



AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAPORTTI 2016

Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa perus- ja täydennyskoulutusta, henkilöstön kehittämistä sekä yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen

Kirkkohallitus

Saatteeksi

Kirkkohallituksen Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on:

1. seurata, ennakoida ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä,
2. tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa,
3. edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa
4. huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja
5. toimia rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä.

AKR:n vuoden 2016 raporttiin on koottu tärkeimmät havainnot ammatillisen koulutuksen seurannasta ja keskeiset tilastotiedot. Raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa koulutusta vuoden 2016 tietojen perusteella. Sen sijaan yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen arvioidaan kevääseen 2017 asti.

Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan ytimen muodostavat AKR:n ohella kirkon omat koulutuksen seurantaryhmät sekä jäsenyydet useissa keskeisissä ministeriöiden ja OPH:n työryhmissä. Kirkkohallituksessa järjestettiin 2016 sisäinen vaikuttamisvalmennus, johon osallistui myös koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa toimivat asiantuntijat. Koulutuspoliittisia vaikuttamisfoorumeita ei järjestetty.

Raportissa **arvioidaan vuoden 2016 toimenpiteitä** sekä **esitetään toimintasuunnitelma vuodelle 2017** (luku 1).

Raportissa kuvataan lisäksi:

- yhteiskunnan koulutuspoliittisia kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkolliseen koulutukseen (luku 2),
- henkilöstön kehittämistä ja rekrytoinnin edistämistä kirkossa (luku 3),
- osaamisen ennakointia kirkossa (luku 4) ja
- kirkon virkojen/tehtävien perus-, lisä- ja täydennyskoulutuksen tilannetta opiskelijarekrytoinnin, koulutuksen sekä työllisyyden näkökulmista (luku 5). Tiedot perustuvat koulutuksen seurantaryhmien raporteihin ja kouluttavien laitosten antamiin tietoihin (raportin liitteet 5-7).

Raportin laaja liiteosa sisältää koosteita Kirkkohallituksen koulutuspoliittisesta vaikuttamistoiminnasta (liitteet 1-4) sekä kouluttavilta laitoksilta ja tuomiokapituleilta saaduista tilastotiedoista. Kirkon tehtäviin ja virkoihin kouluttavat laitokset ovat antaneet tiedot opintoihin hakeutuneista, aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista (liite 5), koulutukseen hakeutuneiden lähtöhiippakunnista (liite 6), harjoittelun/työssäoppimisen määristä eri tutkinnoissa ja hiippakunnissa (liite 7). Tuomiokapitulit ovat antaneet tiedot papiksi tai diakonian virkaan vihityistä (liite 8), tuomiokapituleille suoritetuista tutkinnoista ja koulutuksista (liite 9) sekä tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista (liite 11). Edellä mainittujen tietojen pitkäaikaiseuranta löytyy liitteestä 10. Liitteessä 11 on kooste tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista vuosina 2014-2016.

Ammatillisen koulutuksen ryhmään kuuluivat johtaja/vs. kirkkoneuvos Kari Kopperi (pj.), neuvottelupäällikkö Oili Marttila (vpj., varalla työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen), piispainkokouksen pääsihteeri Jyri Komulainen (varalla piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala), asiantuntija Marja Pesonen, asiantuntija Helena Tuominen sekä koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (siht.). Työskentelyyn kutsuttiin mukaan myös kirkkomusiikin vs. kouluttaja Katarina Engström. Vuonna 2016 AKR kokoontui 5 kertaa.

9.5.2017 Järvenpäässä

Kari Kopperi
puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi
sihteeri

Sisällys

I Vuoden 2016 toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2017	6
AKR:n vuoden 2016 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi	6
AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2017	9
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen.....	10
Osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeet.....	10
Rahoitusmallien muutokset	11
Ennakointi	12
Kansallinen tutkintojen viitekehys (NQF).....	12
Yliopistokoulutuksen rakenteelliset muutokset ja tutkintojen kehittäminen	13
Elinikäinen oppiminen.....	13
Kirkon koulutuspoliittiset tavoitteet (ks. myös liite 1)	14
III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen.....	15
Kirkon henkilöstön muutokset vuonna 2016	15
Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot.....	18
V Kirkon alan koulutusten seuranta.....	25
Työssäoppiminen ja harjoittelu –sivuston valmistuminen	25
Harjoitteluseurakuntamallin mahdollisuudet	25
KiTOS-seminaarien kehittäminen	26
Teologikoulutus.....	26
Kanttorikoulutus	27
Diakonian koulutus	29
Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus	29
Kirkon nuorisotyöohjaajien koulutus	30
Lastenohjaajien koulutus	31
Lähetysseurakuntien koulutus	31
Kirkonpalvelustyön koulutus.....	32
Liitteet	33
Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa.....	33
Liite 2 Kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2016.....	35
Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko).....	36
Liite 4 Koulutuksen seurantaryhmien jäsenet sekä Kirkon työmarkkinalaitoksen / Kirkkohallituksen edustajat OKM:n sekä OPH:n asettamissa toimikunnissa 1.1.2016-8.5.2017.....	37
Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2016	40
Liite 6 Hiippakunnat, joista on lähdetty opiskelemaan (opintonsa aloittaneet) 2016	41
Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain	42
Liite 8 Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2016.....	43
Liite 9 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutus ja KiTOS 2016	44
Liite 10 Seuranta: Papiksi vihityt ja tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä muut koulutukset.....	45
Liite 11 Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista seurakunnissa 2016	46

I Vuoden 2016 toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2017

AKR:n vuoden 2016 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi

1. Kirkkohallitus on edellyttänyt virkamiestyönä tehtävää kokonaisselvitystä kirkollisiin virkoihin asetettavista kelpoisuusvaatimuksista

- Kirkkohallituksen päättämä kokonaisselvitys kirkollisiin virkoihin asetettavista kelpoisuusvaatimuksista ja esitykset virkoihin vaadittavista tutkinnoista tehdään vuoden 2016 aikana. Tiedotetaan kirkkohallituksen päätöksestä seurakunnille, hiippakunnille ja kouluttaville laitoksille (vastuutaho TMO/KiT, yhteistyössä TO/KK ja Piispainkokouksen kanslia)

Arviointi Kokonaisselvitys valmistui ja esitys virkoihin vaadittavista tutkinnoista tehtiin kirkkohallitukselle joulukuussa 2016. Selvitys tehtiin työmarkkinaosaston vetovastuulla yhteistyössä toiminnallisen osaston kanssa. Kirkkohallitus päätti tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista kokouksessaan 24.1.2017. Päätös tulee voimaan syyskuun alusta 2017. Sitä sovelletaan viran täyttämismenettelyyn, joka aloitetaan päätöksen voimaan tulon jälkeen. Päätös on julkaistu [Kirkon säädöskokoelmassa nro:lla 124](#). Siitä on tiedotettu [KiT:n uutiskirjeessä 1/2017](#) ja [Kirkkohallituksen yleiskirjeessä 7/2017](#).

2. Seurakuntien tarve tasapainottaa talouttaan ja säästää henkilöstömenoissaan on ilmeinen myös tulevina vuosina. Taloudellinen epävarmuus heijastuu rekrytointeihin ja myös vastavalmistuneiden mahdollisuuksiin työllistyä kirkkoon.

- Jatketaan vuonna 2015 käynnistynyttä selvitystyötä, jolla pyritään löytämään keinoja vastavalmistuneiden työllistymiseen (esim. naisten ja miesten rekrytoituminen, työllistymistuen hyödyntäminen, työvoimapankin perustaminen) (Vastuutaho Piispainkokouksen kanslia, yhteistyössä KiT ja KK)

Arviointi Selvitystyössä keskityttiin tarkastelemaan vastavalmistuneiden teologien työllistymistä. Naisten ja miesten työllistymisessä ei havaittu olennaisia eroja (ks. [liite 10](#)). Keskeinen kysymys oli, halutaanko työllistää ensisijaisesti (vastavalmistuneet) teologian maisterit vai työttömät papit. Asia oli esillä muun muassa kirkon teologikoulutustoimikunnassa ja piispojen neuvottelussa. Työskentelyn perusteella ilmeni tarvetta selvittää mahdollisuutta käyttää KirkkoHR:ää (mm. avointen hakemusten pankkia) laajemmin rekrytoinnissa niin seurakunnassa kuin hakijoiden keskuudessa. Lisäksi pohdittiin mahdollisuutta, että valmistuvat teologit voisivat hyödyntää yhteispohjoismaisia työmarkkinoita esimerkiksi Ruotsissa ja Norjassa.

3. Osaamisen ennakkoinnin tavoitteena on muodostaa kokonaisnäkemys kirkon koko henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeista sekä tuottaa samalla aihioita työvälaineiksi seurakuntien tekemää osaamisen ennakointia varten.

- Osaamisen ennakkoinnissa keskitytään vuosina 2016–2017 erityis- ja yhdistelmäosaamisen ennakointiin ja ideoidaan ja testataan uudenlaisia työskentelytapoja.

Arviointi Ennakointi vuonna 2016 toteutui yllä mainitun tavoitteen suuntaisesti (ks. ennakkoinnista tarkemmin s. 12).

4. Seurakuntien ja kouluttavien laitosten yhteistyö tarjoaa mahdollisuuksia nykyistä laajempaan työelämän tarpeisiin perustuvaan osaamisen kehittämiseen.

- *Kartoitetaan ensin (2016–2017) korkea-asteen koulutuksen tarjoamia mahdollisuuksia seurakuntien osaamisen kehittämiseen (esim. avoin AMK –opetus, erikoistumiskoulutukset ja muu henkilöstön osaamisen kehittämiseen soveltuva korkeakoulujen koulutustarjonta). Seuraavassa vaiheessa (2017) kartoitetaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistuvan tutkintorakenteen tarjoamia mahdollisuuksia (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot tai niiden tutkinnon osat). Havainnot otetaan huomioon henkilöstökoulutuksen kehittämisessä ja niistä kootaan Sakastissa julkaistava tietopaketti seurakuntien käyttöön. (Vastuutaho: KK; TMO/Kit)*

Arviointi Yhteiskunnan koulutusjärjestelmään kuuluvat korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset ovat tutkimusperusteisia, ja niiden tarkoituksena on luoda erityisasiantuntijuutta sinne, missä ei ole markkinaehtoisesti toteutettua koulutustarjontaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt korkeakouluille avustuksia erikoistumiskoulutusten suunnitteluun ja toimeenpanoon. Kirkollisen ammattikorkeakoulutuksen työseminaarissa helmikuussa 2016 kartoitettiin kirkon työelämän osaamistarpeita korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksiin. Korkeakouluille tarjotaan jatkossa mahdollisuus ilmoittaa kirkon henkilöstölle soveltuvien avoimen yliopisto-opetuksen ja avoimen ammattikorkeakouluopetuksen sekä erikoistumiskoulutusten tarjonta kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa. Vuonna 2017 valmistellaan tietopakettia seurakuntien käyttöön ja kartoitetaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistuvan tutkintorakenteen tarjoamia mahdollisuuksia.

- *Jatketaan Sakastin Koulutus-sivuston työssäoppimisen ja harjoittelun ohjaamisen sivujen kehittämistä huomioiden mm. työpaikalla tapahtuvan oppimisen uudistuvat muodot ja käytännöt eräät erityiskysymykset (kirkkoon kuuluminen ja verotuskäytännöt). (Vastuutaho KK, yhteistyössä seurantaryhmät ja Kit)*

Arviointi Sakastin työssäoppimisen ja harjoittelun ohjaamisen sivujen kehittämistä jatkettiin päivittämällä ohjeistusta kirkkoon kuulumattomien opiskelijoiden mahdollisuudesta suorittaa työssäoppimis- tai harjoittelujakso sekä luomalla lomakepohjia seurakuntien hyödynnettäväksi. Seurakunnan työssäoppijalle / harjoittelijalle tarjoaman tuen (asumisjärjestelyt ja muut etuudet) muotoja ja siihen liittyviä verotukseen liittyviä kysymyksiä on vielä selvitettävä.

- *Selvitetään, miten Mikkelin hiippakunnan alueella (Kaakkois-Suomi) voitaisiin lähivuosina vahvistaa kirkon työhön johtavaa koulutusta ja käynnistää esimerkiksi sairaanhoitaja AMK (diakonissa) ja/tai sosionomi AMK (diakoni) -koulutus. (Vastuutaho: TO, diakoniakoulutuksen seurantaryhmä)*

Arviointi Itä-Suomen ja etenkin Mikkelin hiippakunnan alueella järjestettävän koulutuksen tarvetta tuotiin esille eri yhteyksissä ja käsiteltiin Kirkon koulutuskeskuksen ja Diakonia-ammattikorkeakoulun Kiko-neuvotteluissa. Asia ei kuitenkaan edennyt vuoden 2016 aikana ja Diakin uudessa strategiassa tavoitteena on keskittää lähiopeutus kampusalueille.

5. Kanttorien koulutuksen kehittämishaasteet kohdistuvat sekä perus- ja täydennyskoulutuksen opiskelija-rekrytointiin että koulutussisältöjen monipuolisuuteen.

- *Kanttorien opiskelijarekrytointihanke saatetaan valmiiksi vuoden 2016 aikana. (Vastuutahot: TO; KK ja Kirkon jumalanpalvelus ja yhteiskunta –yksikkö/KJY)*

Arviointi Hankkeen viimeistelyä ei pidetty mielekkäänä, sillä kanttorien koulutus on merkittävässä muutoksessa, kun Oulun ammattikorkeakoulu on päättänyt lakkauttaa kanttorikoulutuksensa. Kanttorikoulutuksen rakenteisiin etsitään uutta kokonaisratkaisua, jonka puitteissa pyritään mahdollistamaan sekä ns. C-kanttorien koulutus että A-kanttorien koulutus.

- *Huolehditaan perus-, lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjen kehittämisestä niin, että ne antavat musiikillisten taitojen lisäksi osaamista/taitoja entistä monimuotoisempaan seurakuntalaisten musiikillisen osaamisen käyttöön erityisesti jumalanpalvelusten toteuttamisessa. (Vastuutaho: KK; TO)*

Arviointi Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa on käynnissä opetussuunnitelman uudistustyö, joka todennäköisesti valmistuu 2018. Sen kehittämiskohteina ovat erityisesti seurakunnassa tarvittavat erilaiset musiikilliset ja vuorovaikutustaidot sekä jumalanpalvelusmusiikin laaja-alaisuuden ja seurakuntalaisten osallisuuden asettamat osaamishaasteet. Lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjä kehitetään edelleen vastaamaan kanttoreiden koulutustarpeita, johon 2016 alkanut *Kanttori musiikin ammattilaisena* -tutkimushanke tuottaa tietoa.

6. Hallitusohjelmaan perustuvan ammatillisen koulutuksen reformin valmistelun aikataulullisena tavoitteena on, että uudistettu ammatillisen koulutuksen toimintalainsäädäntö sekä uutta rahoitusjärjestelmää koskevat säädökset astuvat voimaan 1.1.2018.

- *Reformin valmistelussa tuodaan esille työvoiman saatavuuteen, osaamisen ja toiminnan kehittämiseen sekä työelämän muutokseen liittyviä kirkon tarpeita.*
- *Reformista informoidaan seurakuntatyönantajia siten, että ne voivat hyödyntää uudistuksen tarjoamia mahdollisuuksia välittömästi sen toimeenpanon alkaessa. (Vastuutaho: TMO/KiT & yhteistyössä KK)*

Arviointi Joulukuussa 2016 [annettiin lausunto](#) Opetus- ja kulttuuriministeriölle (OKM) luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Lausunnossa KiT piti ammatillisen koulutuksen reformia tarpeellisena ja hyvänä uudistuksena. Siinä esitettiin muun ohella, että reformin edetessä työelämälle viestitään uuden ammatillisen koulutuksen järjestelmän tarjoamista mahdollisuuksista, mutta myös niitä koskevista odotuksista. Lisäksi esitettiin, että reformityön jatkovalmistelussa kuvattaisiin mahdollisimman selkeästi uudistuksen vaikutuksia työelämän näkökulmasta. Sitä edistetään lakiesityksen yhden keskeisen peruslähdekohdan, yhteistyön työ- ja elinkeinoelämän kanssa, toteutumista.

Myös Kirkkohallitus antoi joulukuussa 2016 OKM:lle yllä mainittuihin lakiesityksiin liittyvän kannanoton, joka laadittiin yhdessä nykyisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjien kanssa. Kannanotossa ehdotetaan, ettei nykyisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjien määrää lisätä. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyy uuden kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatukseen ja perhetoiminnan osaamisalaksi. Tutkinnon perusteet astuvat voimaan 1.8.2018. Kannanotossa ehdotetaan, että OKM velvoittaisi nykyisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjäverkoston järjestämään uuden perustutkinnon varhaiskasvatukseen ja perhetoiminnan osaamisalan sisällä toteutuvaa opintopolkua, joka tuottaisi kelpoisuuden seurakuntien lastenohjaajan tehtävään.

Hallitus antoi 24.4.2017 [esityksen](#) uudeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta eduskunnalle. Uudistuksen kokonaiskuva on vasta annetun esityksen myötä hahmottunut niin, että seurakuntatyönantajat hyötyvät uudistuksen täytäntöönpanoa koskevasta informaatiosta. Siihen paneudutaan vuoden 2017 aikana.

AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2017

1. Kirkon viranhaltijoilta edellytettävä osaaminen

→ Seurataan kirkkohallituksen 24. päivänä tammikuuta 2017 tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista ([Kirkon säädöskokoelma nro 124](#)) antaman päätöksen täytäntöönpanoa ja mahdollisten muutostarpeiden kehittymistä. Tarkastellaan kirkkohallituksen 8. päivänä joulukuuta 2015 antamaa päätöstä kanttorin virkaan vaadittavasta tutkinnosta viimeistään sen jälkeen, kun kirkkolain ja kirkkojärjestyksen kodifointiesitys on kirkolliskokouksessa käsitelty ja kun on tarkempaa tietoa kanttorikoulutuksen järjestämisestä. Samassa yhteydessä voidaan valmistella päätös sairaalasielunhoitajan virkoihin vaadittavasta tutkinnosta. (Vastuutaho TMO/KiT, yhteistyössä TO/KK)

2. Hallitusohjelmaan perustuvan ammatillisen koulutuksen reformin valmistelu jatkuu. Sen aikataulullisena tavoitteena on, että uudistettu ammatillisen koulutuksen toimintalainsäädäntö sekä uutta rahoitusjärjestelmää koskevat säädökset astuvat voimaan 1.1.2018.

→ Jatketaan seurakuntatyönantajien tarpeiden esillä pitämistä reformin valmistelussa. Informoidaan yleiskirjeellä seurakuntatyönantajia reformista siten, että ne voivat hyödyntää uudistuksen tarjoamia mahdollisuuksia. Yleiskirjeeseen sisällytetään ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistamisesta johtuvat muutokset varhaiskasvatuksen (lastenohjaaja) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelusalan tehtäviin rekrytoitaessa (Vastuutaho: TMO/KiT & yhteistyössä KK)

→ Ammatillisen koulutuksen tutkintorakennetta on uudistettu osana ammatillisen koulutuksen reformia. Tutkinnot ovat jatkossa nykyistä laaja-alaisempia. Sution ammattitutkinnon uudistamista varten (OPH) on asettanut seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteiden projektiryhmän. Lapsi- ja perheyön perustutkintoa uudistetaan kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteiden projektiryhmässä. Molempien ryhmien toimikausi päättyy vuoden 2017 aikana. Osallistutaan ryhmien työskentelyyn ja pyritään varmistamaan, että ne sisältävät kirkon työssä tarvittavan osaamisen. (Vastuutaho: TMO/KiT & yhteistyössä KK)

3. Koulutusjärjestelmän muutoksissa opetusta pyritään siirtämään entistä enemmän työpaikoille käytännön työtehtävien yhteyteen eri koulutusasteilla. Tämä heijastuu myös seurakunnissa tapahtuviin työssäoppimiseen/harjoitteluun.

