.

Aikaisemmin koulutusmääräraha laskettiin palkkasummasta, mutta näin laskettuna määrärahojen jako ei ollut tasapuolinen. Lisäksi esimiehille ja ylimmälle johdolle jäi liian vähän mahdollisuuksia ohjata työntekijöitään tarpeelliseksi katsomiinsa koulutuksiin. Vuonna 2019 kokeilimme ensimmäistä kertaa olla rajoittamatta koulutusmäärärahoja. Työntekijät esittivät esimiehen tuella työaloittain/kappeleittain itselleen koulutuksia, jotka lopulta henkilöstöpäällikkö hyväksyi seurakunnan strategian, talousarvion ja koulutussuunnitelman puitteissa. Uusi tapa on ollut koulutustarpeita tukeva.

Koulutusmäärärahoja hyväksyttäessä otetaan huomioon seuraavat tavoitteet:

Strategia. Kaiken suunnittelun perustana on Ristin juurella 2016-2020, Seinäjoen seurakunnan suunta vuoteen 2020. Sen mukaan Seinäjoen seurakunnan tavoitteena on olla ihmisarvoa kunnioittava, rohkeasti hengellinen, yhteisöllinen, jäsenyyttä vahvistava, ajassa elävä, yhteistyötä tekevä, toimintaedellytykset turvaava ja ulospäin suuntautunut seurakunta.

Painopistealueet. Vapaaehtoistyö, esimiehet ja työalalla tapahtuvien muutosten aiheuttamat koulutustarpeet.

Esille nousseet koulutustarpeet. Henkilökohtaisen osaamisen päivittäminen.

Koulutusmäärärahojen piiriin kuuluvat pääsääntöisesti vakinaisessa virka-/työsuhteessa olevat työntekijät. Määräaikainen työntekijä, jonka virka-/työsuhde kestää yli vuoden, pääsee osallistumaan vain välttämättömään koulutukseen tai neuvottelupäiville. Vuoden sisällä eläkkeelle jäävälle työntekijälle ei kohdenneta koulutus-/neuvottelupäiviä.

Koulutuspäivien määrää/henkilö ei rajata. Esimies ja henkilöstöpäällikkö käyttää vapaata harkintaa koulutuksia esittäessään ja päättäessään.

Pastoraalikoulutus ei ole papistolle välttämätöntä, vaan tarkoituksenmukaista koulutusta, joka lisää työntekijän pätevyyttä työtehtäviensä hoitamisessa. Yli puoli vuotta kestävässä määräaikaisessa virkasuhteessa olevalle papille myönnetään palkallista virkavapaata pastoraalikoulutukseen osallistumista varten. Seurakunta korvaa kahden pastoraalikurssin osallistumiskulut vuodessa. Pastoraalikoulutuksen osallistumisperiaatteet ovat rinnastettavissa muihin koulutusperiaatteisiin.

Muita koulutusperiaatteita. Seurakunnassa paikan päällä tulee pyrkiä järjestämään koulutusta, joka koskisi koko seurakuntaa ja kaikkia työaloja tai koulutusta, joka koskee suurta työntekijämäärää esimerkiksi tietyllä työalalla. Tällaisista koulutuksista tukee informoida ajoissa myös lähiseurakuntia tuomiokapitulin kautta, ja heidän osallistumisensa koulutuksiin sovittua maksua vastaan on suotavaa. Nämä koulutukset esitetään hyväksyttäväksi työaloittain samalla tavalla, kuin henkilökohtaisetkin koulutukset.