

Henkilöstön koulutussuunnitelma

Asianumero: 170/01.03/2025

Kirkon työehtosopimuksen 2025-2028 (LIITE 12 Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus) mukaan seurakunnan on laadittava Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksessa edellytetty koulutussuunnitelma, jos sen henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20. Koulutussuunnitelmaa edellytetään myös koulutuskorvausta haettaessa Työsuojelurahastolta.

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.

Koulutussuunnitelman tulee sisältää

- Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta
- Arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä
- Arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä.
- Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- Kirjaus siitä, miten suunnitelmaa on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Koulutussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon koko henkilöstö tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Tämä tarkoittaa ryhmittelyä henkilöstöryhmittäin tai pienempiin ryhmiin jaottelua silloin, kun se olisi tarkoituksenmukaista. Suunnitelmassa otetaan huomioon myös määräaikaisten ja osa-aikaisten, joita ei voi asettaa muihin työntekijöihin nähden huonompaan asemaan vain palvelussuhteen kestoajan tai työajan pituuden suhteen, ellei toimintaa voida perustella asiallisilla syillä. Suunnitelmassa huomioon ottaminen ei tarkoita, että työnantajan on tarjottava koulutusta kaikille työntekijöille joka vuosi, vaan että koulutuspäätös tehdään kaikkia työntekijöitä koskevan arvion pohjalta.

Suunnitelmaan ei kuitenkaan edellytetä kirjattavan toimenpiteitä koulutusten nimien ja ajankohtien tarkkuudella. Toimenpiteiden yleinen luonnehdinta riittää, esim. työelämätaitojen kehittäminen. Suunnitelma on työkalu, jonka avulla koulutuksia lähdetään nimien tarkkuudella etsimään.

Koulutusten nimet ja ajankohdat tarvitaan vasta suunnitelmaa täytäntöön pantaessa.

Koulutussuunnitelmaa valmistellessa on hyödynnetty esihenkilöiden asiantuntemusta ja koulutussuunnitelma sekä koulutussuunnitelman vuosittainen toteuttamissuunnitelma on käsitelty ja hyväksytty yhteistyötoimikunnassa 10.4.2025.

Henkilöstön koulutussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa ja olennaiset muutokset tuodaan kirkkoneuvoston päätettäväksi. Oheismateriaalina oleva vuosittainen toteuttamissuunnitelma on sisäisen ohjeen kaltainen ja ei edellytä kirkkoneuvoston hyväksyntää esimerkiksi päivitystarpeiden ilmetessä.

Lapsivaikutusten arviointi (KJ 10 luku 4 §)

Lapsen edun edistämiseksi kirkollisen viranomaisen on päätöksen valmistelussa arvioitava ja otettava huomioon sen vaikutukset lapsiin. Vaikutusten arvioinnin tekee se viranomainen, joka käsittelee asiaa ensimmäisenä.

Päätöksellä ei ole välitöntä vaikutusta lapsiin.

Valmistelu: Henkilöstöhallinnon asiantuntija Jaana Pyyhtiä ja talouspäälikkö Paula Hukkanen

Esittelijä

Talouspäälikkö Hukkanen Paula

Päätösehdotus

Kirkkoneuvosto hyväksyy henkilöstön koulutussuunnitelman.

Päätös