→ Seurakuntatyöpaikkojen valmiuksia toimia työelämän oppimisympäristöinä on seurattava sekä arvioitava tarvittavat kehittämiskohteet ja -toimenpiteet (mm. Kiko-rahoitus Helsingin yliopiston ja Sibelius-Akatemian harjoittelunohjaajien koulutukseen ja yhteistyö kouluttavien laitosten kanssa). (Vastuutaho: KK, koulutuksen seurantaryhmät ja TMO/KiT)

→ Työssäoppimisen ja harjoittelun kehittämiseksi tulee edelleen selvittää, miten työssäoppimisjaksojen ja harjoitteluiden toteutumista voidaan edistää eri puolilla Suomea ja erilaisissa seurakunnissa. (Vastuutaho: KK, koulutuksen seurantaryhmät ja TMO/KiT)

II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen

Osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeet

[Ratkaisujen Suomi](#) -hallitusohjelman [osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen](#) liittyvistä kuudesta kärkihankkeesta Kirkkohallituksen vaikuttamistoiminta on keskittynyt toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformiin. Lisäksi on seurattu opiskelijavalintojen kehittämisen näkökulmasta hanketta, jonka tavoitteena on nopeuttaa siirtymistä työelämään tai jatko-opintoihin.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformissa yhdistetään nykyiset ammatillista koulutusta säätelevät lait sekä uudistetaan koulutuksen rahoitus, ohjaus, tutkintorakenne, koulutuksen toteuttamismuodot ja järjestäjäjärjestelmä. OKM on järjestänyt työpajoja tai kuulemistilaisuuksia sekä perustanut reformiin liittyen työryhmiä, joissa on mukana Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) sekä Kirkkohallituksen (KKH) asiantuntijoita (ks. [liite 4](#)). Tärkeässä roolissa on Ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmä, joka keskittyy rahoituksen, ohjauksen, laadunarvioinnin sekä sääntelyn kysymyksiin. Vuoden 2016 aikana seurantaryhmässä annettiin palautetta ja muutosehdotuksia säädösvalmisteluun, jonka tavoitteena on koota toisen asteen ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö yhteen ja päivittää reformin periaatteiden mukaiseksi. Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasosen asettamien selvityshenkilöiden [ehdotus koulutusoppimalliksi](#) valmistui huhtikuussa 2016. Ehdotuksen lähtökohtana oli, että koulutusoppimalliksi kattaisi työpaikoilla tapahtuvan osaamisen hankkimisen muussa kuin oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa.

- Vaikuttamistoiminnassa oli keskeistä seurakuntatyöntekijöiden tarpeiden esillä pitäminen. Huomiota on kiinnitetty työpaikoilla tapahtuvan oppimisen muotojen kehittämiseen (koulutusoppimallit, oppisopimus), osaamisen hankkimisen ja osoittamisen periaatteisiin sekä järjestämislupien määrätymisperiaatteisiin.
- Joulukuussa 2016 Kirkon työmarkkinalaitos (KiT) [antoi lausunnon](#) OKM:lle luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Lausunnossa KiT piti ammatillisen koulutuksen reformia tarpeellisenä ja hyvänä uudistuksena. Siinä esitettiin muun ohella, että reformin edessä työelämälle viestitään uuden ammatillisen koulutuksen järjestelmän tarjoamista mahdollisuuksista, mutta myös niitä koskevista odotuksista. Lisäksi esitettiin, että reformityön jatkovalmistelussa kuvattaisiin mahdollisimman selkeästi uudistuksen vaikutuksia työelämän näkökulmasta. Siten edistetään lakiesityksen yhden keskeisen peruslähdekohdan, yhteistyön työ- ja elinkeinoelämän kanssa, toteutumista.
- Kirkkohallitus antoi joulukuussa 2016 OKM:lle myös yllä mainittuihin lakiesityksiin liittyvän kannanoton, joka laadittiin yhdessä nykyisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjien kanssa. Kannanotossa ehdotetaan, ettei nykyisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjien määrää lisätä. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyy uuden kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatukseen ja perhetoiminnan osaamisalaksi. Tutkinnon perusteet astuvat voimaan 1.8.2018. Kannanotossa ehdotetaan, että OKM velvoittaisi nykyisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjäverkoston järjestämään uuden perustutkinnon varhaiskasvatukseen ja perhetoiminnan osaamisalan sisällä toteutuvaa opintopolkua, joka tuottaisi kelpoisuuden seurakuntien lastenohjaajan tehtävään.

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakennetta on uudistettu osana ammatillisen koulutuksen reformia. OKM:n asettama työelämän ohjausryhmä on keskittynyt kolmeen tavoitteeseen: erillisten tutkintojen määrän vähentämiseen, tutkintojen laaja-alaisuuteen sekä osaamispisteiden käyttöönottamiseen nykyisissä näyttötutkintoina suoritettavissa tutkinnoissa. Ohjausryhmän ehdotus uudeksi toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteeksi valmistui elokuussa 2016, ja sen pohjalta annettiin 17.2.2017 OKM:n asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta. Se tulee voimaan 1.8.2017. Tutkintojen määrä vähenee nykyisestä 351 tutkinnosta 164 tutkintoon. Vuoden 2019 alusta lähtien ammatillisia perustutkintoja on 43, ammattitutkintoja 65 ja erikoisammattitutkintoja 56.

- Uuden tutkintorakenneasetuksen mukaisesti lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyy osaksi kasvat- ja ohjausalan perustutkintoa (varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala) sekä suntion ammattitutkinnon osaaminen siirtyy osaksi seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoa. OPH on käynnistänyt vuoden 2017 alussa molempien tutkintojen perusteprojektit. Marja Pesonen (KK) toimii puheenjohtajana kasvat- ja ohjausalan perustutkinnon perusteiden projektiryhmässä sekä Katariina Kietäväinen (KiT) jäsenenä seurakunta- ja hautauspalvelualan perusteiden projektiryhmässä. Molempien ryhmien toimikausi päättyy vuoden 2017 aikana.

Korkeakoulutuksen opiskelijavalintojen kehittäminen

OKM laatii yhdessä korkeakoulujen kanssa alkuvuoden 2017 aikana toimenpideohjelman ylioppilastutkinnon ja amatillisen toisen asteen tutkintojen hyödyntämisestä korkeakoulujen opiskelijavalinnoissa. Toimenpideohjelmaa var- ten on kartoitettu sekä korkeakoulujen että amatillisen koulutuksen järjestäjien näkemyksiä amatillisten tutkin- totodistusten käyttöön liittyvistä ongelmista korkeakoulujen opiskelijavalinnoissa. Lisäksi tulee selvittää muita keinoja, joilla edistetään siirtymistä amatillisista opinnoista korkeakouluihin. Kokonaisuuteen vaikuttaa myös par- haillaan meneillään oleva ylioppilastutkinnon kehittämistyö. Samanaikaisesti korkeakoulut uudistavat valinta- koemenettelyjään tavoitteena vähentää tarpeettomia välivuosia ja aikaistaa korkeakouluopintojen aloitusta. Tavoit- teena on myös luopua pitkäkestoisesta pääsykokeisiin valmistautumisesta.

- Opiskelijavalintojen kehittäminen vaikuttaa hakeutumiseen niiden tutkintojen suorittamiseen, joissa saa kelpoi- suuden papiksi, kanttoriksi, diakonian viranhaltijaksi, kirkon nuorisotyönohjaajaksi sekä kirkon varhaiskasvatuk- sen tehtäviin. Valintamenettelyjen uudistaminen vaikuttaa myös sekä opintoihin että alalle soveltuvuuden arvi- ointiin. Sillä on vaikutusta myös jo palveluksessa olevien toisen asteen amatillisen tutkinnon suorittaneiden jatko-opintomahdollisuuksiin korkea-asteella.

Rahoitusmallien muutokset

OKM antoi uudet asetukset sekä ammattikorkeakoulujen että yliopistojen perusrahoituksen laskentakriteereistä. Mo- lemmissa asetuksissa lisättiin työllistymisen painoarvoa. Sen merkitys korostui edelleen, kun maaliskuussa 2017 val- mistui OKM:n työryhmäraportti, jossa ehdotetaan, että työllistymisen rahoitustekijät yliopistojen ja ammattikorkea- koulujen rahoitusmalleissa korvattaisiin uusilla, laadullista työllistymistä mittaavilla kriteereillä. Niiden tavoitteena on lisätä koulutuksen relevanssia työelämän kannalta ja edistää korkeakoulutettujen työllistymistä.

OKM:ssä on valmisteltu amatillisen koulutuksen lainsäädäntöön liittyvää rahoitusjärjestelmän muutosta, jossa siir- rytään rahoitusmalliin, joka koostuu perus-, suoritus-, vaikuttavuus- sekä strategisesta rahoituksesta. Siitä 50 % olisi opiskelijamäärän mukaan maksettavaa perusrahoitusta. Se takaisi osaltaan, että amatillista koulutusta on jatkossakin tarjolla kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille. Rahoituksesta 35 % olisi tutkinnoista ja tutkinnon osista maksettavaa suoritusrahoitusta ja 15 %:n vaikuttavuusrahoitus maksettaisiin opiskelijoiden työllistymisen, jatko-opintoihin siirty- misen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteen perusteella. Huhtikuussa annetun hallituksen esityksen mukaan kaikessa amatillisessa koulutuksessa olisi yksi yhtenäinen rahoitusjärjestelmä, joka kannustaisi vähentämään koulutuksen keskeyttämistä, lisäämään oppimista työpaikoilla, lyhentämään koulutusaikoja ja suuntaamaan koulutusta sellaisille koulutusaloille, joissa on työvoiman tarvetta.

Hallitusohjelman mukaisesti tehtyjen koulutussäästöpäätösten jälkeen hallitus lisää 28.4.2017 sopimassaan julkisen talouden suunnitelmassa vuosille 2018–2021 panostusta koulutukseen ja tutkimukseen. Tavoitteena on osaamiseen perustuva kasvu ja pysyminen maailman parhaana koulutusmaana myös tulevaisuudessa. Tulevina vuosina panoste- taan lasten ja nuorten hyvinvointiin ja osaamiseen. Huippututkimuksen ja tutkimuksen vaikuttavuuden panostuksia lisätään. Osaamiseen kohdistetaan yhteensä 340 miljoonan lisäpanostus, josta 200 miljoonaa budjettirahoituksena ja 140 miljoonaa koulutuksen ja tutkimuksen pääomituksena.

Amatillisen koulutuksen reformin toimeenpanon tukeen kohdistetaan vuositasolla 15 miljoonaa euroa vuosina 2018 ja 2019. Rahoituksella digitalisoidaan amatillisen koulutuksen toimintaprosesseja reformin tavoitteiden mukaisesti, ehkäistään keskeyttämistä ja syrjäytymistä ja rakennetaan yhdessä työelämän kanssa koulutus- ja työelämäpolkuja koulutuksen ja työelämän ulkopuolella oleville nuorille ja aikuisille. Lisäksi varaudutaan pääomittamaan amatillisen

koulutuksen oppimisympäristöjä ja -välineitä omistavaa ja ylläpitävää osaamiskeskusta tai muuta yhtiötä yhteensä 80 miljoonalla eurolla.

Järjestelmämuutokset ja niukkenevat resurssit haastavat kouluttavia laitoksia toiminnan kehittämiseen, rakenteellisiin muutoksiin ja henkilöstövähennyksiin. Muutokset ovat käynnistäneet oppilaitosfuusioita kirkon työhön kouluttavissa oppilaitoksissa. Lahden diakoniasäätiö (Lahden diakonian instituutti), Oulun diakonissalaitoksen säätiö (Oulun diakoniaopisto) ja Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö (Helsingin Diakoniaopisto) lakkautuvat ja toiminnot siirtyivät 1.1.2017 alkaen Suomen Diakoniaopisto Oy:lle (Suomen Diakoniaopisto). Lapuan kristillisen opiston kannatusyhdistys ry (Lapuan kristillinen opisto) ja Österbottens Svenska Kristliga Folkhögskolesällskap r.f. (Kredu/Kristliga folkhögskolan i Nykarleby) yhdistyvät 1.1.2017 alkaen Kirkkopalvelut ry: hyn (Seurakuntaopisto).

- Koulutusjärjestelmän muutosten myötä lähiopetuksen määrät tulee vähenemään, monimuoto-opiskelu yleistyy ja opetusryhmien koko kasvaa. Opetusta pyritään siirtämään entistä enemmän työpaikoille käytännön työtehtävien yhteyteen. Tämä heijastuu myös seurakunnissa tapahtuviin työssäoppimiseen/harjoitteluun sekä työpaikkojen valmiuksiin toimia työelämän oppimisympäristöinä.

Ennakointi

Osaamisen ennakointia toteutetaan muun muassa Työvoima, koulutus- ja elinkeinoasiain (TKE) -neuvoston ennakointijaostossa, joka on kolmikantainen työmarkkinaosapuolten, työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja OKM:n yhteinen työryhmä. Sen tavoitteena on toimikaudella 2016-2017 mm. kehittää valtakunnallista ja alueellista ennakointiyhteistyötä projektiluonteisesta pitkäkestoisemmaksi, vähentää päällekkäistä ennakointityötä sekä hyödyntää samanaikaisesti määrällistä ja laadullista ennakointitietoa.

OKM uudisti vuoden 2016 aikana koulutustoimikuntajärjestelmän [osaamisen ennakointifoorumiksi](#), joka muodostuu yhdeksästä eri aloja edustavasta ennakointiryhmästä sekä ennakointiprosessia tukevasta ohjausryhmästä. Ennakointiryhmissä ovat edustettuina työnantajat, työntekijät ja yrittäjät, ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut, opetushenkilöstö, alan tutkimuksen edustajat ja opetushallinto. Ennakointiryhmien jäsenten ja puheenjohtajien nimeämistä valmisteltiin Opetushallituksen (OPH) johtamassa eri tahojen näkemyksiä koonneessa neuvottelussa, joka saatiin päätökseen vasta alkuvuodesta 2017. Kirkkoyönantaja sai edustajan Koulutus, kulttuuri ja viestintä –ennakointiryhmään (jäsen) ja Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala –ennakointiryhmään (varajäsen).

Ennakointiryhmien tehtävissä korostuu aiempaan koulutustoimikuntajärjestelmään verrattuna laaja-alaisempi toimi- ja koulutusalarajat yhdistävä osaamistarpeiden ennakointi, osallistuminen sekä määrälliseen että laadulliseen ennakointiin sekä ammatillisen ja korkeakoulutuksen osaamisjatkumoiden tunnistaminen ja ennakoiminen.

OPH:n *valtakunnallisessa aikuiskoulutuksen ennakointi* –projektissa on tavoitteena luoda ennakointimalli aikuisväestön osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoimiseksi sekä ammatillisella toisella asteella että korkea-asteella. Vuoden 2016 aikana projektissa on luotu *Dynamo*-ennakointimalli, josta on keväällä 2017 käynnissä pilotointi liikenne ja logistiikka-alalla. Uutta on osaamisen laadullisen ja määrällisen ennakkoinnin yhdistäminen. Tarkoituksena on, että tulevaa mallia hyödynnetään jatkossa ennakointifoorumin työssä. (KiT:n/KKH:n edustajat em. työryhmissä on lueteltu [liitteessä 4](#)).

Kansallinen tutkintojen viitekehys (NQF)

Kansallinen tutkintojen viitekehys (NQF) perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston suositukseen eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä (*European Qualifications Framework, EQF*) elinikäisen oppimisen edistämiseksi. Eduskunta hyväksyi lain viitekehyksestä 20.12.2016. Laki sekä sen pohjalta annettu valtioneuvoston asetus tulivat voimaan 1.3.2017. Viitekehyksellä on tarkoitus parantaa suomalaisen tutkintojärjestelmän selkeyttä sekä lisätä tutkintojen kansallista ja kansainvälistä läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta. Viitekehys tukee tutkintojen tunnustamista ja edistää kansallista ja kansainvälistä liikkuvuutta sekä koulutusyhteistyön ja koulutusviennin edellytyksiä.

Viitekehykseen on ensivaiheessa sijoitettu sekä OKM:n että muiden hallinnonalojen lainsäädännössä määritellyt tutkinnot ja oppimäärät. Toisessa vaiheessa viitekehykseen voidaan sijoittaa myös muita laajoja osaamiskokonaisuuksia. Viitekehyksessä tutkinnot, oppimäärät ja muut osaamiskokonaisuudet sijoittuvat kahdeksalle eri vaativuustasolle. Kunkin vaativuustason osalta kuvataan, mitä tutkinnon suorittanut henkilö tietää, ymmärtää ja osaa tehdä oppimisprosessin päätyttyä.

- KiT ja kirkkohallitus ovat lausunnoissaan (vuosina 2009, 2010 ja 2016) OKM:lle tutkintojen ja muun osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen valmistelun eri vaiheissa nostaneet erityisesti esille viitekehyksen tarpeellisuuden myös muiden kuin tutkintojärjestelmään kuuluvien tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien osalta. Lausunnoissa on toivottu jatkovalmistelun käynnistymistä mahdollisimman pikaisesti sekä Kirkkohallituksen edustajan mukanaoloa siinä.
- KKH:n edustaja oli eduskunnan sivistysvaliokunnan kuultavana 1.12.2016, jota varten laadittiin kirjallinen asiantuntijalausunto.

Yliopistokoulutuksen rakenteelliset muutokset ja tutkintojen kehittäminen

Viime vuosina teologikoulutukseen on vaikuttanut yliopistojen hallintorakenteiden kehittäminen. Åbo Akademiassa teologinen tiedekunta liitettiin vuonna 2015 samaan tiedekuntaan humanististen tieteiden ja psykologian kanssa (*Fakulteten för humaniora, psykologi och teologi*). Itä-Suomen yliopiston teologinen tiedekunta liitettiin jo aiemmin osaksi filosofista tiedekuntaa Teologian osastoksi, jossa toimii sekä läntisen teologian että itäisen teologian koulutusohjelmat. Suomen ev.-lut. kirkon pappisvirkaan kelpoistava koulutus järjestetään kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen sekä kulttuurin suuntautumisvaihtoehdossa. Vuonna 2016 tehdyn selvityksen mukaan Helsingin yliopistossa teologinen tiedekunta jatkaa edelleen itsenäisenä.

Helsingin yliopistossa, Åbo Akademiassa ja Itä-Suomen yliopistossa jatkettiin teologian kandidaatin ja maisterin tutkintojen kehittämistä ja työelämärelevanssin vahvistamista. Helsingin yliopistossa ja Itä-Suomen yliopistossa teologian kandidaatin ja maisterin tutkinnot eriytyvät. Kandidaatin tutkinnosta tulee sekä Helsingissä 1.8.2017 ja Itä-Suomen yliopistossa 1.8.2018 alkaen teologinen yleistutkinto. *Helsingissä* kandidaatin tutkinnossa pakollisten perusopintojen laajuus pienenee ja aineopintojen kasvaa. Niissä lisätään valinnanvapautta ja ne rakentuvat myös teemapohjaisista opintokokonaisuuksista. Kandidaatin tutkintoon tulee 10 op:n laajuiset uudet soveltavat opinnot. *Itä-Suomen yliopistossa* kandidaatin tutkinnossa aineopintojen tilalla tulee ilmiöpohjaiset *Idän ja lännen kohtaaminen* ja *Kirkko, uskonto ja globaalit haasteet* -kokonaisuudet. Åbo Akademiassa uusi kandidaatintutkinto yleistutkintona otettiin käyttöön jo 1.8.2015. Pakollisten perusopintojen osuutta on lisätty, aineopinnot ovat yleisteologisella tasolla ja ammatillinen suuntautuminen aloitetaan. Helsingissä ja Itä-Suomen yliopistossa vasta maisterin tutkinto on ammatillisesti suuntautunut. Helsingin uudessa maisterin tutkinnossa soveltavien opintojen laajuus on 15 op, ja niihin sisältyy 7 op:n työelämäjakso. Itä-Suomen yliopistossa soveltavien opinnot (20 op) kuuluvat maisterivaiheeseen. Åbo Akademiassa otetaan 1.8.2018 alkaen käyttöön uusi maisterinkoulutusohjelma, jossa oppiaineita on integroitu yhteen.

Elinikäinen oppiminen

OKM asetti tammikuussa 2017 työryhmän selvittämään elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita. Sen tehtävänä on mm. arvioida aikaisemman tutkimus- ja arviointitiedon perusteella elinikäisen oppimisen edellytykset ja paikallistaa esteet koulutusjärjestelmässä, valmistella lyhyen ja pitkän aikavälin ehdotukset elinikäisen oppimisen edellytysten parantamiseksi ja aikuisten opiskelupolkujen kehittämiseksi ottaen huomioon sekä tutkintoon johtavan koulutuksen että muun koulutuksen mahdollisuudet sekä ehdottaa kohdennettuja toimenpiteitä heikot perustaidot omaavien ja koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämiseksi ja täydentämiseksi. Tavoitteena on, että työryhmän tulokset valmistuisivat vuoden 2017 loppuun mennessä.

Työryhmän tehtävää tukee kolme ryhmää. *Korkeakoulujen tarjoamia elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia pohtivan valmisteluryhmän* tulee erityisesti valmistella korkeakoulututkinnon suorittaneiden asiantuntijuuden kehittämistä ja

opintopolkujen sujuvoittamista koskevia ehdotuksia. *Ammatillisen osaamisen uusintamista pohtiva valmisteluryhmän* tulee erityisesti valmistella ehdotuksia, joilla edistetään työuran aikaista osaamisen täydentämistä ja uudistamista työelämän rakenteelliseen muutokseen, muun muassa robotisaatioon, vastaamiseksi. *Perustaitojen vahvistamista ja henkilökohtaista kehittymistä pohtivan valmisteluryhmän* tulee erityisesti valmistella ehdotuksia, joilla edistetään perustaidoiltaan heikkojen aikuisten osaamista ja koulutuksessa aliedustettujen ryhmien saamista koulutukseen. Lisäksi ryhmän tulee valmistella ehdotuksia, joilla edistetään ei-ammattillisesti suuntautunutta oppimista.

Työskentely on vielä kesken, mutta keskeiset teemat ovat jo nousseet esille. Näitä ovat esimerkiksi koulutustarjonnan jäsentyminen yksilön ja työelämän kannalta tarkoituksenmukaisesti, nykyisen koulutuksen kasautuminen, rahoituskysymykset ja julkisen vallan rahoitusvastuu sekä opiskelijoiden että työelämän motivointiin liittyvät haasteet. Yhtenä avainkysymyksenä on pidetty aikuiskoulutuksen resursseja ja niiden oikeaa kohdentumista. Olennainen haaste on myös koulutustarpeiden ennakointi; toimiiko se ja kattaako se myös aikuiskoulutuksen tarpeet. Keskusteluun on myös noussut oppilaitosten ulkopuolella tapahtuvan oppimisen sen hyödyntäminen koulutuksissa. Kouluttavat laitokset eivät nimittäin ole ainoita paikkoja, missä oppimista tapahtuu.

Kirkon koulutuspoliittiset tavoitteet (ks. myös [liite 1](#))

- KKH:n ja KiT:n koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa on pyritty edistämään kirkon mahdollisuuksia hyödyntää henkilöstön kehittämisessä yhteiskunnan koulutusjärjestelmää ja sen tuottamia tutkintoja. Olennaista on, että keskeisten kirkon ammattien tutkinnot sisältyvät koulutusjärjestelmään ja että tutkintoja suoritetaan riittävästi ja niiden tuottama osaaminen on kirkon työn kannalta riittävällä tasolla.
- Erityistä huomiota on kiinnitetty koulutuksen alueelliseen kattavuuteen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkoituksenmukaiseen toteutumiseen eri koulutusasteilla. Tärkeää on myös se, että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän asiantuntijuutta ja osaamista.
- Edelliseen tavoitteeseen liittyen on edistetty ratkaisuja, jotka tarjoaisivat seurakuntatyöntantajille mahdollisuuden hyödyntää yhteiskunnan koulutusjärjestelmää myös täydennyskoulutuksessa.
- Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin järjestäjäjärakenteen sekä rahoitus-, ohjaus- ja säätelyjärjestelmien uudistamista on seurattu arvioiden kokonaisuuden rakentumista erityisesti lapsi- ja perhetyön perustutkinnon, suntion ammatitutkinnon näkökulmasta.
- Arvovaikuttamisen näkökulmasta on edelleen kiinnitetty huomiota opiskelijahyvinvoinnin, ohjauksen sekä kouluksellisen yhdenvertaisuuden vahvistumiseen.

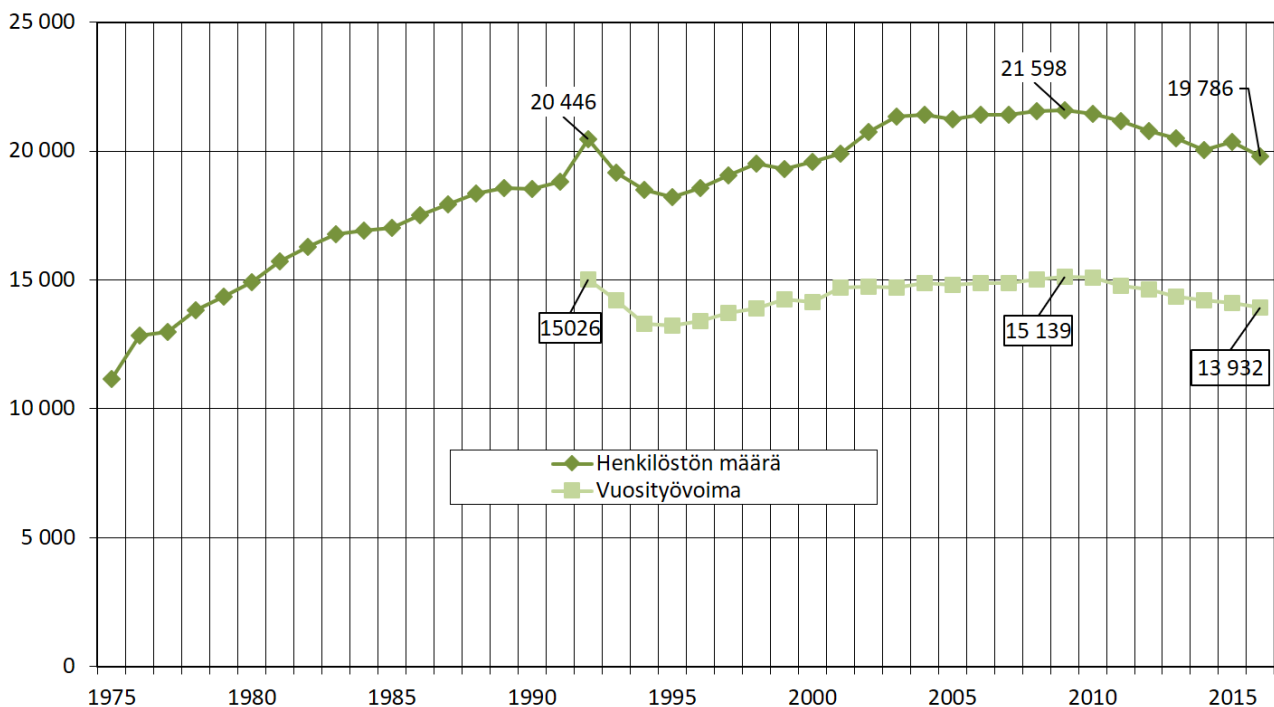
III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen

Kirkon henkilöstön muutokset vuonna 2016

Henkilöstön määrän lasku jatkui

Kirkon henkilöstön lukumäärä kääntyi laskuun vuosikymmenen vaihteessa. Laskeva trendi jatkui vuonna 2016. Tilastointiajankohtana¹ kesäkuussa 2016 kirkon henkilöstön lukumäärä oli 19 786 henkilöä. Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön määrä oli tuolloin 13 932 henkilötyövuotta. Kymmenessä vuodessa henkilöstön lukumäärä on vähentynyt 8 ja vuosityövoiman määrä 9 prosenttiyksikköä. Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön lukumäärä väheni lähes 3 ja vuosityövoiman määrä n. 2 prosenttiyksikköä. (Kuva 1.)

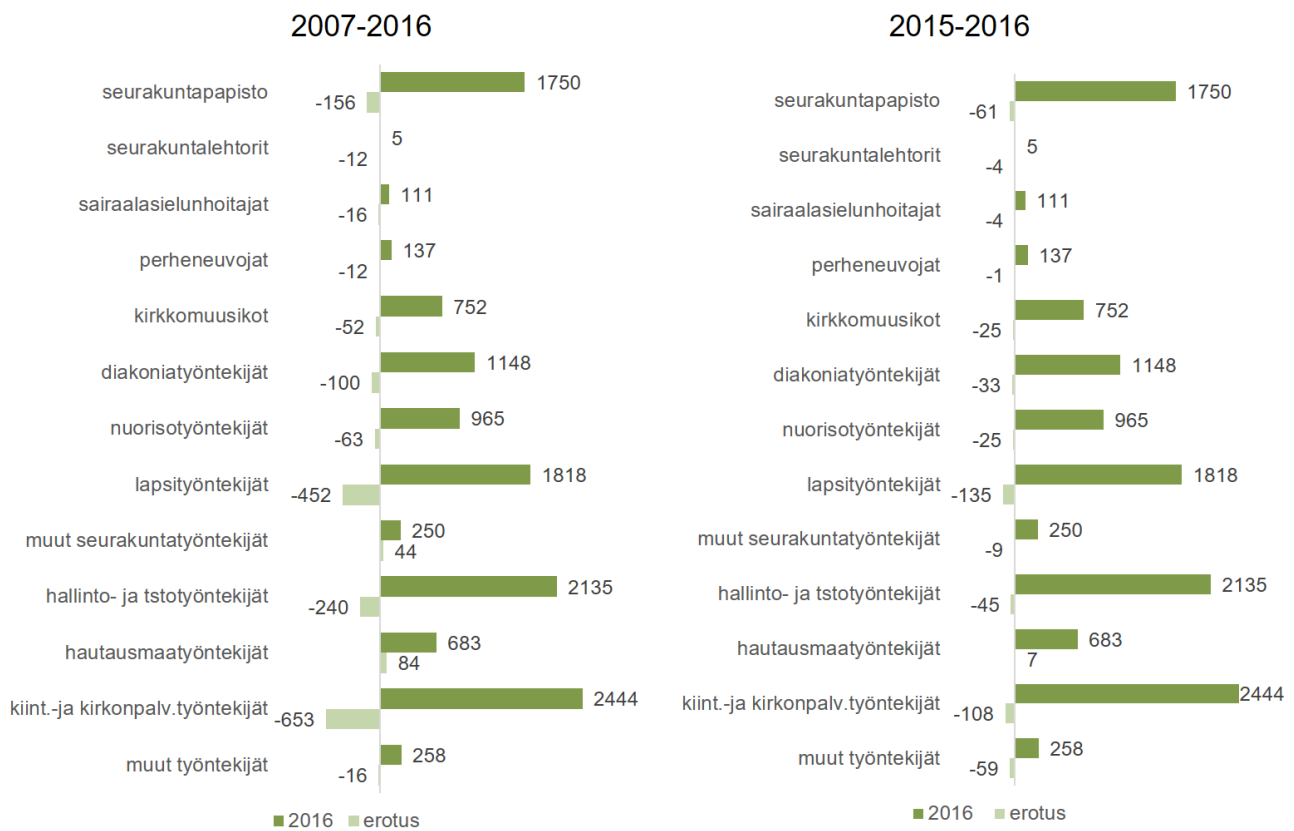
Kuva 1. Kirkon henkilöstö 1975-2016



Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna henkilöstöä on vähentynyt eniten vuoteen 2007 verrattuna kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijöiden (453), varhaiskasvatuksen työntekijöiden (452) ja hallinto- ja toimistotyöntekijöiden (240) sekä seurakuntapapiston (156) tehtäväryhmissä (Kuva 2). Suhteellisesti 10 vuoden aikana suurin vähennys on tapahtunut muiden työntekijöiden tehtäväryhmässä. Tähän ryhmään kuuluu mm. keskushallinnon asiantuntijatyöntekijät. Muiden seurakuntatyöntekijöiden ryhmä² on kasvanut 60 %. Kyseiseen ryhmään on siirretty nimikkeitä muista tehtäväryhmistä eli kyse on ns. tilastollisesta siirtymästä. Seurakuntatyön puolella vähennystä on tapahtunut erityisesti varhaiskasvatuksessa. Tämä johtunee meneillään olevasta seurakuntien varhaiskasvatuksen ja kouluikäisten toiminnan murroksesta. Päiväkerhotoimintaa ja iltapäiväkerhotoimintaa vähennetään. Kiinteistötyössä on tapahtunut tehtävien ulkoistamista ja seurakunnat ovat luopuneet tiloistaan, mikä on vähentänyt henkilöstöä. Henkilöstömäärän vähentyminen on voitu näissä ryhmissä toteuttaa tavallisesti eläköitymistä hyödyntäen.

¹ Kirkon työmarkkinalaitos 2016.

² Muut seurakuntatyöntekijät: mm. hengellisen työn harjoittelijat ja kesätyöntekijät, lähetys- ja pyhäkoulusihteerit

Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin

Naisten osuus kirkon henkilöstöstä on säilynyt samalla tasolla viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Se oli 71 % vuonna 2016. Papistossa naisten osuus kasvoi prosenttiyksikön verran edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 1991 naisia oli 17 % papeista ja vuonna 2016 jo lähes puolet (46 %). Kirkkoherroista 17 % oli naisia vuonna 2016. Pappien osuus koko kirkon henkilöstöstä on 11 %.

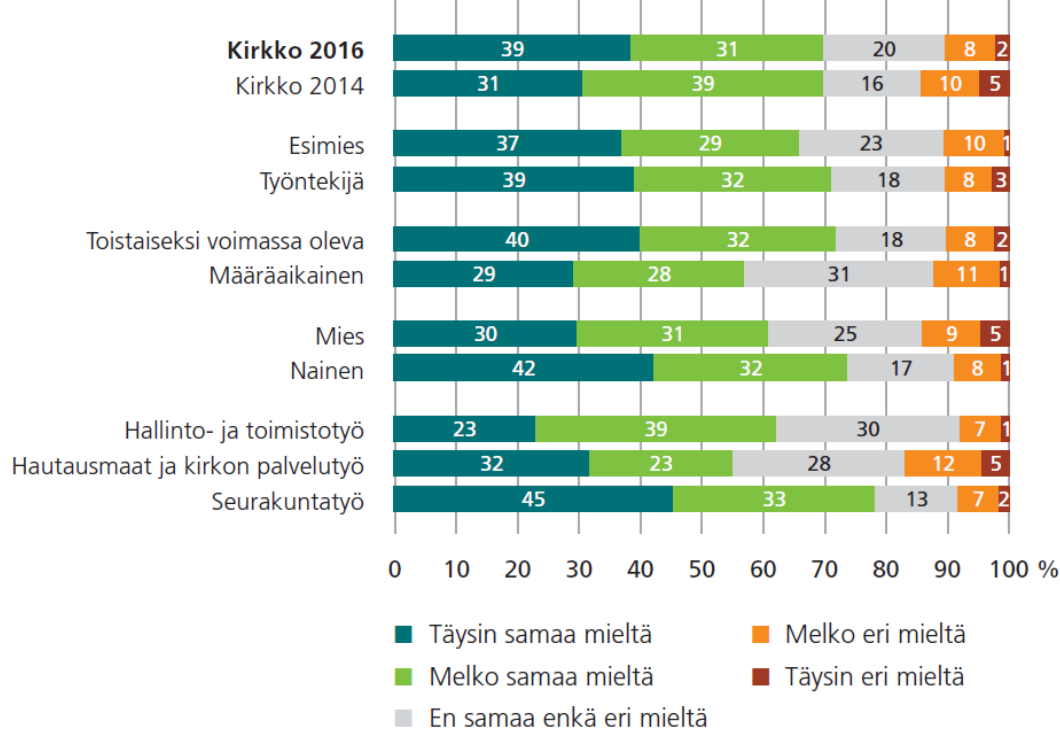
Henkilöstön keski-ikä nousi

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä on noussut viime vuosikymmeninä. Vuonna 2016 vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 44 vuotta. Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 6 vuotta ja koko henkilöstön 3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön korkein keski-ikä oli edellisen vuoden tapaan perheneuvojilla, 53 vuotta. Suurin ikäluokka on edelleen 55-59 -vuotiaat.

Työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen

Henkilöstön ammatillisen kehittymisen kannalta on ratkaisevaa, tarjoaako työnantaja siihen mahdollisuuden. Kevan *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016* -tutkimuksen mukaan kirkon alan henkilöstöstä 70 prosenttia ilmoitti, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen. Seurakuntatyöntekijät arvioivat näin muita aloja useammin (lähes 80 %). Hautausmaa- ja kirkonpalvelutyössä vain runsas puolet ilmoitti näin. (Kuva 3)

Kuva 3. Julkisen alan työhyvinvointi 2016: Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen (Keva)



Havainnot

- Viime vuosien keskeiset kirkon henkilöstöä kuvaavat piirteet pysyivät ennallaan vuonna 2016: henkilöstömäärän väheneminen jatkuu, naisten määrä papistossa kasvaa, työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen.
- Seurakuntien kykyä henkilöstövoimavarojen strategiseen suunnitteluun on edelleen vahvistettava ja samalla kannustettava niitä tarjoamaan ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia yhdenvertaisesti eri henkilöstöryhmille.

Kirkon työssä -hanke ja rekrytoinnin edistäminen

Kirkon työssä -hankkeessa on tuettu rekrytointimateriaalien kehittämistä ja kirkon ammattien esittelyjä kunkoulu-loppuu.fi -sivustolla sekä tuettu *Kasvu kirkon työntekijäksi* -tutkimuksia. Hankkeen puitteissa on määräraha kirkkomusiikin opiskelijoiden intensiivikurssin järjestelyihin (majoitus ym. kulut) Kirkon koulutuskeskuksessa. Vuonna 2016 käynnissä ollut kanttoriksi.fi -sivuston kehittäminen viivästyy kirkkomusiikkikoulutuksen järjestämiseen ja kanttorin viran kelpoisuuspäätöksen päivittämistarpeeseen liittyvistä syistä. Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimuskonaisuudessa vuonna 2016 jatkui lastenohjaajia koskeva kolmivuotinen pitkittäistutkimus sekä käynnistettiin kirkkomusiikin opiskelijoita koskeva tutkimus yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen, Kirkon tutkimuskeskuksen ja Sibelius-Akatemian kanssa.

Kirkkohallitus on esitellyt kirkon työelämää ja työtä kirkossa erilaisissa opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa. Studia-messuilla 29.-30.11.2016 Suomen ev.-lut. kirkon osastolla tavoitettiin henkilökohtaisesti 10 % messujen 13 500 kävijästä. Kävijöillä oli mahdollisuus tehdä kuvatehtävä, jossa yhdistettiin valokuvaseinällä olevat kuvat kirkon ammattien nimikkeisiin. Tämä mahdollisti henkilökohtaisen kontaktin jokaisen lomakkeen täyttäjän kanssa, kun vastauksia tarkistettiin. Lisäksi pahvisen papin figuurin takana otettiin noin 500 selfieä. Osaston päivystäjänä toimi seurakuntien työntekijöitä ja opiskelijoita.

Havainnot

- [Meidän kirkko - Tulevaisuuden työpaikka -rekrytointistrategiassa](#) esitettyjen tavoitteiden saavuttaminen on haasteellista nykyisillä resursseilla. Vastuhenkilöt ovat kiinni muissa tehtävissä, joten mahdollisuudet suunnitelmalliseen rekrytoinnin edistämiseen jäävät vähäisiksi ja usein pistemäisiksi.

Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot

Kirkkohallitus päätti kokouksessaan 24.1.2017 tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista ([Kirkon säädöskokoelma nro 124](#)). Päätös tulee voimaan syyskuun alusta 2017. Sitä sovelletaan viran täyttämiseen, joka aloitetaan päätöksen voimaan tulon jälkeen. Päätöksellä asetettiin seurakuntia ja seurakuntayhtymiä sitovasti tutkintoja ja opintoja koskevat vaatimukset seuraaville viran haltijoille:

- diakonian virka, diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänänsä tekevä
- nuorisotyönohjaaja, nuorisotyötä pääasiallisena tehtävänänsä tekevä
- varhaiskasvatuksen ohjaaja
- lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaaja, lähetyssihteeri
- perheneuvoja, perheasiain neuvottelukeskukseen johtaja.

Päätöstä sovelletaan otettaessa henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen. Määräaikaiseen virkasuhteeseen henkilö voidaan ottaa tästä päätöksestä riippumatta, jos työnantaja perustellusta syystä niin päättää (KL 6 luvun 14 §). Näin voitaisiin menetellä esimerkiksi silloin, kun viran tehtävien hoitaminen on välttämättömästi järjestettävä eikä kelpoisuusvaatimukset täyttäviä henkilöitä ole saatavissa. Yleensä kysymys on sijaisuudesta tai avoinna olevan virkasuhteen hoitamisesta.

Kelpoisuus päätös on aikaisempien piispainkokouksen tai kirkkohallituksen päätösten tapaan nimikesidonnainen varhaiskasvatuksen ohjaajaa, lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajaa ja lähetyssihteeriä sekä perheneuvoja ja perheasiain neuvottelukeskukseen johtajaa koskevalta osaltaan. Uutta on, että päätös koskee diakonia- ja nuorisotyön osalta sekä nimeltä mainittuja virkoja (diakonian virka, nuorisotyönohjaaja) että diakonia-/nuorisotyötä pääasiallisena tehtävänänsä tekevää viran haltijaa. Uutta on myös, että päätöksellä määrätään tutkinnosta ja opinnoista, jotka koskevat lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajaa perinteisen lähetyssihteerin viran haltijan lisäksi. Tämän nimikkeen lisäämistä on pidetty perusteltuna tehtävien ja toimintaympäristön muutoksen vuoksi. Uutta on lisäksi, että kelpoinen näihin virkoihin on myös soveltuvan korkeakoulututkinnon omaava viranhaltija. Soveltuvalla korkeakoulututkinnolla tarkoitetaan muun muassa teologian maisterin tutkintoja.

Päätöksessä määrättävät virkaan valittavalta edellytettävät tutkinnot ja opinnot vastaavat pääosin piispainkokouksen aikaisemmin päätöksissään käyttämiä tutkintoja ja opintoja. Joitakin ilmaisujen päivityksiä on tehty teologisiin, kirkon ja seurakunnan työn sekä asianomaisen viran alaa koskeviin opintoihin (vähintään 90 opintopistettä). Varhaiskasvatuksen ohjaajan virassa vaadittavan tutkinnon opintoihin on lisätty vaatimus lastentarhanopettajan tehtäviin kelpoistavista varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneista opinnoista (vähintään 60 opintopistettä). Perheneuvojan ja perheasiain neuvottelukeskukseen johtajan viran opintoihin on puolestaan lisätty vähintään 60 opintopisteen laajuinen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon järjestämä perheneuvonnan erityiskoulutus tai sitoutuminen sen suorittamiseen. Nämä muutokset ovat lähtökohtaisesti olemassa olevien käytäntöjen mukaisia. Päätöstä on selostettu tarkemmin [Kirkkohallituksen yleiskirjeessä 7/2017](#).

Kelpoisuus päätöstä valmisteltaessa todettiin, että kantoreita koskeva tuore (joulukuu 2015) kelpoisuus päätös on lähiaikoina päivitettävä, mutta se voidaan tehdä vasta sen jälkeen, kun kanttorikoulutusta koskevat rakennatarkistukset on tehty.

Samalla havaittiin, että piispainkokouksen 9.9.2009 antama suositus seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta on vanhentunut. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyy jatkossa osaksi kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa (varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala). Varhaiskasvatuslakiin valmistellaan parhaillaan varhaiskasvatuksen kelpoisuussäädökset. Koska lapsi- ja perhetyön perustutkinto muuttuu nimeltään, laajuudeltaan ja toteutustavaltaan, on suositus päivitettävä ja samalla on arvioitava varhaiskasvatuksen kelpoisuussäädösten vaikutusta suositukseen. Suositusta tarvitaan varmistamaan lastenohjaajien tehtävissä toimivien osaamisen taso, mahdollistamaan seurakuntien yhteistyö yhteiskunnan varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa sekä perustelemaan lastenohjaajien koulutuksen tarve koulutusjärjestelmässä. Kirkon omat säädökset tuntevat vain virkoja koskevat kelpoisuusehdot eikä kirkkohallitus voi tehdä erillistä päätöstä kelpoisuudesta lastenohjaajan tehtävään. Tämän vuoksi valmisteluissa on päädytty ratkaisuun, että asiasta laaditaan suositukseen toimiva kirkkohallituksen yleiskirje, johon sisällytetään ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistamisesta johtuvat muutokset varhaiskasvatuksen (lastenohjaaja) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelusalan tehtäviin rekrytoitaessa.

Samassa yhteydessä havaittiin, ettei sairaalapapeille eikä kehitysvammaistyön papeille ole vastaavaa kelpoisuuspäätöstä kuin perheneuvojilla. Kelpoisuuspäätöstä tarvitaan varmistamaan jatkossa sairaalapappien ja kehitysvammaistyön pappien korkeatasoinen osaaminen sairaiden sielunhoidossa ja luomaan edellytykset sairaiden sieluhoitotyön jatkuvuudelle sekä toiminnan kehittämiseksi sosiaali- ja terveydenhuollonuudistuksen (Sote) uudistuksessa. Asia oli jo piispainkokouksen käsiteltävänä, mutta sen mukaan sairaalasielunhoitajan tehtävä ei ole säädösten (KL 21: 2 §, 5, e-kohta) mukainen papinvirka, eikä piispainkokouksella ole päätösvaltaa asiassa. Päätös on tämän vuoksi liitettävä edellä mainittujen kelpoisuuspäätösten valmistelun yhteyteen. Kelpoisuuspäätöksen mukaan sairaalasielunhoitajalta edellytettäisiin sairaalasielunhoidon erityiskoulutusta (60 op) tai sitoutumisesta sen suorittamiseen.

Havainnot

- Kirkkohallituksen kelpoisuuspäätöksen vaikutuksia työnantajan työvoiman tarpeeseen tulee seurata, erityisesti ottaen huomioon Kirkon tulevaisuuskomitean ehdotukset.
- Kirkkohallituksen 8 päivänä joulukuuta 2015 antamaa päätöstä kanttorin virkaan vaadittavasta tutkinnosta on perusteltua tarkastella viimeistään sen jälkeen, kun kirkkolain ja kirkkojärjestyksen kodifointiesitys on kirkolliskokouksessa käsitelty. Päätökseen vaikuttaa myös kanttorikoulutusta koskevat rakenteelliset muutokset, kun suomenkielinen AMK-tasoinen kanttorikoulutus on päättymässä. Samassa yhteydessä on luonteva päättää myös sairaalasielunhoitajan virkoihin vaadittavasta tutkinnosta.
- Piispainkokous on antanut suosituksen seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta (9.9.2009). Se tulee päivittää, koska tutkinnon nimi, laajuus ja toteutustapa muuttuvat. Päivityksen yhteydessä tulee ottaa huomioon varhaiskasvatuslakiin parhaillaan valmisteltavat varhaiskasvatuksen kelpoisuussäädökset ja niiden vaikutus seurakuntien lastenohjaajan edellytettävään osaamiseen. Käytännössä päivitys tullaan tekemään kirkkohallituksen yleiskirjeellä.

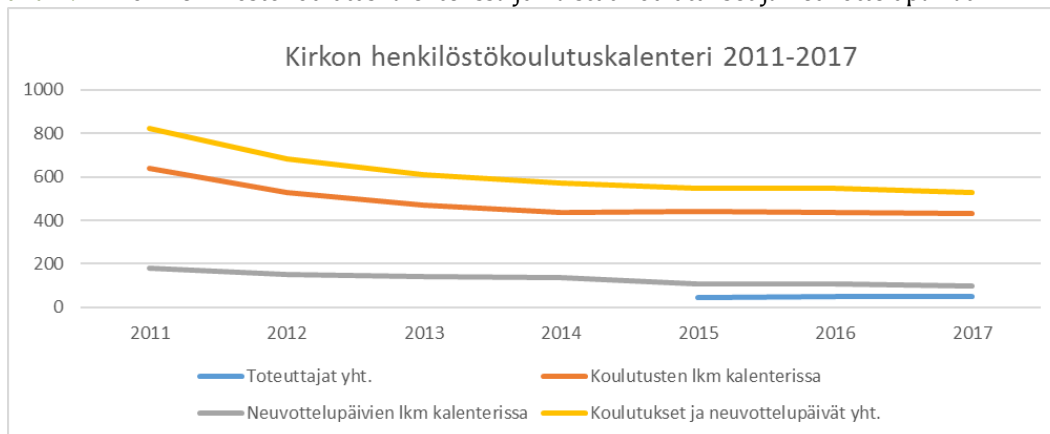
Seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittäminen

Seurakunnat käyttävät monipuolisia henkilöstön osaamisen varmistamisen menetelmiä. Näitä ovat mm. kehityskeskustelut, perehdyttäminen ja työnopastus, lisä- ja täydennyskoulutus sekä työnohjaus. Kirkon henkilöstökoulutuksen lisäksi seurakunnat voivat hankkia osaamista ammatillisena koulutuksena esim. oppisopimusmuotoisena koulutuksena (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tai niiden tutkinnon osien suorittaminen). Seurakunnat voivat hyödyntää myös korkea-asteen mahdollisuuksia kuten avointa AMK ja yliopisto -opetusta, ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja, korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia ja jatkotutkintoja sekä yhteisöpajoja tai vastaavia.

Kirkon koulutuskeskuksen (KK) tehtävänä on koulustoitominnan lisäksi kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen ja koordinaatio. KK:lle on annettu toteutusvastuu [pastoraalitutkinnon](#) kuudesta opintokokonaisuudesta. Sen lisäksi KK järjestää ja koordinoi [kirkon erityiskoulutuksia](#). Vuosina 2016-2017 on ollut käynnissä kirkon erityiskoulutusten kehittäminen, jossa vahvistetaan niiden profiilia osaamisen, toiminnan ja työn kehittämisenä välineinä. Kirkon koulutuskeskuksen toiminnan ohjaavina suunnitteluperiaatteina on, että se järjestää sellaisia koulutuksia, jotka ovat kirkolle strategisesti tärkeitä (esim. kirkon johtamiskoulutukset), johon yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä ei ole vastineita tai koulutuksia, jotka ovat korkeatasoisia ja tulevat kirkon itsensä järjestäminä seurakunnille ja kokonaiskirkolle kokonaiskustannuksiltaan edullisiksi.

Vuosittain julkaistava [Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri](#) sisältää KK:n ja KKH:n muiden yksiköiden, hiippakuntien ja muiden kirkon henkilöstökoulutusta tarjoavien tahojen koulutustarjonnan. Koulutusten tarjontaa on selkiytetty viime vuosina ja niiden kokonaismäärä on vähentynyt (kuva 4). Koulutusten toteuttajatahojen määrä on vakiintunut noin 50:een. Elokuussa 2016 julkaistu [Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri 2017](#) sisältää 430 koulutusta ja 99 neuvottelupäivää. Kouluttavien laitosten ja järjestöjen osuus koulutustarjonnasta on määrällisesti suurin. Yli puolessa (53 % koulutuksista) tarjoajina ovat kouluttavat laitokset ja järjestöt. Yli neljänneksen osuuden muodostavat alueellisesti toteutuvat, hiippakuntien koulutukset (27 %). Valtakunnallisia KK:n ja KKH:n koulutuksia on tarjonnasta viidennes (n. 20 %). Sakastin Koulutus-sivulla [Tilaukset](#)-tarjottimella julkaistaan lisäksi näiden tahojen tuottamaa koulutustarjontaa seurakuntien hyödynnettäväksi (26 koulutusta 28.3.2017).

Kuva 4. Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa julkaistut koulutukset ja neuvottelupäivät



KK kerää vuosittain tiedot koulutuskalenterissa ilmoitettujen *koulutusten ja neuvottelupäivien toteutumisesta*. Vuonna 2016 toteutuneiden koulutusten ja neuvottelupäivien luku- ja osallistujamäärät kasvoivat edellisvuoteen verrattuna. Toteumatietojen perusteella 313 koulutuksista toteutui (79 % annetuista toteumatiedoista). Osallistujia koulutuksiin oli 8 028 (57 %) ja neuvottelupäiviin 6 091 (43 %) eli yhteensä 14 199 henkilöä.

KK:n usein useampijaksoisiin ja kestoaltaan pitkiin koulutusprosesseihin osallistui 1 164 henkilöä (eli 15 % kaikista henkilöstökoulutuksiin osallistuneista). KK:n tehtävänä on mm. *pastoraalitutkintojen koulutus, Kirjo IIB/D, C ja Y sekä Kirjo III sekä erityiskoulutukset*. Suurin koulutuksiin osallistujaryhmä on papit (2016: 801 eli 69 % KK:n koulutuksista). KK:n koulutuksiin osallistujissa seuraavaksi eniten oli diakoniatyöntekijöitä (96 eli 8 %) sekä nuorisotyöntekijöitä (72 eli 6 %), kanttoreita (67 eli 6 %), taloudellis-hallinnollista henkilöstöä (59 eli 5 %) ja lapsityöntekijöitä (37 eli 3 %).

KKH:n muiden yksiköiden koulutuksiin osallistui 410 henkilöä (eli 5 % kaikista koulutuksiin osallistuneista). Osa koulutuksista on kirkon erityiskoulutuksia (esim. sairaalasielunhoito, perheneuvonta) ja osa usein yksi- tai kaksipäiväistä ajankohtais- tai täydentäviä koulutuksia. KKH:n muiden yksikköjen koulutuksissa suurin osallistujaryhmä oli taloudellis-hallinnollisen alan henkilöstö (45 %) ja seuraavaksi diakoniatyöntekijät (14 %).

Hiippakuntien koulutustarjontaan kuuluvat vakiintuneesti *ordinaatio- ja orientoitumiskoulutukset, pastoraalitutkinnon kaksi opintokokonaisuutta, Kirjo I ja Kirjo IIA -johtamiskoulutukset* sekä muut usein kestoltaan lyhyet koulutukset. Vuonna 2016 hiippakuntien koulutukseen osallistujia yhteensä 3 630 henkilöä (eli 45 % kaikista koulutuksiin osallistuneista, ei Porvoon tietoja). Kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutukset ovat usein kestoltaan päivän kestäviä ajankohtaiskoulutuksia tai täydentäviä koulutuksia sekä muutamia erityiskoulutusten moduuleja. Koulutuksiin osallistui vuonna 2016 yhteensä 2 824 henkilöä (eli 35 % kaikista koulutuksiin osallistuneista). Hiippakuntien sekä kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutuksiin osallistujat edustavat laaja-alaisesti kirkon eri ammattiryhmiä. Hiippakuntien koulutuksissa suurin osallistujaryhmä on papit (19 %) ja seuraavaksi diakoniatyöntekijät (12 %) ja kouluttavilla laitoksilla ja järjestöillä lapsityöntekijät (9 %).

Useimpien ammattiryhmien välillä ei ole suuria eroja kirkon henkilöstökoulutuksiin ja neuvottelupäiviin osallistumisessa, kun toteumatietoja verrataan tehtäväryhmien suhteelliseen osuuteen (Kuva 5). Tästä poikkeuksen muodostaa papit, joiden osuus henkilöstössä oli 2016 12 %:a ja osuus koulutukseen osallistuneista 28 %:a. Vastaavasti hautaus- ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön sekä keittiö- ja leirikeskusten työntekijöiden osuus oli vain 5 %:a, kun tehtäväryhmän osuus kirkon henkilöstössä oli 41 %:a. Pappien määrää selittää osaltaan työuran alkuun sijoittuva pakollinen pastoraalitutkinto, jonka jälkeen on luonteva jatkaa osaamisen kehittämistä. Seurakunnat hyödyntävät taas talouden ja hallinnon tehtävissä sekä muissa tukipalveluissa toimiville kirkon ulkopuolista koulutustarjontaa. Seurakuntien mahdollisuuksia hyödyntää yhteiskunnan koulutusjärjestelmän koulutustarjontaa halutaan vahvistaa. KKH on tuottamassa informaatiomateriaalia yhteiskunnan koulutusjärjestelmän mahdollisuuksista. Kouluttavat laitokset voivat jatkossa julkaista ammatillisten tutkintojen osien, korkeakoulujen erikoistumiskoulutusten ja avoimen korkeakoulukoulutuksen tietoja vuoden 2018 henkilöstökoulutuskalenterissa.

Havainnot

- Henkilöstökoulutusten ja neuvottelupäivien osallistujamäärät ovat kasvaneet edellisvuodesta. Myös KK:n koulutukset ovat täyttyneet. Kirkon järjestämälle henkilöstökoulutukselle on kysyntää ja se on seurakunnille edullista.
- Kirkon henkilöstökoulutukseen osallistumisessa ammattiryhmien välillä ei ole merkittäviä eroja lukuun ottamatta pappeja ja hautaus- ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön sekä keittiö- ja leirikeskusten työntekijöitä.
- Seurakuntien henkilöstön kehittämisen tueksi KKH tuottaa informaatiomateriaalia yhteiskunnan koulutusjärjestelmän mahdollisuuksista.

Kuva 5. Koulutuksiin ja neuvottelupäiviin osallistujat ammattiryhmittäin ja henkilöstö tehtäväryhmittäin 2016

Kirkon henkilöstökoulutuksiin ja neuvottelupäiviin osallistujat 2016 ammattiryhmittäin (henkilöstökoulutuskalenterin toteumatiedot, KK) *	Lkm	%	Kirkon henkilöstö tehtäväryhmittäin % 2016 (KiT)	%
Diakoniatyöntekijät	869	9 %	Diakoniatyö	7 %
Hautaustoimi-, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö sekä keittiö- ja leirikeskustyöntekijät	434	5 %	Haudausmaatyö, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	41 %
Kanttorit	442	5 %	Kirkkomuusikot	4 %
Lapsityöntekijät	926	10 %	Lapsityö	11 %
Nuorisotyöntekijät	729	8 %	Nuorisotyö	6 %
Papit	2572	28 %	Seurakuntapapit (sis. sairaalasielunhoidon)	12 %
Perhetyöntekijät	40	1 %	Perheneuvonta	1 %
Tal.-hall. henkilöstö	910	10 %	Hallinto- ja toimistotyö	13 %
Lähetyssehterit	155	2 %		
Muut kirkon työntekijät	720	8 %	Muu seurakuntatyö ja muut	7 %
Ei kirkon työntekijät	1393	15 %		
Yhteensä	9190	100 %	Yhteensä	100 %

*) Ammattiryhmätiedot on ilmoitettu 9 190 osallistujasta eli 65 %:sesti (osallistujia yht. 14 199).

IV Kirkkohallituksen toteuttama henkilöstön osaamistarpeiden ennakointi

Kirkon koulutuskeskuksen (KK) ja Kirkon työmarkkinalaitoksen (TMO/KiT) yhteistyönä käynnistämää osaamisen ennakoitua jatkettiin. Osaamisen ennakoinnissa testattiin työtapoja, kuinka erityis- ja yhdistelmäosaamisen ennakoitua olisi tarkoituksenmukaista toteuttaa. Lisäksi työstiittiin ja sovellettiin erityis- ja yhdistelmäosaamisen määritelmiä kirkon toimintaympäristöön.

Kirkon kouluttajafoorumissa marraskuussa 2016 Kirkkohallituksen ja hiippakuntien asiantuntijat työstiittiivät Kirkon neilivuotiskertomuksen ja Tulevaisuuskomitean mietinnön virittäminä, mitä *erityisosaamista* tai *uusia osaamisen yhdistelmiä*, nk. yhdistelmäosaamista, seurakunnan eri tehtävissä tarvitaan tulevaisuudessa. Kouluttajafoorumin aineistoista koottiin 20 ilmiötä, tehtävää tai menetelmällistä taitoa, joiden pohjalle erityisosaaminen rakentuu tai yhdistelmäosaaminen muodostuu.

Työskentelystä kootussa aineistossa painottuvat *substanssiosaamiseen* liittyvät erityisosaamisen alueet: uskon sisältö, spiritualiteetti ja jumalanpalvelus, sielunhoito ja terapeuttiinen tuki, uskontojen tunteminen ja uskontodialogi sekä johtamiseen liittyvät henkilöstövoimavarat ja niiden kehittäminen ja hallinto- ja sopimusosaaminen. Tulevaisuudessa tarvittava osaaminen liittyy läheisesti *vuorovaikutusosaamiseen*, kuten uskon sisällön ilmaisemiseen eri konteksteissa ja eri tavoin ajattelevien välillä, dialogiseen työotteeseen yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen kohtaamisissa, prosessin kannatteluun ja ohjaamiseen sekä seurakuntalaisten ja yhteisöjen kanssa tehtävän toiminnan vahvistamiseen. Seurakuntatyössä tarvitaan lisäksi vahvaa *kontekstin lukutaitoa ja toiminnan uudelleen arvioimista* kuten muutosherkkyyttä, innovointia ja kokeilua, monimutkaisten asioiden ymmärtämistä ja reflektointia, yhteisöjen ja organisaatioiden välisen (ml. kunnat, laitokset) yhteistoiminnan tunnistamista ja mahdollistamista sekä uusien voimavarojen hyödyntämistä. Yhdistelmäosaamisen vahvistuminen nähtiin tarpeellisena erityisesti kasvatuksen ja diakonian työalojen välillä.

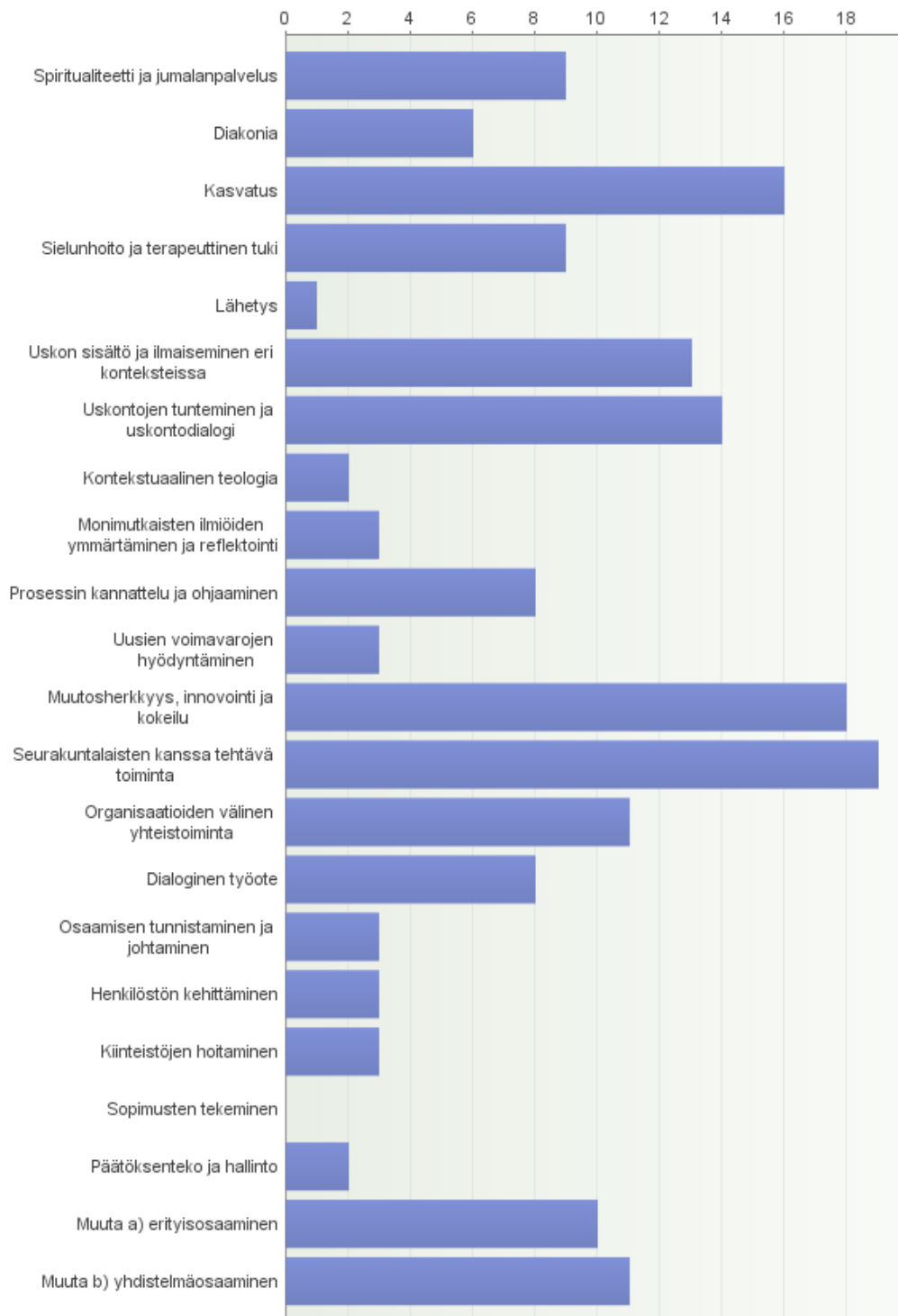
Työntekijöiden erityisosaaminen kehittyi työn kehittämisprosessien ja koulutukseen sisältyvien kehittämistehtävien ja -hankkeiden tuella. Tuomiokapitulit tarjoavat konsultatiivista tukea toimintakulttuurien kehittämiseen seurakuntien muutosprosesseissa. Nämä koulutus- ja konsultaatioprosessit räätälöidään paikallisiin olosuhteisiin. Kirkon erityiskoulutukset tarjoavat erinomaisen mahdollisuuden kehittää seurakuntatyötä koulutusprosessien tuella, kun kehittämistehtävien ja -hankkeiden teemat ja aiheet valitaan yhteistyössä koulutukseen osallistujien ja työnantajan kanssa. Kehittämistehtävien ja -hankkeiden julkistaminen työyhteisössä tai laajemmin tapahtuu koulutukseen osallistujan ja työnantajan sopimalla tavalla.

Kirkon kouluttajafoorumin työskentelyn pohjalta erityis- ja yhdistelmäosaamisen määrittelyä tarkennettiin. Erityisosaaminen kehittyi ydinosaamisen pohjalle. On tavanomaista, että erityisosaaminen muodostuu, kun vaativa sisältöalue kytkeytyy ns. metataitoihin (mm. paineen- ja epävarmuudensietokyky, yhteistyötaidot, ajattelu- ja tunnetaidot, intuition käyttö). Yhdistelmäosaamisen idealla haetaan kirkon ammattien näkökulmasta liittymäpintoja uusiin osaamisaloihin. Yhdistelmäosaamisella tarkoitetaan osaamista, jossa useimmiten kaksi vaatavaa sisältöaluetta kytkeytyvät toisiinsa ja liittyvät yleisiin metataitoihin (geneeriset taidot).

Kouluttavia laitoksia pyydettiin AKR:n raporttiin liittyvässä kyselyssä valitsemaan Kouluttajafoorumissa kootuista ilmiöistä, tehtävistä tai menetelmällisistä taidoista tulevaisuuden kannalta enintään viisi keskeistä aluetta. Sisältöalueet painottuvat kasvatukseen, koska vastaajissa oli noin 30 % kasvatuksen alan tutkintoja kouluttavaa laitosta. Tästä huolimatta tulosta kolmesta tulevaisuudessa keskeisimmästä alueesta voidaan pitää perusteltuna (kuva 6):

- o seurakuntalaisten kanssa tehtävä toiminta (19)
- o muutosherkkyys, innovointi ja kokeilu (18)
- o uskontojen tunteminen ja uskontodialogi (14)

Kuva 6. Kouluttavien laitosten (n=33) valitsemat tulevaisuuden kannalta keskeiset erityis- ja yhdistelmäosaamisen alueet



V Kirkon alan koulutusten seuranta

Tutkintoa, joka tuottaa kelpoisuuden kirkon virkaan tai tehtävään, opiskeli 5 380 opiskelijaa vuonna 2016. Opintonsa aloitti 1 563 opiskelijaa (naisia 82 %, miehiä 18 %), ja tutkinnon suoritti 1 192 (naisia 83 %, miehiä 17 %, [liite 5](#)).

Diakin sosiaali- ja terveystieteiden ylempään ammattikorkeakoulututkintoon, sosionomi (YAMK/ sosiaalialan koulutusohjelma, diakonia ja kristillinen kasvatusta) johtavat opinnot alkavat vuorovuosin, minkä vuoksi vuonna 2016 ei ollut uusia aloittavia opiskelijoita. Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa vuonna 2016 suoritti 16 opiskelijaa (2015: 23). Sosiaali- ja terveystieteiden ylempään ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi YMAK/diakonian ja kristillisen kasvatuksen opinnot) vuonna 2016 suoritti loppuun 14 opiskelijaa, joista 13 oli naisia ja 1 mies (2015:10). Ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ovat pääsääntöisesti työelämässä jo koulutukseen tullessaan (hakuena 3 vuoden työkokemus). Vuonna 2016 valmistuneista valtaosa oli kirkon palveluksessa.

Opintonsa aloittaneista suuri osa, lähes joka viides, oli Helsingin hiippakunnasta (18 %). Seuraavaksi eniten opiskelijoita oli Oulun (14 %) sekä Espoon ja Kuopion hiippakuntien alueilta (13 %). Vähiten opiskelijoita aloitti suomenkielisistä hiippakunnista Mikkelin hiippakunnan alueelta (6 %, [liite 6](#)).

Vuonna 2016 työssäoppimisen tai seurakuntaharjoittelun suoritti 1 535 opiskelijaa. Eniten työssäoppijoita ja harjoittelijoita oli Oulun hiippakunnassa 19 % ja seuraavaksi eniten Helsingissä 15 % ja suomenkielisistä hiippakunnista vähiten Turussa (9 %) ja Mikkelissä (7 %) ([liite 7](#)).

Työssäoppiminen ja harjoittelu -sivuston valmistuminen

Kirkon verkkopalvelun Sakastin [Työssäoppiminen ja harjoittelu](#) -sivustolle valmisteltiin uutta aineistoa, joka julkaistiin 2017 vuoden puolella. Aineisto sisälsi materiaalia seurakuntien käyttöön kirkon erityisvaatimusten huomioon ottamiseen harjoittelussa ja työssäoppimisessa Suomen ev.-lut. kirkossa (*henkilötietolomake seurakunnalle työssäoppimis- tai harjoittelujaksoa varten ja vaihtolo- ja salassapitositoumuslomake*). Mikäli työssäoppimisen/harjoittelun suorittaminen edellyttää toimimista kirkkojärjestyksen mukaisissa (KJ 2 luku 6 ja 12 §) jumalanpalvelukseen ja ehtoollisen jakamiseen liittyvissä tehtävissä, seurakunta varmistaa etukäteen ennen työssäoppimisen/harjoittelun alkua tutkinnon suorittajan/opiskelijan kirkon jäsenyyden henkilötietolomakkeella.

Harjoitteluseurakuntamallin mahdollisuudet

Koulutuspoliittisissa ratkaisuissa työelämän roolia halutaan kasvattaa kaikkialla ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulutuksessa. Samanaikaisesti työelämässä koetaan, että tähän ei ole riittäviä valmiuksia.

Tähän on KKH hakenut ratkaisua nk. harjoitteluseurakuntamallilla. Tällä tarkoitetaan pidempiaikaiseen sopimukseen perustuvaa yhteistyötä kouluttavan laitoksen ja seurakunnan välillä. Tarkoitus on, että ohjausvastuuta kantaa koko seurakunta, ei pelkästään nimetty ohjaaja. Mallin hyödyllisyyttä on perusteltu sillä, että se yhtäältä vahvistaa seurakunnan työnantajan roolia ja toisaalta kehittää ohjausta, toiminnan jatkuvuutta ja yhteyttä seurakuntatyön kokonaisuuteen. Samalla se takaa riittävän määrän työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja ja vakautta, kun kouluttavalla laitoksella on vakiintuneet työelämän yhteistyökumppanit, joiden johto on toiminnan jatkuvuuteen sitoutunut.

Toiminnan sujuvuus ja tuloksellisuus edellyttävät kouluttavalta laitokselta työssäoppimisesta/harjoittelusta vastaavan opettajan riittävää työpanosta sekä vastaavasti seurakunnilta resurssia työssäoppimisen ja harjoitteluiden toteutukseen ja koordinaatioon. Kouluttavan laitoksen ja seurakunnan välisellä sopimuksella ja käytännön järjestelyillä huolehditaan opiskelijoita ja ohjausta koskevien edellytysten täyttymisestä. Näitä ovat asumisjärjestelyt, opiskelijan asema työyhteisössä sekä ohjaajien rekrytointi, kouluttaminen, käytettävissä oleva aika ohjaustehtävään ja muu tuki. Kun kouluttava laitos ottaa selkeän roolin ohjaajien perehdyttämisestä ja tuesta, tuetaan ohjaajien motivaatiota ja ohjauksen laatua.

Havainnot / Johtopäätökset

- Työssäoppimisen ja harjoittelun kehittämiseksi tulisi edelleen selvittää, miten työssäoppimisjaksojen ja harjoitteluiden toteutumista voidaan edistää eri puolilla Suomea ja erilaisissa seurakunnissa.

KiTOS-seminaarien kehittäminen

Vuonna 2016 järjestettiin kaikissa hiippakunnissa seurakuntaharjoittelun yhteyteen sijoitetut Kirkon työhön opiskelevien –seminaarit (KiTOS). Niihin kutsuttiin teologian, diakonian, kirkon nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen sekä kirkkomusiikin opiskelijoita. Vuonna 2016 osallistujia seminaareissa oli 189 (2015: 188; 2014: 243).

Korkeakoulujen opetussuunnitelmamuutoksissa haasteena on ollut mahdollisimman sopivan ajankohdan löytyminen. Pääsääntönä on ollut, että opiskelijat osallistuvat sen alueen KiTOS-seminaariin, jossa ovat olleet harjoittelemassa. Tästä on poikkeuksena Centrian yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyön ohjaaja –opiskelijat sekä Kuopion Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin opiskelijat Kuopiossa, jotka osallistuivat paikallisiin seminaareihin Oulussa ja Kuopiossa. Koulutuksen seurantaryhmien yhteisessä työpajassa vuoden 2017 aikana jatketaan seminaarien kehittämistä yhteistyössä hiippakuntien kanssa.

Havainnot / Johtopäätökset

- Koulutuksen seurantaryhmissä jatketaan KiTOS-seminaarien kehittämistä yhteistyössä hiippakuntien kanssa.

Teologikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Hakukelpoisia hakijoita oli yhteensä 980, joista pääosa (92 %) valittiin valintakokeessa. Valintakokeen kautta hakijoita oli Helsingin yliopistoon 723 (kokeessa 355, joista ensisijaisia hakijoita 236), Itä-Suomen yliopistossa 206 (kokeessa 122, joista ensisijaisia hakijoita 65) ja Åbo Akademiassa 22. Maisterivalinnassa Helsinkiin oli 23 hakijaa ja 10 valittua, Itä-Suomen yliopistoon 4 hakijaa ja 3 valittua (Åbo Akademin tiedot puuttuvat). Valintakokeeseen osallistuneiden määrä on laskenut siirryttäessä yhteishakujärjestelmään. Vuonna 2014 hakijoita oli 1 205 ja vuonna 2016 951. Aloituspaiikkoja oli yliopistoissa vähemmän kuin aikaisemmin ja opintoihin hyväksyttiin kaikkiaan 290 opiskelijaa (2015: 304), joista valintakokeessa 263, maisterivalinnassa 14 sekä lisäksi Helsingin yliopiston kansainvälisiin maisteriohjelmiin 12 ja erillisvalinnassa 1. Helsingin yliopistossa yli puolet valintakokeeseen osallistuneista sai opiskelupaikan. Opintonsa aloitti eri yliopistoissa kaikkiaan 285 opiskelijaa. Kaikista opintonsa aloittaneista Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueilta tulevien opiskelijoiden määrä oli edelleen yli puolet (52 %; 2015: 51 %; 2014: 44 %).

Koulutus Yhä useamman maisterin tutkinnon suorittajan ammattitavoitteet liittyvät muuhun kuin seurakuntatyöhön. Parantaakseen työllistymistään opiskelijat pyrkivät hankkimaan laaja-alaista osaamista, mikä näkyy erilaisina opintojen yhdistelminä kuten rinnakkaisten soveltavien opintojen tai opettajan- ja pappiskelpoistavien opintojen suorittamisena. Samalla opiskeluaika pitenee. Helsingin yliopiston uusissa tutkintovaatimuksissa kirkon virkaan soveltavat opinnot sisältyvät molempiin tutkintoihin ja teemaopintoja on enemmän. Työssäoppimisjakso pitenee kuuteen viikkoon. Soveltavien opintojen valmentava jakso on tietopainotteinen eikä siinä ole ryhmäopetusta. Muutos tarkoittaa, että ohjaajien työ muuttuu ohjaavampaan suuntaan ja seurakuntatyönantajien tulee varata tähän resursseja. Vastaavasti harjoittelunohjaajien koulutusta tulee kehittää. Itä-Suomen yliopiston tutkintovaatimuksissa kirkon virkaan soveltavat opinnot sisältyvät edelleen maisterin tutkintoon. Kandidaatin tutkinnossa opetussuunnitelmaan suunnitellaan perusopintojen jälkeen uusia ilmiöpohjaisia teemaopintoja. Kirkollisten soveltavien opintojen orientaatiojaksossa on jatkossakin noin 60 tuntia jumalanpalvelustaitojen, uskontokasvatuksen ja sielunhoidon ryhmäohjausta. Itä-Suomen yliopisto kouluttaa vuosittain seurakuntajaksolla tarvittavat harjoittelunohjaajat.

Työssäoppimisjakson seurakunnassa suoritti viime vuoden tasolla 138 (2015: 137; 2011: 170) opiskelijaa ja opiskelijoiden määrä hiippakunnittain oli melko tasainen. Helsingin opiskelijoille suunnatussa opiskelijamentoroinnissa 2016-2017 on mukana 15 teologian opiskelijaa (2015-16: 0; 2014-15: 11). Psykologitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi

vihittäviltä edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 130 opiskelijaa tai maisteria (2015: 134).

Helsingin yliopistossa yli puolet maistereista (52 %) valmistui ev.-lut. kirkon pappisviran kelpoisuudella, Itä-Suomen yliopistossa kelpoisuuden hankki kolmannelta. Åbo Akademiassa kelpoisuuden suorittaa 42 % tutkinnon suorittaneista. Yli puolella kaikista valmistuneista eli 116 teologian maisterilla oli kelpoisuus ev.-lut. kirkon pappisvirkaan. Pappisvirkaan kelpoisista 70 % oli valmistunut Helsingin yliopistosta, 23 % Itä-Suomen yliopistosta ja 7 % Åbo Akademiasta.

Työllisyys Suomen ev.-lut. kirkko on teologien suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Kunnat ovat seuraavaksi tärkein työllistäjä. Teologian maisterien työllistyminen kirkkoon kasvoi ja papiksi vihittyjen määrä oli 90 (2015: 85; 2014: 65), mikä vastaa arviota pappisvihkimyksien määrästä. Seurakuntapapistosta naisia on 46 % ja miehiä 54 %. Vihityistä papeista noin puolet (47 %) oli 21–30 -vuotiaita. Yli 41-vuotiaita oli aiempaa vähemmän (20 %, 2015: 28 %). Hiippakuntien näkökulmasta pappistyövoimaa on tarjolla erinomaisesti, mikä näkyy suurina hakijamäärinä ja teologien alkutyöttömyyden kasvuna. Akavan työttömyyskatsaus-ten perusteella työttömien teologien määrä kasvoi elokuun 2015 ja elokuun 2016 välisenä aikana 8 % (300 → 324). Työttömiä on eniten pappisvihkimystä vailla olevissa teologeissa. Pappisliiton jäsenrekisteritietojen mukaan pappien työttömyysaste oli marraskuussa 2016 työttömänä teologien määrään verrattuna pieni, 4,3 %.

Uuteen pastoraalitutkintoon siirtyminen on laskenut tutkinnon suorittaneiden määrää (2016: 62; 2015: 84; 2014: 116), tosin siirtymäkauden jälkeen määrä tulee todennäköisesti kasvamaan. Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittaneiden määrä oli 69 (2015: 77; 2014: 54). Ylempiä pastoraalitutkintoja suoritettiin 15. (Ks. [liitteet 4 ja 5](#)).

Johtopäätökset

- Kiinnitetään huomiota KirkkoHR:n käytön laajentamiseen seurakunnissa, jolloin tarjolla oleva teologityövoima ja työntajatarpeet kohtaisivat nykyistä paremmin.
- HY:n tutkinnonuudistuksen siirtymäaika päättyy vuonna 2020, jolloin on odotettavissa valmistuneiden teologian maisterien määrän kasvu.

Kanttorikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Musiikin maisterin ja kandidaatin tutkinnot voi suorittaa Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin ja urkujen aineryhmässä joko Helsingissä tai Kuopiossa. Muusikko AMK/kirkkomuusikko -tutkinnon on vielä voinut suorittaa Oulun ja Tampereen ammattikorkeakouluissa sekä Pietarsaassa, Yrkeshögskolan Noviassa (ruotsinkielinen opetus). Tampereen ammattikorkeakouluun otettiin sisään viimeiset kirkkomusiikin opiskelijat vuonna 2013. Oulun ammattikorkeakoulu päätti lakkauttaa kirkkomuusikkokoulutuksen, joten viimeiset uudet opiskelijat aloittivat opintonsa syksyllä 2016. Korkeakoulujen yhteishaku, jossa hakijan pitää määrittellä ensisijainen hakukohde on vaikuttanut kirkkomusiikin hakijamääriin erityisesti Oulun AMK:ssa.

Kirkkomusiikkikoulutukseen hakeutuvien ikähaitari on suuri. Hakijoissa on useita alan vaihtajia, joista osa aloittaa opintonsa työnsä ohessa. Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli 2016: 67, joista ensisijaisia 47 (2015: 69, 2014: 63), ammattikorkeakouluihin haki 18 (2015: 32, 2014: 28). Ruotsinkieliseen kirkkomusiikkikoulutukseen, YH Noviaan, on edelleen hakenut vähän opiskelijoita 2016: 2 (2015: 5, 2014: 5).

Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 24 (2015: 26, 2014: 31) opiskelijaa, joista opintonsa aloitti 24 (2015: 24) ja tutkinnon suoritti 24 (MuM/MuK, ei ilmoitettu, 2015: yhteensä 16, joista MuM 11, MuK 0/ ei ilmoitettu, 2014: 25). Ammattikorkeakouluihin hyväksyttiin 7 (2015: 14, 2014: 15) kirkkomusiikinopiskelijaa, joista opintonsa aloitti 5 (2015: 13, 2014: 41) ja muusikko AMK/kirkkomuusikko -tutkinnon suoritti 12 (2015: 5, 2014: 13). Tutkintoaan suorittaa Tampereen AMK:ssa 11, Oulun AMK:ssa 37, YH Noviassa 8 ja Sibelius-Akatemiassa 163 kirkkomusiikin opiskelijaa.

Kanttorikoulutustoimikunta aloitti rekrytointiprojektin (kanttoriksi.fi), joka oli tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2016 lopulla. Suomenkielisen kirkkomusiikkikoulutuksen haastavan tilanteen vuoksi projekti on tällä hetkellä tauolla. Nykyinen kanttorikoulutuksen seurantaryhmä pitää tärkeänä, että rekrytointiprojekti käynnistetään heti, kun kirkkomusiikin koulutuspoluista saadaan selvyyttä.

Koulutus Sibelius-Akatemiassa aloitettiin laaja opetussuunnitelmauudistus, jonka oli tarkoitus tulla voimaan syksyllä 2016. Uudistus on kuitenkin vielä kesken. Oulun ammattikorkeakoulun päätös lakkauttaa kanttorin virkaan kelpoistava muusikko AMK/kirkkomuusikko -koulutus merkitsi sitä, että kyseistä koulutusta ei enää järjestetä suomenkielillä. Tällä hetkellä näyttää vahvasti siltä, että Sibelius-Akatemiassa suoritettava musiikin kandidaatin tutkinto on tulevaisuudessa ainoa koulutuspolku, jolla voi saada kelpoisuuden muuta kirkkohallituksen hyväksymää kelpoisuutta edellyttävään kanttorin virkaan. Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävään virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittamisessa on myös ongelmia, sillä taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa on vaikea saada opinto-oikeuksia näin laajaan, käytännössä kahteen MuM-tutkintoon.

Kirkkomusiikin opiskelijoiden seurakuntaharjoittelua varten on laadittu vuonna 2013 suositus, joka tuolloin lähetettiin kouluttaviin laitoksiin ja hiippakuntiin. Seurakuntaharjoitteluja ollaan kehittämässä, ja Sibelius-Akatemian opintosuunnitelmauudistus tulee myös vaikuttamaan niiden sisältöihin, suoritusajankohtiin ja laajuuksiin. Kanttoreille annettavaa täydennyskoulutusta toteutettiin vuonna 2012 hyväksytyin *Kanttorien täydennyskoulutus – Orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen* -mietinnön mukaisesti. Kanttoreiden osallistuminen erityisesti hiippakuntien orientoitumiskoulutuksiin on ollut vähäistä.

Työn sisältö Jumalanpalveluselämä on edelleen keskiössä kanttorin työssä, mutta seurakuntatyön muotojen uudistuessa on kanttorin rooli kasvattajana, mahdollistajana ja oman alansa moniosaajana noussut uudella tavalla esille. Seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen entistä laajamuotoisempi hyödyntäminen vaatii uusia lähestymistapoja niin jumalanpalveluselämän kuin musiikkitoiminnan saralla. Tähän kaivataan koulutusta ja uusia toimintamalleja. Kanttoreiden osallistuminen oman alansa täydennys- ja lisäkoulutukseen on sangen vähäistä, mutta määrä on kasvussa. Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksiin osallistujista kanttoreita oli 67 (2015: 59). Hiippakuntien (ei Porvoo) koulutuksiin osallistui 161 (2015: 56) kanttoria. Seurakuntien musiikkitoiminnan korkean laadun sekä monipuolisuuden takaamiseksi olisi löydettävä oikeat keinot saada kanttorit ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan.

Kanttorien virantäyttöprosessit siirtyivät tuomiokapituleista seurakunnille 1.6.2013. Tämän seurauksena hiippakunnissa ei ole enää ajantasaista tietoa kanttorinviroista; siitä, kuinka paljon niitä on auki tai mahdollisesti lakkautettu tai edes sitä, keitä avoinna olleisiin virkoihin on valittu. Tämä on vaikuttanut viranhaltijoiden tavoitettavuuteen koulutuksista tms. tiedotettaessa. Kirkkohallituksessa valmistui useita kirkon virkoja koskeva kelpoisuustyöskentely vuonna 2016. Kanttorin virkaa koskevat kelpoisuusasiat päätettiin jättää myöhemmäksi.

Työllisyys Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on kokonaisuutena varsin hyvä, tosin hiippakuntien rekrytointiarviot ovat laskusuunnassa. Haasteet ovat olleet pääasiassa paikallisia. Ruotsinkielisten seurakuntien tilannetta on tarkkailtava, erityisesti ottaen huomioon opiskelemaan hakevien vähäinen määrä. Muusikko AMK/kirkkomuusikko -tutkintoon tähtäävän kirkkomusiikkikoulutuksen päättyminen suomenkielillä tulee todennäköisesti vaikuttamaan pätevien viranhakijoiden saamiseen muutaman vuoden kuluttua. Seurakuntaliitosten yhteydessä on jonkin verran muutettu virkatasoja (A-B, B-C), samoin muutamia virkoja on lakkautettu. Kanttorin virkoja on korvattu myös esim. kirkkomuusikon- tai jollakin muulla tehtävänimikkeellä, jolloin tehtävään ei vaadita kanttorin virkaan kelpoistavaa tutkintoa.

Johtopäätökset

- Kirkkomusiikkikoulutuksen kokonaistilanne tulee selkeyttää nopealla aikataululla.
- Opiskelijarekrytointiin panostaminen on tuottanut tulosta aiempina vuosina, joten siihen tulee edelleen kiinnittää aktiivista huomiota.
- Koulutusten sisällöissä on kiinnitettävä huomiota monimuotoisen musiikkitoiminnan esiintuomiseen ja vuorovaiikutustaitojen kehittämiseen.
- Lisä- ja täydennyskoulutukseen rekrytointia on kehitettävä, jotta seurakuntien musiikkitoiminnan sisällöllinen monipuolisuus ja laatu voidaan taata.

Toimenpide-ehdotukset

- Koulutuksen järjestäminen työelämän tarpeita vastaavaksi joko AMK-koulutuksen järjestämisellä tai Sibelius-Akatemian musiikin kandidaattikoulutusta kehittämällä.
- Opiskelijarekrytointihankkeeseen palataan heti, kun koulutuspolkuihin saadaan selvyyttä.
- Perus-, lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjä kehitetään edelleen niin, että ne antavat musiikillisten taitojen lisäksi osaamista/taitoja entistä monimuotoisempaan seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen ja osaamisen käyttöön ottoon erityisesti jumalanpalvelusten toteuttamisessa.
- Kanttorin identiteettiin liittyvän tutkimushankkeen tuloksia hyödynnetään koulutussuunnittelussa.

Diakonian koulutus

Hakijat ja aloittaneet Diakonian viran kelpoisuuden voi saada suorittamalla joko sairaanhoitaja AMK/diakonissa tai sosionomi AMK/diakoni -tutkinnon. Diakonia-ammattikorkeakoulu järjestää diakoni- ja diakonissakoulutusta ja Yrkehögskola Novia diakonikoulutusta.

Vuonna 2016 ensisijaisia hakijoita oli yhteensä 663, joista sosionomi AMK/diakoni -koulutukseen haki 523 ja sairaanhoitaja AMK -diakonissakoulutukseen 110. Koulutukseen hyväksyttiin 151 diakoniopiskelijaa ja 66 diakonissaopiskelijaa. Edellisvuoteen verrattuna hakijoiden määrässä on hienoista laskua, joka on havaittavissa muissakin sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa. Diakonissakoulutuksen aloituspaikat olivat Helsingissä, Oulussa ja Porissa. Opiskelunsa aloittaneista suurin osa oli Turun arkkhiippakunnan, Oulun, Espoon ja Helsingin hiippakuntien alueelta, mikä tukee sitä aiemmin tehtyä havaintoa, että koulutukseen hakeudutaan läheltä korkeakoulua.

Koulutus Diakoniakoulutuksen opiskelijamäärä oli yhteensä 492, joista 336 opiskeli sosionomi AMK/diakoniksi ja 156 sairaanhoitaja AMK/diakonissaksi. Opintoihin kuuluva seurakuntaharjoittelun suoritti 89 opiskelijaa ja harjoitteleista 68 prosenttia tehtiin Helsingin ja Oulun hiippakunnan alueella. Kuopion ja Lapuan hiippakunnissa oli kummasakin yksi harjoittelija. Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti 115 henkilöä. Sosionomi AMK/diakoniksi valmistui 77 ja sairaanhoitaja AMK/diakonissaksi 35 henkilöä. Ruotsinkielellä tutkinnon oli suorittanut viisi valmistuneista. Miesten osuus valmistuneista oli 10 prosenttia, mikä on yhtäläinen virassa olevien määrän nähden.

Vuoden 2016 aikana Kirkkohallitus lähetti Opetus- ja kulttuuriministeriöön Diakin pyytämän kannanoton, jossa perusteltiin sairaanhoitaja AMK -diakonissakoulutuksen työelämätarpeellisuus Suomen ev.-lut. kirkossa. Asia liittyi OKM:n selvitystyöhön, jossa ministeriö selvitti terveysalan ammattitutkintojen rakennetta ja kaksoistutkintojen purkamista.

Työllisyys

- Diakonian virkaa vihittiin vuonna 2016 58 henkilöä, joista 27 (47 %) työllistyi seurakuntaan. Sosiaali- ja terveysalan työllisyystilanne on hyvä ja valmistuneet työllistyvät kirkon lisäksi sosiaali- ja terveysalan sektorille. Hiippakuntien arvion mukaan diakoniaviranhaltijoiden saatavuus seurakuntatyöhön on hyvä.

Havainnot ja johtopäätökset

- Koulutukseen hakeudutaan korkeakoulun läheisyydestä, siksi koulutuksen alueellista tarjontaa tulisi arvioida, jotta työvoimaa olisi riittävästi eri puolella Suomea.
- Kirkon tulee seurata koulutuspoliittista tilannetta, jotta kirkko voi tulevaisuudessa saada hyvin koulutettua ja osaavaa työvoimaa.

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

Hakijat ja aloittaneet Diakissa toteutuviin sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan opintoihin haku toteutuu vuorovuosin. Vuonna 2016 alkaneeseen koulutukseen oli 122 ensisijaista hakijaa. Koulutuksen aloitti 25 opiskelijaa. Koulutus käynnistyi vuonna 2012, ja siitä on muutamassa vuodessa tullut erittäin vetovoimainen.

Koulutus Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevia (sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja) oli vuonna 2016 yhteensä 38. Tutkinnon suoritti vuonna 2016 yhteensä 4 naista. Tutkinnon suorittaneista aiempaa tutkintoaan täydentäneitä oli 3. Tähän mennessä suurin osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä jo työskenteleviä henkilöitä. Yhteensä koulutuksesta on valmistunut 35 sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaa vuosina 2013-2016.

Työn sisältö Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien työnkuva seurakunnissa on kahdenlainen. Osa toimii lastenohjaajien lähiesimiehenä tai varhaiskasvatuksen johtajina ja osa seurakunnan varhaiskasvatuksen kehittämis- ja koordinaatiotehtävissä. Lapsityöohjaajien virkojen muuttaminen varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi käynnistyi vuoden 2016 aikana.

Työllisyys Varhaiskasvatuksen työalan kehittyminen sekä lapsityöohjaajien eläköityminen ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen tehtävien ja nimikkeiden päivittymiseen. KiT:n tilastojen mukaan vuonna 2016 varhaiskasvatuksen ohjaajia oli 26 ja lapsityöohjaajan nimikkeellä työskenteleviä 122 (2015: 150; 2010: 184).

Seurakuntien varhaiskasvatuksen johtotehtävissä 2016 oli lapsityöjohtajia 7 (2010: 4) ja varhaiskasvatuksen johtajia 1. Johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia 1 sekä johtavia lapsityöohjaajia tai toiminnanohjaajia oli 22 sekä varhaiskasvatuksen työalajohtajia 3. Vastaavia lastenohjaajia oli 32 (2010: 26).

Johtopäätökset

- Sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen liittyvästä koulutuksesta on tullut vetovoimainen.
- Lapsityöohjaajan viran nimien muutos varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi on alkanut.

Kirkon nuorisotyöohjaajien koulutus

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2016 kirkon nuorisotyöohjaajan kelpoisuuteen johtavaan tutkintoon oli ensisijaisia hakijoita 181. Se on edellisvuosien tasoa ja vaihtelee sen mukaan, onko ammattikorkeakouluissa alkamassa päiväopetuksen lisäksi monimuotokoulutuksen ryhmiä. Diakin Pieksämäen toimipisteessä ei vuonna 2016 enää alkanut kirkon nuorisotyön ohjaajien koulutusta. Opinnot aloittaneita oli 107. Määrä ei poikkea pitkällä aikavälillä havaitusta vaihtelusta. Vuonna 2016 opiskelunsa aloittavia oli eniten Tampereen, Espoon, Oulun ja Helsingin hiippakuntien alueilta. Vuosina 2010-2016 vähiten suomenkielisiä aloittaneita opiskelijoita on ollut Kuopion hiippakunnasta.

Koulutus Kirkon nuorisotyöohjaajakelpoisuuden sisältävää tutkintoa suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 369. Se on pitkällä aikavälillä arvioiden normaalitasoa, kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien aikuisten määrän mukaan. Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä oli 66 (2015 :79; 2010: 94). Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus 29 % on suuruudeltaan edellisvuosien tasoa (2015: 24%; 2014: 29 %; 2009: 24 %).

Työllisyys KiT:in tilastojen mukaan kirkon tehtävissä toimivien nuorisotyöntekijöiden kokonaismäärä oli 1 185 (2015: 1 212; 2007: 1 424) sekä lisäksi kesä- ja kausityössä toimi 121. Nuorisotyöntekijöistä 86 % toimii nuorisotyöohjaajan (943) tai nuorisonohjaajan (78) nimikkeillä. Miesten osuus tutkinnon suorittaneista on vakiintunut hieman alle 30 %:iin. Seurakuntien palveluksessa toimivista nuorisotyöntekijöistä miesten osuus on vakiintunut noin 35 %:iin eli se on hieman korkeampi. Opiskelunsa aloittaneiden miesten osuus on viime vuosina vaihdellut noin 25-35 %:n välillä.

Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, osuus on viime vuosien aikana pienentynyt alle 20 %:iin. Nuorten työntekijöiden osuus on kolmen viime vuoden ajan laskenut verrattuna vuosien 2009-2013 tasoon, joka oli noin 25 %. Vuosina 2007-2008 nuorten työntekijöiden osuus oli noin 33 %.

Vuosina 1999-2016 kirkon nuorisotyöohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on yhteensä 1 583. Koko kirkon tasolla tämä on ollut riittävä määrä kattamaan avoimena olevien virkojen työvoimatarpeen, mutta rekrytointi- ja työvoimatilanne vaihtelee eri hiippakunnissa.

Havainnot

- Kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskeleville on vielä ollut harjoittelupaikkoja seurakunnissa riittävästi.
- Ammattikorkeakoulut ovat viime vuosina kehittäneet erilaisia tapoja, joissa seurakunnat toimivat työelämän oppimisympäristöinä. Niistä on tullut hyvää palautetta niin opiskelijoilta kuin seurakunnilta.

Lastenohjaajien koulutus

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2016 lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ensisijaisia hakijoita oli 1 708 (2015: 2 047). Nämä kaksi vuotta poikkeavat viime vuosien vakiintuneesta tasosta, joka on ollut noin 1 300 ensisijaista hakijaa. erityisesti aikuisten monimuotokoulutuksesta sekä näyttötutkinnosta kiinnostuneita on paljon. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opinnot aloittaneita oli 827. Vuonna 2016 aloittaneiden miesopiskelijoiden määrä oli 53 (6 % aloittaneista). Eniten opiskelunsa aloittaneita on Kuopion, Helsingin ja Oulun hiippakuntien alueilta. Eri hiippakuntien alueilta aloittaneiden määrät vaihtelevat vuosittain, mutta pitkän aikavälin tarkastelussa erot tasoittuvat.

Koulutus Tutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 1 684 (2014: 1 521; 2009: 1 275). Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa toteuttivat opetussuunnitelmaperusteisena ja näyttötutkintona 11 koulutuksen järjestäjää, joista 9 oli kansanopistotaustaisia ja 3 ammatillisia oppilaitoksia. Näistä Kristliga Folkhögskolan i Nykarleby järjestää ruotsinkielistä koulutusta (oppilaitos liittyi Seurakuntaopiston kokonaisuuteen 1.1.2017). Lisäksi Fortbildningscentrum Praktikumilla on näyttötutkinnon järjestämissopimus ja se toteuttaa näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta.

Työllisyys Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suoritti vuoden aikana 654 opiskelijaa (2007: 431). Luvussa ovat mukana sekä opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen että näyttötutkinnon suorittaneet. Tutkinto työllistää hyvin. Valtaosa tutkinnon suorittaneista hakeutuu kuntien varhaiskasvatuksen tehtäviin ja yhä pienempi osa seurakuntien lastenohjaajan tehtäviin. Tämä on ollut suunta jo useamman viime vuoden ajan. Tähän vaikuttaa mm. se, että tutkinnon suorittaneiden määrät ovat systemaattisesti kasvaneet viimeisten kymmenen vuoden ajan ja se, että tutkinnosta on tullut arvostettu kuntien varhaiskasvatuksen toisen asteen tutkintoa edellyttävissä tehtävissä. Tutkinnon suorittaneiden miesten osuus on pitkän aikavälin tarkastelussa vakiintunut 4-6 %:iin aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista.

Lastenohjaajan nimikkeellä työskenteleviä oli 1860 ja tämä lukumäärä on pienentynyt vähitellen jo useamman vuoden ajan, esimerkiksi eläköitymisen vuoksi (2015: 1 999; 2014: 2 024; 2009: 2 338). Vuonna 2016 lastenohjaajista naisia on 98 %. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 10 % (2015: 10 %; 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 539 (29 %) (2010: 32 %), mikä ennakoii seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrää.

Havainnot

- Vuoden 2017 aikana laaditaan uuden kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteet. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen muuntuu uudistuneen tutkintorakenteen mukaisesti tämän tutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaksi. Seurakuntien lastenohjaajan osaamistarpeiden siirtyminen osaksi uutta tutkintoa ja sen rakenteita on merkittävä haaste ja mahdollisuus.
- Ammattireformin sisältämä periaate työssäoppimisen muuttumisesta koulutussopimukseksi tulee vuodesta 2019 alkaen toteutuessaan muuttamaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen käytäntöjä seurakunnissa.

Lähetysyhteisten koulutus

Valmistuneet Kelpoisuuden seurakunnan lähetysyhteisten virkaan (koskee sosionomi AMK, sairaanhoitaja AMK ja yhteisöpedagogi AMK -tutkintonimikkeitä) suoritti vuonna 2016 46 henkilöä (vuonna 2015: 48; 2014: 47; 2013: 46; 2012: 58; 2011: 63; 2010: 73; 2009: 68).

Koulutus Seurakunnan lähetysyhteisten virkaan koulutetaan Diakissa, Centria AMK:ssa sekä Noviasa. Diakissa ja Centriassa Lähetysyhteisten ja kansainvälisen diakonian -kurssi on vapaavalintainen ja Noviasa kaikille pakollinen kurssi. Diakin kurssi toteutetaan nettikursseina. Etäkoulutuskurssiin kuuluu lisäksi kaikille pakollinen koulutuspäivä, jolloin opiskelijat tapaavat kansainvälisen työn hiippakuntasihteereitä sekä seurakunnan lähetysyhteisteereitä.

Työllisyys Sekä lähetys sihteeri virkojen että työsuhteisten lähetys sihteeri määrät ovat seurakunnissa pysyneet lähes samana useamman vuoden ajan. Virkoja oli vuonna 2016 108 (2015: 112, 2014: 110, 2013: 112, 2012: 104) ja työsuhteisten lähetys sihteeri määrä vuonna 2016 47 (2015: 52, 2014: 47, 2013: 45, 2012: 50). Seurakunnissa on lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetys sihteereitä tai tehtäviä on hoitanut tiimi. Kirkon lähetystyön keskuksessa on laadittu nettikoulutus kurssi seurakuntien vapaaehtoisille lähetys sihteereille hiippakuntien kansainvälisen työn sihteeri käyttöön. Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista vuonna 2016 ovat olleet lähetys sihteeri kohdalla hyvä kuudessa ja tyydyttävä kahdessa hiippakunnassa.

Kirkon palvelustyön koulutus

Hakijat ja aloittaneet Sution ammattitutkinnon järjestäjiä on 6. Hakijamäärät vaihtelevat alueittain ja vuosittain. Vuonna 2016 aloittaneita oli 117, joista ensisijaisia hakijoita 187 (2015 ensisijaiset hakijoita 159 ja aloittaneita 91. Aloittaneista miehiä oli 39 % (2015: 53 %) ja valmistuneista 61 % (2015: 49 %). Hakijoiden pohjakoulutuksen kirjo on kasvanut. Hakijoissa on suntioita ja muuta kirkon palveluskuntaa, joilta puuttuu tutkinto, muun ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneita, alanvaihtajia, jotka ovat joutuneet työttömiksi ja niitä, jotka hakevat uutta ammattia itselleen muita syistä. Osa alalle hakeutujista on ilman pohjakoulutusta ja työkokemusta sution tehtävistä. Oppilaitosten mukaan työvoimaviranomaiset ohjaavat opintoihin ilman riittävää tuntemusta sution työn sisällöstä.

Koulutus Sution ammattitutkinto antaa monipuoliset valmiudet toimia sutiona erilaisissa toimintaympäristöissä. Ammattitaito osoitetaan aina käytännön työssä seurakunnissa. Suurin osa ammattitutkinnon suorittajista osallistuu ainakin osin oppilaitosten järjestämään valmistavaan koulutukseen, joka on pääsääntöisesti ns. monimuoto-opiskelua. Kaikissa seurakunnissa ei tehtävien ulkoistamisen (esimerkkinä kiinteistöpalvelut) vuoksi ole mahdollisuuksia niin laaja-alaiseen tehtävärepertuaariin kuin tutkinnon perusteet edellyttävät. Resurssien kiristyminen on heikentänyt työssäoppimispaikkojen ja tutkintotilaisuuksien arvioijien löytämistä. Työssäoppimisen ohjaamiseen ja tutkintotilaisuuksien arviointiin tulisi kiinnittää jatkossa huomiota.

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistuksessa sution ammattitutkinnon osaaminen siirtyy osaksi seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoa. Tulevaisuuden kannalta keskeisinä erityis- ja yhdistelmäosaamisen alueina sutionkouluttajat näkevät esim. toiminnan seurakuntalaisten kanssa, kiinteistöhoito, kulttuurihistoriallisesti arvokkaan omaisuuden hoito ja huolto, uskontojen tuntemisen ja dialogin, ihmisten kohtaamisen kriiseissä sekä erilaisten vakaumusten huomioonottamisen.

Oppilaitosten mukaan hyvin monen seurakunnan työntekijätilanne on kiristynyt, mikä vaikeuttaa varsinkin oppisopimusopiskelijoiden vastaanottamista sekä kriteerit täyttävien tutkintotilaisuuksien arvioijien löytämistä. Jotkut seurakunnat haluaisivat ottaa oppisopimusopiskelijan, mutta sanovat, ettei siihen ole taloudellisia mahdollisuuksia. Samalla on todettava, että lukuisat seurakunnat hoitavat työssäoppimisen ohjauksen ja tutkintotilaisuuksien järjestelyt esimerkiksi ja näkevät tehtäväkseen kouluttaa uusia suntioita. Työpaikkaohjaajien ja arvioijien perehdytystä tarvitaan lisää ja sitä tulisi voida suunnitella ja järjestää määrätietoisemmin yhdessä seurakuntien kanssa.

Työllisyys Sution ammattitutkinnon suorittaneet työllistyvät kirkon palvelukseen, pää- tai vähintään sivutoimisesti. Osa työllistyy jo opiskelujensa aikana. Monimuoto-opiskelijat usein jatkavat työtä seurakunnassa. Alanvaihtajat löytävät sijaisuuksia tai tuntisution tehtäviä varsinkin suuremmissa kaupungeissa. Sution ammattitutkinto ei ole ainoa tutkinto, jonka kautta tehtäviin työllistyy.

Havainnot

- Vuoden 2017 aikana laaditaan uuden seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteet.

Liitteet

Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

Kirkkohallituksen (KKH) koulutuspoliittisen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä edunvalvonta että yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen. Suomen ev.-lut. kirkon työntekijät saavat peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähtökohta. Vaikuttamistoiminnan keskeisin tavoite on, että ev.-lut. kirkon ammatteihin johtavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä ja että tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon tarpeita. Kirkon kelpoisuuspäätöksiin sisältyvässä osaamisen määrittelyssä on pidetty tarpeellisena myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammateissa toimivilta edellytettävään osaamiseen. Tärkeää on myös se, että ev.-lut. kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista.

Hallitusohjelmiin kirjatut koulutuspoliittiset tavoitteet ovat käynnistäneet viime vuosina *laajoja koulutusjärjestelmään liittyviä uudistuksia*. Tunnusomaista uudistuksille on se, että ne pyritään viemään samankaltaisina läpi kaikkien koulutusasteiden varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Toinen koulutuspolitiikassa tapahtunut muutos on, että osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat vahvistaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen roolia, niin että valtaosa keskeisistä uudistuksista valmistellaan valtion opetusviranomaisten (OKM, OPH), kouluttavien laitosten sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisenä työnä.

Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) rooli yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on mahdollistanut kirkolle ja kirkkotyönantajalle osallistumisen koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on yhtäältä edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia ja toisaalta tuonut kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkostoon kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi. Kolmikantayhteistyön perusteella KiT nimeää *edustajat valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin*. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n/TMO:n tai KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita. Kirkkohallituksen / KiT:n edustajat OKM:n, OPH:n sekä muiden valtion viranomaisten asettamissa koulutuksen kehittämiseen liittyvissä ryhmissä vuonna 2016 on koottu [liitteeseen 4](#).

Kirkkohallituksen koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa on vahvistettu sisäistä virkamiesyhteistyötä ja kehitetty vaikuttamistoiminnan tapoja. Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan toinen keskeinen ulottuvuus *perustuu eri alojen koulutusten seurantaryhmien työskentelyyn*. Kirkon työhön valmistavaa ammatillista koulutusta arvioivat ja kehittävät Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) lisäksi piispainkokouksen asettama teologikoulutustoimikunta sekä Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston johtajan asettamina diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, kanttorikoulutuksen seurantaryhmä, kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä, kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä, kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä sekä teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä. Seurantaryhmien tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutuksen että täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukaisuutta kirkon ja yhteiskunnan tarpeiden näkökulmasta. Seurantaryhmiin on koottu työelämän, alalle kouluttavien laitosten, opiskelijoiden ja kirkon keskushallinnon (erityisesti Kirkon koulutuskeskuksen) asiantuntemusta. Niiden tehtävä on laajentunut eri alojen peruskoulutusten kysymyksistä myös henkilöstökoulutukseen, sillä ammatillisen peruskoulutuksen ja henkilöstökoulutuksen välinen ero on huomattavasti liudentunut.

Kirkon koulutuskeskuksen tehtäviin sisältyy koulutuksen koordinaatio, mikä tarkoittaa sekä kirkon henkilöstölle tarjottavan täydennyskoulutuksen koordinaatiota että osallistumista kirkon ammatteihin johtavien tutkintojen ja koulutuksen kehittämiseen. Koordinaatiotehtävää varten kirkkohallitus on asettanut *Ammatillisen koulutuksen ryhmän*, johon on koottu keskeisten seurantaryhmien, KK:n, KiT:n/TMO:n ja piispainkokouksen asiantuntemusta. AKR:n tehtävänä on (1) seurata, ennakoida ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen

tarpeita ja kehitystä, (2) tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa, (3) edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa, (4) huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja (5) toimia rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä.

Ammatillisen koulutuksen ryhmä toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkostona, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeatempoista koulutuspolitiikkaa. Ryhmä tukee Kirkkohallituksen eri osastoilla ja yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden työtä valtion opetusviranomaisten koulutuspoliittisissa työryhmissä ja toimikunnissa. Siinä valmistellaan kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen lausuntoja ja kannanottoja koulutuspoliittisissa kysymyksissä. Kirkkohallituksen / KiT:n vuonna 2016 antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja kirjalliset näkemykset on lueteltu [liitteessä 2](#).

Ammatillisen koulutuksen ryhmän rinnalle on koottu *Kirkkohallituksen vaikuttamisfoorumi*, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat. Sen tehtävänä on arvioida laajoja koulutuspoliittisia kokonaisuuksia, huolehtia riittävästä tiedon kulutusta sekä tarvittaessa linjata isoja periaatteellisia kysymyksiä, joita kirkon edustajat pyrkivät edistämään erilaisilla foorumeilla.

Liite 2 Kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2016

Opetus- ja kulttuuriministeriö

- Kirkon työmarkkinalaitoksen lausunto 12.9.2016 hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi tutkintojen ja muun osaamisen viitekehyksestä (2016-00021)
- Kirkkohallituksen kannanotto 15.12.2016 liittyen luonnokseen hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (seurakuntien lastenohjaajien laadulliset osaamistarpeet ja määrälliset koulutustarpeet) (1683/04.00.02/2016)
- Kirkon työmarkkinalaitoksen lausunto 16.12.2016 luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle [laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi](#)

Eduskunnan sivistysvaliokunta

- Kirkkohallituksen kirjallinen asiantuntijalausunto 30.11.2016 eduskunnan sivistysvaliokunnalle hallituksen esityksestä laiksi tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä (HE 204/2016 vp) (DKIR/1578/00.05.00/2016)

Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

Kirkon keskusrahasto tukee vuosittain kouluttavia laitoksia pyrkien edistämään kirkollista koulutusta. Neuvottelut avustuksien myöntämisestä on käyty Kirkon koulutuskeskuksen ja kouluttavien oppilaitosten välillä. Vuonna 2016 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 869 200 € (2015: 862 500 € ja 2014: 895 000 €), joka on kohdennettu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori 2016-2020 85 000 €; Itä-Suomen yliopisto, teologikoulutuksen ohjaajien neuvottelupäivät 1 000 €; Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järki-sopimukseen perustuvat koulutukset sekä kansalaisuutta ja osallisuutta vahvistava toiminta 395 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 200 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 12 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Syksyllä 2016 päätettiin vuoden 2017 tuesta (yhteensä 874 000 €), joka kohdistuu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori vuosina 2016-2020, 85 000 euroa vuodessa; Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen työnohjaus- ja identiteettiryhmät 4 000 €, Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järki-sopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 395 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 14 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Liite 4 Koulutuksen seurantaryhmien jäsenet sekä Kirkon työmarkkinailaitoksen / Kirkkohallituksen edustajat OKM:n sekä OPH:n asettamissa toimikunnissa 1.1.2016-8.5.2017

Piispainkokouksen asettama koulutuksen seurantaryhmä

Teologikoulutustoimikunta 1.1.2015-31.12.2016

Puheenjohtaja: piispa Björn Vikström, Porvoon hiippakunta. Jäsenet: johtaja Kari Kopperi (varapj.) KKH / Kirkon koulutuskeskus, koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi KKH / Kirkon koulutuskeskus, hiippakuntadekaani Sakari Häkkinen, Kuopion tuomiokapituli, teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala, piispainkokouksen kanslia, dosentti Auli Vähäkangas, Helsingin yliopisto, professori Gunnar af Hällström 31.3.2016 asti ja Åbo Akademi ja DT Pekka Lindqvist 1.4.2016 alkaen, yliopistonlehtori Heikki Salomaa, Itä-Suomen yliopisto, TYT:n edustaja Saimi Kautonen, TSF:n edustaja Laura Serell, FO:n edustaja Tomi Pirskanen. Sihteerinä opintoasiainsuunnittelija Satu Kunnas 1.8.2015-30.4.2016 ja työelämäyhteyksien suunnittelija Timo Åvist 1.5.2016 alkaen Helsingin yliopisto.

1.1.2017-31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja: piispa Björn Vikström, Porvoo. Jäsenet: johtaja Kari Kopperi (varapj.), koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi, KKH / Kirkon koulutuskeskus, hiippakuntadekaani Sakari Häkkinen, KKH / Kuopion tuomiokapituli piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala, dosentti Auli Vähäkangas, Helsingin yliopisto, universitetslärare Anni Maria Laato, Åbo Akademi, yliopistonlehtori Heikki Salomaa, Itä-Suomen yliopisto, TYT:n edustaja Lassi Lindberg (varaedustaja Yvonne King), FO:n edustaja Kari Kitunen (varaedustaja Marko Koskelo), TSF:n edustaja Laura Serell (varaedustaja Ilona Silvola), koulutus- ja työvoimapolitiikan asiantuntija Vesa Engström, Suomen kirkon pappisliitto, toiminnanjohtaja Paula Aaltonen, Kirkon alat ry. Sihteerinä työelämäyhteyksien suunnittelija Timo Åvist Helsingin yliopisto.

Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston johtajan asettamat koulutuksen seurantaryhmät

Alla esiteltyn lisäksi Kirkon koulutuskeskuksen asettamina toimi teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä.

Kanttorikoulutuksen seurantaryhmä 1.6.2016-31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Kenttäpiispa Pekka Särkiö, puheenjohtaja, kirkkoherra Heikki Pelkonen, Launeen seurakunta, Lahti, varapuheenjohtaja (kirkkoherra Irina Kaukinen, Punkalaitumen seurakunta), johtava kanttori Anna Pulli, Helsingin tuomiokirkkoseurakunta (vastaava kanttori Juha Mikkonen, Kajaanin seurakunta), johtava kanttori Tuuli Muraja, Sastamalan seurakunta (kanttori Janne Salmenkangas, Harjun seurakunta, Tampere), lehtori Ari Rautakoski, Oulun ammattikorkeakoulu (lehtori Dan Lönnqvist, Yrkeshögskolan Novia), lehtori Jorma Hannikainen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki (lehtori Seppo Kirkinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio), opiskelija Timo Lepistö, Oulun ammattikorkeakoulu (Juljaana Ruuska, Oulun ammattikorkeakoulu), opiskelija Elina Vitri, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio (opiskelija Linda Isokangas, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki), asiantuntija Teija Tuukkanen, KKH/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta (johtaja Pekka Rehumäki, KKH/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta), hiippakuntasihteeri Hanna Remes, Helsinki (hiippakuntakanttori Anna Pöyhönen, Kuopio), stiftssekreterare Jan Hellberg, Borgå stift (Birgitta Forsman, Åbo svenska församlingen), asiantuntija Annukka Ruusula, Suomen kanttori-urkuriliitto (1.6.2016 - 30.10.2016 puheenjohtaja, kanttori Eero Annala, 1.11.2016 - puheenjohtaja, kanttori Marjukka Andersson), sihteeri 1.6.2016 - 31.8.2016 kouluttaja Ulla Tuovinen (virkavapaalla 1.9.2016 - 31.8.2018) sijaisena vs. kouluttaja Katarina Engström, KK

Diakonian koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2016-31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Diakonia- ja yhteiskuntatyön sihteeri Katri Valve, puheenjohtaja, Vantaan seurakuntayhtymä (diakoni Saira Musikka, Pielisensuun seurakunta), hiippakuntasihteeri Ulla-Maija Harju (varapuheenjohtaja), Mikkelin hiippakunta (asiantuntija Airi Raitaranta, Tampereen hiippakunta), diakoniajohtaja Otto Savolainen, Seinäjoen seurakunta (diakonias sihteeri Katariina Mylläri, Tampereen seurakuntayhtymä), diakonissa Hannele Häkkinen, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta (diakoni Kristian Pesti, Herttoniemen seurakunta), lehtori Eeva Mertaniemi, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), lehtori Päivi Thitz, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), lehtori Henrica Lindholm Yrkeshögskolan Novia, (osastopäällikkö Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia), opiskelija (sairaanhoitaja AMK/diakonissa) Tiina Harju, Diakonia-ammattikorkeakoulu (varajäsen nimetään myöhemmin), opiskelija (sosionomi AMK/diakoni) Eveliina Räisänen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (varajäsen avoin), asiantuntija Titi Gävert, Kirkon diakonia ja sielunhoito (asiantuntija Kari Latvus, Kirkon

jumalanpalvelus ja yhteiskunta), hiippakuntasihtööri Irina Lemberg, Borgå Stift (diakonissa Carita Riitakorpi, Matteus församling), asiamies Tiina Laine, Diakoniatyöntekijöiden Liitto (toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää, Diakoniatyöntekijöiden Liitto), asiantuntija Helena Tuominen, Kirkon koulutuskeskus

Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2016–31.12.2019 (varajäsenet suluissa)

Asiantuntija Mika Nurmi (puheenjohtaja,) Espoon hiippakunta (varapuheenjohtaja hiippakuntasihtööri Salla Poropudas, Helsingin hiippakunta), nuorisotyön johtaja, Jari Oksanen, Porvoon suomalainen seurakunta (avoin), koulutusasiantuntija Pia Korri, Tampereen seurakuntayhtymä (nuorisotyönohjaaja Jouni Heikinheimo, Oulujoen seurakunta), nuorisotyönohjaaja Hele Ali-Löytty, Akaan seurakunta (erityisnuorisotyönohjaaja Tuula Uusitalo, Kotka-Kymin seurakuntayhtymä), lehtori Sami Ritokoski, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Vesa Nuorva, Centria-ammattikorkeakoulu (Jukka Hautala, Centria-ammattikorkeakoulu), lektor Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia (avdelningschef Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia), opiskelija Lauri Lehtinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu/opiskelijakunta O'Diako, (opiskelija Henna Weckman, Centria-ammattikorkeakoulu/Copsa), asiantuntija, Sirpa Syrjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat, (asiantuntija Katri Vappula Kirkon kasvatus ja perheasiat), ledande sakkunnig Stefan Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus (sakkunnig Sara Åström, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), johtava nuorisotyönohjaaja Tero Fleminch, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto ry (KNT) (nuorisotyönohjaaja Tanja Vähöja, Diakonian ja Nuorisotyön ammattilaiset ry, koulutussuunnittelija Sanna Jattu, Nuorten Keskus (kouluttaja Juha Kinanen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus) ja sihtööri, asiantuntija Marja Pesonen, KK.

Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2016–31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja hiippakuntasihtööri Mirikka Torppa, Turun arkkihiippakunta (varapuheenjohtaja hiippakuntasihtööri Mirca Kukkasniemi, Lapuan hiippakunta), lastenohjaaja Katia Rautasuo, Kuusankosken seurakunta (lastenohjaaja Marika Pulkkinen, Roihuvuoren seurakunta), lapsityönohjaaja Anne Ryyppö-Prami, Harjun seurakunta (lapsityönohjaaja Noora Hynynen, Helsingin Mikaelin seurakunta), opettaja Elina Lindelä, Kalajoen kr. opisto (koulutuspäällikkö Marja-Liisa Sabbah, Lahden diakonian Instituutti), lehtori Ritva Väkiparta, Lapuan kr. opisto (lehtori Päivi Hilska, Seurakuntaopisto), lehtori Heli Taskinen, Portaanpään kr. opisto (opettaja Virpi Kaasinen, Kainuun ammattiopisto), lehtori Päivi Sutinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), opiskelija Elina Arola, Seurakuntaopisto/Lapsi- ja perhetyön perustutkinto (varajäsen avoin, Diakonia-ammattikorkeakoulu/opiskelijakunta O'Diako), asiantuntija Raija Ojell, Kirkon kasvatus ja perheasiat (asiantuntija Heljä Petäjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat), lektor Gunilla Holmberg, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby (sakkunnig Mirva Sandén, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), opetusneuvos Elisa Helin, Opetushallitus (asiantuntija Kirsi Tarkka, Opetushallitus), lastenohjaaja Merja Forsman, Kirkon Lastenohjaajat ry (lastenohjaaja Anne Seino, Kirkon Lastenohjaajat ry), varhaiskasvatuksen ohjaaja Riitta Immonen, Kirkon lapsityönohjaajat ry (varhaiskasvatuksen ohjaaja Eija Viitanen, Kirkon lapsityönohjaajat ry), kouluttaja Johanna Pitkänen, Seurakuntien Lapsityön Keskus (aluesihtööri Maara Kosonen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus) ja sihtööri, asiantuntija Marja Pesonen, KK.

Kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä 1.12.2016 asti

Johtaja Kari Kopperi (puheenjohtaja), KK, seurakuntapastori Tiina Ahonen, Vuosaaren srk, lähetysasihtööri Paula Harju, Joensuu srk, hiippakuntasihtööri (kansainvälinen työ) Jukka Helle, Kuopio, yliopettaja Ulla Siirto, Diakonia-ammattikorkeakoulu, vs. johtaja Jarmo Kokkonen KKH / Kasvatus ja perheasiat, yhteyspäällikkö Jaakko Laasio, Suomen Merimieskirkko, asiantuntija Marja-Liisa Laihia KKH / Jumalanpalvelus ja yhteiskunta, hallintojohtaja Tarja Larmasuo, SLS, työalajohtaja Pentti Marttila, ELK (Kylväjä), hiippakuntasihtööri (kansainvälinen työ), Tomas Ray, Porvoo, seurakuntayhteyksien koordinaattori Nina Silander, Kirkon ulkomaanapu, asiantuntija Kirsti Sirviö (sihtööri) KKH / Kirkon ulkoasiain osasto / Kirkon lähetystyön keskus

1.1.2016 – 31.12.2018

Johtaja Kari Kopperi (puheenjohtaja), KK, asiantuntija Kirsti Sirviö (sihtööri), KKH / Kirkon ulkoasiain osasto / Kirkon lähetystyön keskus, pastori Tiina Ahonen, Vuosaaren seurakunta, kansainvälisen työn sihtööri Paula Harju, Joensuu seurakunta, hiippakuntasihtööri (kansainvälinen työ) Jukka Helle, Kuopion hiippakunta, asiantuntija, vs. apulaisjohtaja Jarmo Kokkonen, KKH / Kasvatus ja perheasiat, yhteyspäällikkö, merenkulkijatyön johtaja Jaakko Laasio, Merimieskirkko, asiantuntija Marja-Liisa Laihia, KKH / Jumalanpalvelus ja yhteiskunta, ulkomaantyön työalajohtaja, koulutuspäällikkö Pentti Marttila, Lähetysyhdistys Kylväjä, kansainvälisen työn sihtööri Tomas Ray, Porvoon hiippakunta, yliopettaja, dosentti Marja Katisko, Diakonia-ammattikorkeakoulu, hallintojohtaja Tarja Larmasuo, Suomen Lähetysseura, Kirkon Ulkomaanavun edustaja avoin.

Kirkon työmarkkinalaitoksen / Kirkkohallituksen edustajat OKM:n asettamissa toimikunnissa/työryhmissä

Koulutustoimikuntajärjestelmä 1.1.2014–31.12.2016

Koulutustoimikuntajärjestelmän ohjausryhmän jäsen Marja Pesonen; opetus-, ohjaus- ja kasvatustieteiden koulutustoimikunnan jäsen Eeva Salo-Kopperi, varajäsen Mikko Mäkelä; sosiaalialan koulutustoimikunnan jäsen Helena Tuominen, varajäsen Pekka Tuveva; terveysalan koulutustoimikunnan jäsen Tiina Saarela (ei varajäseniä); musiikki-, teatteri- ja tanssialan koulutustoimikunnan jäsen Teija Tuukkanen, varajäsen Ulla Tuovinen, kiinteistö- ja kotityöpalvelualan koulutustoiminnan jäsen Katariina Kietäväinen, varajäsen Timo Tulisalo.

Ennakointifoorumi 1.1.2017–31.12.2020

Ennakointifoorumin ohjausryhmän jäsen Marja Pesonen, **Koulutus-, kulttuuri- ja viestintä** -ennakointiryhmän jäsen Eeva Salo-Kopperi sekä **Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointi ennakointiryhmän** varajäsen Helena Tuominen.

Ammatillisen tutkintorakenteen uudistamista koskeva työelämän ohjausryhmä, jäsen Marja Pesonen

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin seurantar ryhmä, jäsen Oili Marttila.

Työelämän ohjausryhmä ammatillisen tutkintorakenteen uudistamiseksi 15.4.2015-1.8.2018

jäsen Marja Pesonen

Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävä työryhmä 19.1.-31.12.2017, jäsen Kari Kopperi.

Kirkon työmarkkinalaitoksen / Kirkkohallituksen edustajat OPH:n asettamissa tai nimeämässä toimikunnissa/työryhmissä

Tutkintotoimikunnat 1.8.2013–31.7.2016

Lapsi- ja perhetyön tutkintotoimikunta puheenjohtaja Raija Ojell; lasten ja nuorten erityisohjauksen tutkintotoimikunnan jäsen Mikko Mäkelä, suntion tutkintotoimikunta jäsenet Harri Henttinen (Vesilahden srk) ja Timo Tulisalo.

Seurakunnallisen palvelutyön tutkintotoimikunta jäsenet Harri Henttinen (Vesilahden srk) ja Timo Tulisalo (31.12.2016 asti) ja Katariina Kietäväinen (1.1.2017 alkaen).

Valtakunnallisen aikuiskoulutuksen ennakointiprojektin ohjausryhmä 1.8.2015-31.7.2018

jäsen Eeva Salo-Kopperi, varajäsen Marja Pesonen)

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteita valmisteleva työryhmä 15.2.-31.12.2017

puheenjohtaja Marja Pesonen

Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteita valmisteleva työryhmä jäsen Katariina Kietäväinen

Kirkon edustajat muissa yhteiskunnan koulutus- sekä työ- ja elinkeinopoliittisissa työryhmissä

Valtioneuvoston nimeämä työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvosto (TKE-neuvosto) toimikaudelle 29.1.2015 – 28.1.2018: jäsen Vuokko Piekkala, varajäsen Oili Marttila ja sen työvoima- ja koulustarpeen ennakointijaosto jäsen Oili Marttila, varajäsen Marja Pesonen sekä työvoimapolitiikkajaosto jäsen Kari Ala-Kokkila (31.8.2016 asti), Heta Lauri (20.10.2016 lähtien), varajäsen Oili Marttila.

Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2016

2016 Tehtävänimike/ tutkintonimike	Hakijat [1]	[2] Hyväk- sytyt	Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. kokonais- määrä [4]	Tutkinnon suorittaneet					Lähetys- sihteerin kelpoisuus
			N	M	% miehiä	yht.		N	M	% miehiä	yht.	aiempaa tutkintoa täydentäneitä	
Diakonian viranhaltija	633	217	185	23	11 %	208	492	104	11	10 %	115	15	21
sosionomi AMK	523	151	126	18	13 %	144	331	64	8	11 %	72	12	14
<i>sosionom YH</i>					0 %	0	5	5	0	0 %	5	1	5
sairaanhoitaja AMK	110	66	59	5	8 %	64	156	35	3	8 %	38	2	2
Kirkon nuorisotyön ohjaaja	181	105	81	26	24 %	107	369	47	19	29 %	66	23	23
sosionomi AMK	137	75	51	16	24 %	67	225	31	12	28 %	43	12	12
<i>sosionom YH</i>			4	0	0 %	4	6	2	0	0 %	2	0	0
yhteisöpedagogi AMK	44	30	26	10	28 %	36	138	14	7	33 %	21	11	11
Kirkon varhais- kasvatuksen ohjaaja	122	26	25	0	0 %	25	38	4	0	0 %	4	3	
sosionomi AMK	122	26	25	0	0 %	25	38	4	0	0 %	4	3	0
Sosionomi ylempi amk- tutkinto	0	0	0	0	0 %	0	16	13	1	7 %	14		
diakonian, kristillisen kasvatuksen ja nuorisotyön koulutusohjelma	0	0	0	0	0 %	0	16	13	1	7 %	14		
Kanttori	85	31	19	10	34 %	29	219	24	6	20 %	30	2	
musiikin maisteri	67	24	15	9	38 %	24	163	14	4	22 %	18	0	
musiikin kandidaatti	sis.ylle	sis. ylle	sis.	sis.		sis.ylle	sis.ylle					0	
muusikko AMK	16	6	3	1	25 %	4	48	9	2	18 %	11	2	
<i>musiker YH</i>	2	1	1	0	0 %	1	8	1	0	0 %	1	0	
MuT													
Kirkonpalvelutyö	189	126	72	45	38 %	117	175	32	50	61 %	82		
suntion ammattitutkinto	187	125	71	45	39 %	116	171	31	50	62 %	81	0	
<i>yrkesexamen för kyrkvaktmästare</i>	2	1	1	0	0 %	1	4	1	0	0 %	1		
Lastenohjaaja	1708	827	742	50	6 %	792	1577	628	26	4 %	654	9	
lapsi- ja perhetyön perustutkinto	1674	800	721	49	6 %	770	1517	604	24	4 %	628	5	
<i>grundexamen i barn- och familjearbete</i>	34	27	21	1	5 %	22	60	24	2	8 %	26	4	
Pappi/lehtori	980	290	159	126	44 %	285	2494	118	90	43 %	TM- tutk. yht. 208	TM jolla kelp. pappisvir- kaan n = 116	
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto (HY)	748	215	127	86	40 %	213	1641	89	60	40 %	149	81 (35/m 46/n)	
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto (UEF) (läntinen teologia)	210	53	22	30	58 %	52	464	19	21	53 %	40	27 (15/m, 12/n)	
<i>TK+TM tai TM / Åbo</i>	22	22	10	10	50 %	20	140	10	9	47 %	19	8 (5/m, 3/n)	
lisenssiaatin tutkinto **											2		
tohtorin tutkinto**							249				17		
Yhteensä	3898	1622	1283	280	18 %	1563	5380	970	203	17 %	1192		44

[1] Ensisijisten hakijoiden lukumäärään lasketaan nuorten ja aikuiskoulutuksen (sis. oppisopimuskoulutuksen) sekä kevään että syksyn hakujen ensisijaiset hakijat. Noviassa opiskelijat haavevat sosiaalialan koulutusohjelmaan ja mahdollinen kirkollinen suuntautuminen valitaan ensimmäisen lukukauden aikana. Teologikoulutuksessa HY:n ja UEF:in hakijoihin on 2016 alkaen laskettu ns. *perushaun* (valintakoe TK+TM-tutkintoihin) sekä *maisteri-* että *erillishakujen hakijat*. HY:n luvuissa on lisäksi Religious Roots of Europe - sekä Religion, Conflict and Dialogue - maisteriohjelmiin hyväksytyt ja opintonsa aloittaneet.

[2] Hyväksytyt (lukumäärään lasketaan hyväksytyt opiskelijat, joiden opiskelu alkaa vuonna 2016 sisältäen syksyn 2015 ja kevään 2016 haut).

[3] Lukumäärään lasketaan vuonna 2016 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää syksyn 2015 haun, jossa opinnot alkaneet keväällä 2016 ja kevään 2016 haun, jossa opinnot alkaneet syksyllä 2016. Lukumäärään ei lasketa syksyn 2016 hakua, jossa opinnot alkaivat vuonna 2017. Näyttötutkintojen valmistavan koulutuksen osalta aloittaneiden tiedot ilmoitetaan koskien vuotta 2016.

[4] Tutkinnon suorittajien määrään lasketaan nuorten ja aikuisten koulutuksessa opiskelevat sekä eri tavoilla tutkintoa suorittavat 20.9. tilanteen mukaan

** Jatko-opiskelijoita yhteensä 317 (HY 199, UEF 68, ÅA 50, tohtorin tutkinnon suorittaneista miehiä 6 ja naisia 11 (n=17; 2015: 12 miestä ja 8 naista, n = 20).

*** Tutkinto, jolla kelpoisuus papiksi 116 (2015: 116, 2014: 110, 2013: 108), joista miehiä 55 (47 %) (2015: 55, 47 %, 2014: 45, 41 %).

Liite 6 Hiippakunnat, joista on lähdetty opiskelemaan (opintonsa aloittaneet) 2016

Opintonsa aloittaneiden alueet (=hiippakunnat), joista on lähdetty kouluttavaan laitokseen opiskelemaan (sarakeissa %/tutkinto ja alueelta lähteneiden lkm)																									
Virka/armati	Diakonian viranhaltija						Kanttori				Kirkonpalvelutö		Lastenhojaaja		Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja		Kirkon nuorisotyönohjaaja						Pappi		HPK yht.
	Tutkinto - hiippakunta	Sosionomi AMK, socionom YH	Sairaanhoitaja AMK	Yhteensä			Musiikin maisteri	Muusikko AMK, musiker YH *		Surtion ammattitutkinto, yrkesexamen för kyrkvaktmästare	Lapsi- ja perhetyön perustutkinto, grundexamen i barn- och familjearbete		Sosionomi AMK	Yhteispedagogi AMK		Sosionomi AMK, socionom YH *		Yhteensä		Teologian maisteri, teologie magister					
Turku	9 %	13	39 %	25	18 %	38	#####	0 %	0	25 %	35	10 %	76	8 %	2	11 %	4	11 %	8	11 %	12	7 %	19	182	
Tampere	20 %	30	3 %	2	15 %	32	#####	0 %	0	18 %	25	9 %	68	40 %	10	17 %	6	21 %	15	20 %	21	10 %	28	184	
Oulu	31 %	46	27 %	17	30 %	63	#####	60 %	3	6 %	8	13 %	106	20 %	5	44 %	16	1 %	1	16 %	17	7 %	19	221	
Mikkeli	5 %	8	3 %	2	5 %	10	#####	0 %	0	5 %	7	8 %	64	0 %	0	6 %	2	4 %	3	5 %	5	4 %	11	97	
Borgå	2 %	3	0 %	0	1 %	3	#####	20 %	1	3 %	4	3 %	23	0 %	0	6 %	0	6 %	4	4 %	4	5 %	13	48	
Kuopio	7 %	10	0 %	0	5 %	10	#####	20 %	1	8 %	11	18 %	140	8 %	2	8 %	3	3 %	2	5 %	5	10 %	27	196	
Lapua	7 %	11	2 %	1	6 %	12	#####	0 %	0	8 %	12	14 %	110	4 %	1	11 %	4	1 %	1	5 %	5	5 %	15	155	
Helsinki	9 %	13	13 %	8	10 %	21	#####	0 %	0	17 %	24	15 %	121	8 %	2	0 %	0	24 %	17	16 %	17	33 %	90	275	
Espoo	9 %	13	14 %	9	10 %	22	#####	0 %	0	11 %	16	11 %	84	12 %	3	3 %	1	28 %	20	20 %	21	19 %	52	198	
Yhteensä	100 %	147	100 %	64	100 %	211	#####	0	100 %	5	100 %	142	100 %	792	100 %	25	100 %	36	100 %	71	100 %	107	100 %	274	1556

Taulukko on suuntaa-antava. Kouluttavat laitokset ovat keränneet tiedot joko valintahakemusten osoitteista tai opiskelijarekisteristä.

Koska opiskelijat siirtävät usein kirjansa asuinpaikkakunnalle, opiskelijarekisterin antama tieto on viitteellinen. Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi on sisääntto vain joka toinen vuosi.

Oletus opiskelijan lähtöalueesta	Korkea-asteen tutkinnot		Toisen asteen tutkinnot		Yht.	%
Turku	11 %	71	12 %	111	182	12 %
Tampere	15 %	91	10 %	93	184	12 %
Oulu	17 %	107	12 %	114	221	14 %
Mikkeli	4 %	26	8 %	71	97	6 %
Borgå	3 %	21	3 %	27	48	3 %
Kuopio	7 %	45	16 %	151	196	13 %
Lapua	5 %	33	13 %	122	155	10 %
Helsinki	21 %	130	16 %	145	275	18 %
Espoo	16 %	98	11 %	100	198	13 %
Yhteensä	100 %	622	100 %	934	1556	100 %

Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain

Tehtävä/ammatti	Diakonian viranhaltija				Kanttori				Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyo		Kirkon varhaiskasvatuksen ohj.		Lasten-ohjaaja*		Kirkon nuorisotyönohjaaja				Pappi	
	sosionomi AMK, <i>socionom YH</i>	sairaanhoidtaja AMK	Yhteensä	%	musiikin maisteri	muusikko AMK	Yhteensä	%	suntion ammattitutkinto, yrkesexamen för kyrkvakt mästare	%	Kirkon varhaiskasvatuksen ohj.	%			yhteisöpedagogi AMK	sosionomi AMK, <i>socionom YH</i>	Yhteensä	%	teologian maisteri, <i>teologie magister</i>	%
Turku	7	2	9	10 %	1	0	1	1 %	20	7 %	0	0 %	87	10 %	1	4	5	5 %	19	14 %
Tampere	5	0	5	5 %	6	5	11	15 %	46	17 %	0	0 %	103	12 %	4	10	14	14 %	10	7 %
Oulu	5	22	27	29 %	2	15	17	23 %	28	10 %	0	0 %	182	21 %	25	0	25	25 %	10	7 %
Mikkeli	4	1	5	5 %	0	3	3	4 %	8	3 %	0	0 %	67	8 %	2	3	5	5 %	18	13 %
Borgå	0	0	0	0 %	5	2	7	10 %	6	2 %	0	0 %	27	3 %	0	3	3	3 %	10	7 %
Kuopio	1	0	1	1 %	12	2	14	19 %	19	7 %	1	50 %	133	15 %	3	1	4	4 %	16	12 %
Lapua	0	1	1	1 %	0	1	1	1 %	23	9 %	0	0 %	131	15 %	14	2	16	16 %	18	13 %
Helsinki	25	12	37	39 %	9	0	9	12 %	78	29 %	0	0 %	65	8 %	2	13	15	15 %	20	14 %
Espoo	4	5	9	10 %	9	1	10	14 %	41	15 %	1	50 %	64	7 %	0	13	13	13 %	17	12 %
Yhteensä	51	43	94	100 %	44	29	73	100 %	269	100 %	2	0 %	859	100 %	51	49	100	100 %	138	100 %
Hiippakunnat	Korkeasteen tutkinnot / srk-harjoittelut 2016	%	Toisenasteen tutkinnot / työssäoppimisjaksot 2016	%	Yht.	Harjoittelijoita ja työssäoppijoita hpk:ssa 2016 (%)														
Turku	34	8 %	107	9 %	141	9 %														
Tampere	40	10 %	149	13 %	189	12 %														
Oulu	79	19 %	210	19 %	289	19 %														
Mikkeli	31	8 %	75	7 %	106	7 %														
Borgå	20	5 %	33	3 %	53	3 %														
Kuopio	36	9 %	152	13 %	188	12 %														
Lapua	36	9 %	154	14 %	190	12 %														
Helsinki	81	20 %	143	13 %	224	15 %														
Espoo	50	12 %	105	9 %	155	10 %														
Yhteensä	407	100 %	1128	100 %	1535	100 %														

*) Työssäoppimisjaksojen määrään vaikuttaa se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana 1-3 työssäoppimisjaksoa seurakunnissa. + Ohjaajien määrä srk:ien henkilöstöstä hpk:ssa (laskettu 1 harjoittelu/työssäoppiminen = 1 ohjaaja)

Liite 10 Seuranta: Papiksi vihityt ja tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä muut koulutukset

Vuosi/ Osallistujat	Papiksi vihittyjä	Papiksi vihittyjä miehiä	%	Papiksi vihittyjä naisia	%	Papiksi vihityillä toinen tutkinto + TM	%	Papiksi vihitty yli 41 v	%	Pastoraali-tutkinto	Pastoraali-tutkinto miehiä	%	Pastoraali-tutkinto naisia	%
2016	90	34	38 %	56	62 %	16	18 %	18	20 %	62	23	37 %	39	63 %
2015	85	41	48 %	44	52 %	10	12 %	23	27 %	84	36	43 %	48	57 %
2014	65	24	37 %	41	63 %	13	20 %	18	28 %	116	46	40 %	70	60 %
2013	84	37	44 %	47	56 %	18	21 %	22	26 %	74	26	35 %	48	65 %
2012	90	36	40 %	54	60 %	21	23 %	29	32 %	88	37	42 %	51	58 %
2011	104	43	41 %	61	59 %	21	20 %	28	27 %	85	35	41 %	50	59 %
2010	115	46	40 %	69	60 %	21	18 %	27	23 %	63	23	37 %	40	63 %
2009	110	42	38 %	68	62 %	28	25 %	35	32 %	54	27	50 %	27	50 %
2008	147	47	32 %	100	68 %			43	29 %	63	28	44 %	35	56 %
2007	124							26						
2006	131							23						
2005	126							23						
Yhteensä 2009-2016	743	303		440		148		200		626	253		373	
Ka. 2009-2016 / vuosi	93							78						

Vuosi/ Osallistujat	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto miehiä	%	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto naisia	%	Ylempi pastoraali-tutkinto	Ylempi pastoraali-tutkinto miehiä	%	Ylempi pastoraali-tutkinto naisia	%	Diakonian virkaan vihkimys	Orientoitumis-koulutus	KITOS-seminaarit
2016	69	29	42 %	40	58 %	15	9	60 %	6	40 %	58	136	189
2015	77	40	52 %	37	48 %	16	6	38 %	10	63 %	54	88	188
2014	54	26	48 %	28	52 %	18	12	67 %	6	33 %	111	55	241
2013	75	32	43 %	43	57 %	9	6	67 %	3	33 %	76	117	
2012	59	27	46 %	32	54 %	9	8	89 %	1	11 %	102	105	
2011	73	42	58 %	31	42 %	10	7	70 %	3	30 %	101	111	
2010	56	30	54 %	26	46 %	15	11	73 %	4	27 %			
2009	44	25	57 %	18	41 %	8	5	63 %	3	38 %			
2008	84	52	62 %	32	38 %	9	6	67 %	3	33 %			
Yhteensä 2009-2016	507	251		255		100	64		36		502	612	618
Ka. 2009-2016 / vuosi	63					13					84	92	

Liite 11 Tuomiokapituliin suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista seurakunnissa 2016

Työvoiman saanti seurakunnissa 2016 verrattuna tuomiokapituliin arviointiin vuosilta 2014-2015															
Hpk	Vuosi	Papisto yleisesti	Papisto -seura-kuntapastori	Papit -kappalainen	Papisto -kirkkoherra	Kanttorit yleisesti	Kanttorit -muu pk:n hyväksymätutkinto, muusikko (AMK)	Kanttorit -ylempi korkeakoulututkinto	Kanttorit / laaja yliopistotutkinto	Diakonian viranhaltijat	Kirkon nuorisotyön-ohjaajat	Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajat (lapsityön-ohjaajat)	Lasten-ohjaajat	Lähetys-sihteerit	Muut tehtävät
Turku	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	vaikea	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2015	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä
	2014	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	vaikea	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
Tampere	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2015	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Oulu	2016	hyvä	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä
	2015	hyvä	erinomainen	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	tydyttävä	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
Mikkeli	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	hyvä	tydyttävä
	2015	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä
	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä
Porvoo	2016	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä
	2015	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	hyvä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
	2014	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea		vaikea	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä
Kuopio	2016	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä										
	2015	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä
	2014	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä
Lapua	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä
	2015	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	tydyttävä
	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä
Helsinki	2016	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	erinomainen	tydyttävä	hyvä	hyvä
	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	erinomainen	vaikea	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä
Espoo	2016	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä
	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä
	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä

