

**Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti  
ammattillisen koulutuksen seurannasta vuodelta 2013**

## Sisällys

Saatteeksi.....	4
I Keskeiset havainnot ja toimenpide-ehdotukset.....	5
II Koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan rakenteet.....	7
III Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen .....	8
Järjestämis- ja toimilupien uudistaminen ja niiden vaikutukset koulutuksen järjestäjäverkkoon .....	8
Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen opiskelijavalintojen perusteiden uusiminen.....	9
Tutkintorakenteiden kehittäminen .....	9
Rahoitussäädösten muutokset sekä valtiontalouden säästöjen kohdentuminen eri koulutusasteille.....	10
Koulutustarjonnan mitoitus.....	10
Nuorten asemaa parantavat koulutuspoliittiset uudistukset.....	11
Korkea-asteen täydennyskoulutuksen uudistaminen .....	11
Johtopäätökset ja toimenpiteet.....	11
IV Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen .....	12
Kirkon henkilöstö vuonna 2013.....	12
Rekrytoinnin edistäminen ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa.....	13
Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko) .....	14
Osaamisen kehittämisen toimintamalli .....	14
Kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen ennakointi.....	15
Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen.....	16
V Kirkon alan koulutusten seuranta .....	16
Teologikoulutus .....	17
Kanttorikoulutus .....	18
Diakonian koulutus .....	19
Lastenohjaajien koulutus.....	20
Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus .....	21
Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus .....	22
Lähetysihitteerien koulutus.....	23
Kirkonpalvelustyö .....	24
Seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2013.....	32
Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2013 .....	34
<i>Teologiksi ja teologina kasvaminen</i> -tutkimushanke - Tiivistelmä tutkimustuloksista teologikoulutuksen kehittämisen kannalta.....	35
V Liitteet	
Liite 1 Tiedot tutkinnon suorittaneista 2013	
Liite 2 Hiippakunnat, joista on lähdetty opiskelemaan (opintonsa aloittaneet) 2013	
Liite 3 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain 2013	
Liite 4 Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2013	
Liite 5 Tuomiokapituleille suoritetut tutkinnot ja orientoitumiskoulutukset 2013	
Liite 6 Tuomiokapitulien suuntaa-antava arvio seurakuntien rekrytointitilanteesta	
Liite 7 Seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2013	

Liite 8 Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2013  
Liite 9 Teologiksi ja teologina kasvaminen -tutkimushanke -Tiivistelmä tutkimustuloksista teologikoulutuksen kehittämisen kannalta

## Saatteeksi

Kirkkohallituksen asettaman ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on tukea Kirkon koulutuskeskusta (KK) kirkollisen koulutuksen koordinoititehtävän toteuttamisessa erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen kysymyksissä. Kirkon työhön valmistavaa ammatillista koulutusta arvioivat ja kehittävät piispainkokouksen asettamina teologikoulutustoimikunta ja kanttorikoulutustoimikunta sekä Kirkon koulutuskeskuksen asettamina diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä, kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä, kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä sekä sielunhoidon koulutuksen seurantaryhmä. Seurantaryhmien tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutusta että täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukaisuutta kirkon ja yhteiskunnan tarpeiden näkökulmasta.

Ammatillisen koulutuksen ryhmässä on vuonna 2013 ollut edustus kaikista edellä mainituista ryhmistä. Puheenjohtajana toimi Kirkon koulutuskeskuksen johtaja Kari Kopperi (KK) ja jäseninä Sixten Ekstrand (Porvoon hpk), Helena Tuominen (KK), Jyri Komulainen (PK, varapj., varajäsenenä Anna-Kaisa Inkala, PK), Oili Marttila (TyO/KiT, varalla Katariina Kietäväinen), Kai Peltonen (Espoon hpk), Marja Pesonen (KK), Timo Tulisalo (KK), Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen (KJY, varajäsenenä Lasse Erkkilä, KK) sekä sihteerinä vs. koulutussuunnittelija Minna Rikkinen ja Eeva Salo-Kopperi (vv. 1.2-13.12.2013) (KK). Vuonna 2013 AKR kokoontui 5 kertaa.

Vuoden 2014 alussa AKR:n kokoonpanoa supistettiin ja vuoden 2013 raportti on viimeistelty uudessa kokoonpanossa. Ryhmään kuuluvat: johtaja Kari Kopperi, 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.).

Raportti sisältää kuvauksen ammatillisesta koulutuksesta ja sen kehittämishankkeista vuonna 2013, kirkollista koulutusta koskevat AKR:n havainnot, johtopäätökset sekä toimenpide-ehdotukset. Raportin loppuun on koottu kirkollista koulutusta koskevia tilastotietoja. Raportin keskeiset havainnot ja toimenpide-ehdotukset on koottu tiivistetysti raportin lukuun I. Niiden perusteet ja laajemmat koulutusala-kohtaiset havainnot esitetään luvuissa II – V.

Järvenpäässä 14.4.2014

Kari Kopperi  
puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi  
sihteeri

## I Keskeiset havainnot ja toimenpide-ehdotukset

Ammatillisen koulutuksen ryhmän huomioidut perustuvat koulutusalojen seurantarhmiin raporteihin, kouluttaville laitoksille ja tuomiokapituleille suunnattuihin kyselyihin sekä AKR:n jäsentiin ja Kirkkohallituksen koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvien havaintoihin ja analyysiin ammatillisen koulutuksen kehityksestä.

### Koulutuspaikat ja kirkon tehtäviin kelpoistavat tutkinnot:

- Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän uudistaminen vaikuttaa lähivuosina kirkon tehtäviin kelpoistavan koulutuksen ja tutkintojen aloituspaikkojen määrään sekä tutkintojen rakenteisiin ja sisältöihin.
- Valtakunnallisesti kattava koulutuksen toteuttajaverkosto ja hyvin toteutuneet harjoittelu- ja työssäoppimiskaksot vaikuttavat suoraan seurakuntien työntekijärekrutointiin onnistumiseen.
- Hiippakunnan alueelta aloittaneiden opiskelijoiden määrään, toteutuneiden harjoittelu- / työssäoppimiskaksosten sekä onnistuneen työntekijärekrutointiin välillä on selkeä yhteys. Hiippakuntien ja seurakuntien aktiivisuus on osoittautunut merkitykselliseksi.

### Harjoittelu- / työssäoppimiskaksot:

- Seurakunnissa toteutuvat harjoittelu- / työssäoppimiskaksot ovat välttämättömiä opintoja kirkollisen kelpoisuuden tuottavissa tutkinnoissa, eikä seurakuntatyöntekijien tule luopua niiden järjestämisestä edes talous- ja henkilöstöresurssien vähentyessä.
- Kirkolliset koulutukset edellyttävät, että seurakunnista löytyy riittävästi harjoittelun / työssäoppimisen ohjaajia sekä tutkintotilaisuuksien arvioijia. Tähän tarvitaan seurakunnan johdon tukea ja toimenpiteitä.

### Hakijamäärät ja opintonsa aloittaneet:

- Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ja suntion ammatitutkinnon hakijoiden määrä nousi merkittävästi edellisvuosiin verrattuna. Teologi- ja kanttorikoulutuksen hakijamäärien aleneminen on kääntynyt kasvuun.
- Opintonsa aloittaneiden miesten osuus kasvoi vuodesta 2012 (20 % → 23 %).
- Kirkon etu on, että kirkon työhön opiskelu koetaan kiinnostavana ja hakijoiden välillä tapahtuu riittävää karsintaa.

### Koulutuksen työelämävastaavuus:

- Ylemmät ammatikorkeakoulututkinnot tuottavat osaamista kirkon vaativiin asiantuntijatehtäviin, mutta tutkinnon suorittaneiden antaman palautteen perusteella kirkossa ei ole toistaiseksi tunnistettu heidän osaamistaan. Koulutus voisi mahdollistaa esimerkiksi tehtäväkuvien tarkistamisen, työn vaativuuden uudelleen arvioinnit tai esimiestehtävien järjestelyt.

### Työuran alkuvaiheen työllistyminen

- Kouluttavien laitosten arvioiden perusteella tutkinnon suorittaneiden ensimmäinen työpaikka on entistä useammin muualla kuin kirkossa. Kirkon työpaikkojen vetovoimaisuus on heikentynyt samalla kun avoimia työpaikkoja on tarjolla vähemmän.

### Ennakointi

- Koulutuksen laadullinen ja määrällinen ennakointi vuosina 2014–2015 on välttämätöntä kirkon koulutus- ja osaamistarpeiden arvioimiseksi.
- Kirkon työssä tulevat korostumaan monialaisuus, joustavuus, taloudellisuus, kyky toimia yhdessä seurakuntalaisten kanssa sekä työhyvinvoinnin ja johtamisosaamisen kysymykset.

### Täydennyskoulutus:

- Seurakunnissa olisi osattava hyödyntää yhteiskunnan rahoitusmahdollisuuksia (mm. opintovapaa ja koulutusrahaston aikuiskoulutuslaki) henkilöstön osaamisen kehittämisessä (esim. ylemmät amk-tutkinnot, akateemiset jatko-opinnot).
- Henkilöstön kehittäminen, koulutuksen ja työelämän yhteistyö sekä tulevaisuuden työntekijöiden rekrytointi edellyttävät seurakunnilta entistä suunnitelmallisempaa otetta henkilöstön kehittämiseen myös taloudellisen niukkuuden vallitessa.

## **Ammatillisen koulutuksen ryhmän toimenpide-ehdotukset**

**Harjoittelu- / työssäoppimispaikkojen niukkuus muodostaa esteen tutkintojen suorittamiselle ja osaavien työntekijöiden rekrytoitumiselle. Tilanne on vakava ja edellyttää aktiivisia toimenpiteitä kaikilta osapuolilta.**

### **Ammatillisen koulutuksen ryhmä esittää:**

1. Seurakuntien on aktivoiduttava ja sitouduttava pitkäjänteiseen harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiseen erityisesti kirkon työhön opiskeleville sekä ohjaustoiminnan kehittämiseen.
2. Kouluttavien laitosten on selkiytettävä yhteistyöprosessit ja koordinoitava vastuullisesti harjoittelu- / työssäoppimispaikkojen hankintaa.
3. Kirkkohallituksen ja kouluttavien laitosten yhteistyönä on kehitettävä toimivat harjoitteluseurakuntayhteistyön mallit.
4. Kirkkohallituksen on laadittava seurakunnille kaikkia koulutusaloja koskevat suositukset harjoittelu- ja työssäoppimissopimuksista esimerkiksi ohjauspalkkioista ja opiskelijoiden etuuksista sekä asumisjärjestelyistä.

## II Koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan rakenteet

Suomen ev.-lut. kirkon työntekijät saavat peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähtökohta. Vaikuttamistoiminnan keskeisin tavoite on, että ev.-lut. kirkon ammatteihin johdattavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä ja että tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon tarpeita. Tärkeää on myös se, että ev.-lut. kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että järjestäjäverkostolla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista.

Hallitusohjelmiin kirjatut koulutuspoliittiset tavoitteet ovat käynnistäneet viime vuosina laajoja koulutusjärjestelmään liittyviä uudistuksia. Edelliset yhtä kokonaisvaltaiset muutokset tehtiin 80- ja 90-luvuilla. Käynnissä olevia koulutusjärjestelmämuutoksia pyritään viemään samankaltaisina läpi kaikkien koulutusasteiden. Tämä eroaa aiempien vuosikymmenten uudistuksista, joissa koulutusasteita kehitettiin toisistaan erillisinä. Nyt pyritään muodostamaan yhtenäisiä jatkumota varhaiskasvatuksesta aikuiskoulutukseen. 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.

Muuttunut tilanne ja Kirkon työmarkkinalaitoksen roolin vahvistuminen yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on lisännyt kirkon ja kirkkotyönantajan mahdollisuuksia osallistua 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 yhteistyöverkoston kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi.

Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan toinen keskeinen ulottuvuus perustuu eri alojen koulutusten seurantaryhmien työskentelyyn. Piispainkokous asettaa kanttorikoulutustoimikunnan ja teologikoulutustoimikunnan, mutta muut seurantaryhmät asettaa Kirkon koulutuskeskuksen toimikunta. Seurantaryhmiin on koottu työelämän, alalle kouluttavien oppilaitosten, 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, Kirkon koulutuskeskuksen, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja piispainkokouksen asiantuntemusta.

*Kirkkohallituksen koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan rakenteita on ajantasaistettu.*

- a) Vuoden 2013 aikana Kirkkohallituksessa keskusteltiin koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan tavoitteista sekä suhteesta muiden politiikka-alueiden vaikuttamistoimintaan. Koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa tunnistettiin sekä edunvalvonta että yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen. Kirkkohallituksen koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa vahvistettiin sisäistä virkamiesyhteistyötä ja kehitettiin vaikuttamistoiminnan tapoja.
- b) Ammatillisen koulutuksen ryhmän kokoonpanoa on tiivistetty ja tehtäviä tarkistettu. Se toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkostonä, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopea-tempoista koulutuspolitiikkaa. Ryhmä on tukenut Kirkkohallituksen eri osastoilla ja yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden työtä valtion opetusviranomaisten koulutuspoliittisissa työryhmissä ja toimikunnissa. Siinä on voitu valmistella kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen lausuntoja ja kannanottoja koulutuspoliittisissa kysymyksissä.
- c) Jatkossa 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.

- d) Laajempi vaikuttamistoimintaan osallistuvien yksiköiden johtajien ja asiantuntijoiden verkosto on muodostettu Ammatillisen koulutuksen ryhmän oheen. Siinä voidaan arvioida laajoja kokonaisuuksia, huolehtia riittävästä tiedon kulutusta sekä tarvittaessa linjata isoja periaatteellisia kysymyksiä, joita kirkon edustajat pyrkivät edistämään erilaisilla foorumeilla. Kirkkohallituksen sisäisen koulutuspoliittisen yhteistyön kehittäminen on mahdollistanut sen, että koulutuspoliittinen osaaminen ja tietoisuus yhteisistä linjauksista ovat vahvistuneet.

#### *Kirkon koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta työryhmissä ja toimikunnissa*

Kolmikantayhteistyön perusteella Kirkon työmarkkinalaitos nimeää edustajat valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n / TyO:n tai KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita. Kirkkohallituksen / KiT:n edustajat OKM:n, OPH:n sekä muiden valtion viranomaisien asettamissa koulutuksen kehittämiseen liittyvissä ryhmissä vuonna 2013 on koottu liitteeseen 7. Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja kirjalliset näkemykset on lueteltu liitteessä 8.

#### *Tulevat toimenpiteet:*

- Tuetaan koulustoitimikuntajärjestelmässä kirkkotyönantajaa edustavien henkilöiden työskentelyä kutsuamalla koolle vaikuttamisfoorumi, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat.
- Keskushallintouudistuksen toteutuessa on pyrittävä selkeyttämään tehtävien ja resurssien jako ammatillisen ja henkilöstökoulutuksen edunvalvontaan liittyvissä kysymyksissä Kirkkohallituksen osastojen välillä.

## **III Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen**

Koulutusjärjestelmien kehittämisen keskeisin hahmotelma laaditaan yleensä hallituskauden alussa. Viimeksi yhteiskunnan koulutusjärjestelmien kehittämisen suuntaviivat hahmoteltiin *Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa* (KESU) 2011–2016. Kuluneen hallituskauden aikana koulutusjärjestelmää koskevien toimenpiteiden keskeisimpinä vaikuttimina ovat olleet valtionalouden säästötarpeet ja pyrkimys pidentää työuria myös niiden alkupäästä (kehyskauden tavoite: pidentää työuria alkupäästä 6 kk:lla). Kehittämissuunnitelmassa esitettiin myös monia muita koulutuspoliittisia kehittämishankkeita, joista osa on jatkoa edellisten hallituskausien työlle. Seuraavaksi kuvataan lähemmin tärkeimpiä kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkollisiin koulutuksiin.

### **Järjestämis- ja toimilupien uudistaminen ja niiden vaikutukset koulutuksen järjestäjäverkkoon**

OKM toteuttaa ammattikorkeakoulu-uudistuksen kaksivaiheisena. Ensimmäisessä vaiheessa uudistettiin ammattikorkeakoululainsäädäntö ja myönnettiin uudet toimiluvat 24 ammattikorkeakoululle. Toimiluvassa määritellään mm. koulutusvastuu eli ammattikorkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot sekä niihin liitettävät tutkintonimikkeet. Toimilupaprosessissa arvioitiin ammattikorkeakoulun tarpeellisuus esimerkiksi suhteessa alueellisiin ja valtakunnallisiin koulutustarpeisiin.

#### *Toimilupien tuomat muutokset kirkolliseen ammattikorkeakoulukoulutukseen:*

- Tampereen ammattikorkeakoulu on päättänyt lakkauttaa kanttorin virkaan kelpoistavan (muusikko AMK) koulutuksen. Toistaiseksi ei ole tiedossa, miten tulevaisuudessa järjestetään kanttorien AMK-tasoinen koulutus Etelä-Suomessa.
- Diakonia-ammattikorkeakoulun organisaatio muuttui yksikköpohjaisesta mallista valtakunnalliseen ja osamialuepohjaiseen malliin vuoden 2013 alusta. Entisen Diak Etelän kolme kampusta yhdistynevät vuoden 2016 alussa.
- Centria-ammattikorkeakoulu selvittää yksikkö- ja toimipisterakennettaan.



- Yrkeshögskolan Novialta edellytettiin selvitystä säästötoimenpiteistä sekä yhteistyömahdollisuuksista Arcadan kanssa.

#### *Muutoksia toisen asteen ja kansanopistokoulutuksen järjestäjäverkossa:*

- OKM käynnisti valmistelun toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämislupien uusimiskierroksesta, mikä toteutettaneen vuoteen 2017 mennessä. Tämä tulee koskettamaan lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen järjestäjiä.
- Kirkkopalvelut ry ja Suomen Kirkon Seurakuntaopiston säätiö integroituivat ja uuden organisaation mukainen toiminta alkoi 1.8.2013. Siinä operatiivista vastuuta kantaa Kirkkopalvelut ry, joka mm. ylläpitää Seurakuntaopisto -nimistä oppilaitoskokonaisuutta, joka toimii sekä Järvenpäässä että Pieksämäellä. Seurakuntaopisto on tämän muutoksen jälkeen suurin lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjä.
- Ylitornion kristillinen opisto liittyi Oulun Diakoniaopistoon ja muuttui Ylitornion toimipaikaksi 1.1.2013

## **Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen opiskelijavalintojen perusteiden uusiminen**

Mm. opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista, opiskelijaksi ottamisen esteitä sekä huumausainetestausta ja kurinpitoa koskeva soveltuvuuden ratkaisu (SORA) -lainsäädäntö tuli voimaan 1.1.2012. Sillä on pyritty parantamaan potilas- ja asiakasturvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta sekä opiskelu- ja työyhteisön turvallisuutta. SORA-asetuksessa mainittuja tutkintoja ovat mm. lapsi- ja perhetyön perustutkinto sekä sosionomi AMK/diakoni, kirkon nuorisotyönohjaaja ja kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja, yhteisöpedagogi AMK/kirkon nuorisotyönohjaaja sekä sairaanhoitaja AMK/diakonissa. Näissä koulutuksissa lainsäädännön tavoitteita on voitu edistää mm. opiskelijavalintoihin liittyvillä psykologisilla soveltuvuuskokeilla.

Hallitusohjelmassa halutaan parantaa ensimmäistä opiskelupaikkaa hakevien ja ilman koulutuspaikkaa tai tutkintoa olevien hakijoiden asemaa. Tämän vuoksi on uudistettu ammatillisen koulutuksen opiskelijaksi ottamisen sekä korkeakoulujen opiskelijavalintojen perusteita ja pilotoitu opiskelijavalintojen kriteerejä sekä pääsy- ja soveltuvuuskokeiden käytäntöjä. Pilottihankkeeseen on osallistunut mm. Lapuan kr. opisto, joka on yksi lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjistä.

Opiskelijavalinnan uudistamisen yhteydessä on esitetty näkemys, että psykologisen soveltuvuusarvioinnin kustannuksia ei enää saisi periä opiskelijalta. Tällöin mahdollisen soveltuvuusarvioinnin kustannukset tulisivat koulutuksen järjestäjien maksettaviksi. Ratkaisusta on kokemusta mm. ammattikorkeakouluissa, joissa pääsykoepäivän kustannuksia ei pääsääntöisesti peritä opiskelijoilta. Käytännössä tämä on johtanut muuttuneisiin soveltuvuuden arvioinnin käytäntöihin, jolloin ne eivät välttämättä täytä psykologisen soveltuvuusarvioinnin kriteerejä. Mikäli opiskelijavalinnan muuttuvat määräykset johtavat käytännössä psykologisten soveltuvuusarviointien karsimiseen, se tulee muodostamaan riskin SORA-lainsäädännön hengen ja tavoitteiden toteutumiseksi.

## **Tutkintorakenteiden kehittäminen**

Tutkintorakenteita uudistetaan kaikilla koulutusasteilla. *Ammatillisessa koulutuksessa* tutkintorakenteita koskevat lainsäädännön muutokset valmistuivat vuonna 2013 (ns. TUTKE-uudistus). Säädökset uudistavat perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen rakenteita ja niiden suhdetta toisiinsa. Tavoitteena on mahdollistaa tutkintojen muodostaminen nykyistä joustavammin. On tärkeää, että uudistuksessa varmistetaan lapsi- ja perhetyön perustutkinnon sekä suntion riittävä kirkollinen osaaminen.

Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa -arviointiraportin (2013) mukaan lapsi- ja perhetyön perustutkinto arvioitiin yhteiskunnan varhaiskasvatuksen ja kuntien päivähoidon näkökulmasta korkealaatuiseksi varhaiskasvatuksen osaamista tuottavaksi tutkinnoksi. Kirkon tutkimuskeskus ja Kirkon koulutuskeskus käynnistivät vuonna 2013 kaksiosaisen hankkeen, jossa arvioidaan tutkinnon tuottamaa osaamista ja tulevaisuuden osaamistarpeita seurakuntien lastenohjaajien näkökulmasta. Tutkimuksia käytetään taustamateriaalina, kun tulevaisuudessa päivitetään lapsi- ja perhetyön perustutkinnon rakennetta ja perusteita.

*Korkea-asteella* on pyritty entistä laajempien kokonaisuuksien muodostumiseen. Tämä vuoksi toimiluvissa ei enää mainita koulutusohjelmia, ainoastaan tutkinnot ja tutkintonimikkeet. Yliopistojen koulutusvastuiden uuden määrittelyn tavoitteena on vähentää oppiainetasoista sääntelyä ja mahdollistaa nykyistä paremmin eri tieteen- ja koulutusaloja yhdistävien opintokokonaisuuksien toteuttaminen.

OKM toteuttaa vuosina 2013–2018 kokeilun, jossa kehitetään enintään 120 opintopisteen tunnistettavia osaamiskokonaisuuksia, ns. korkeakouludiplomeita. Kokeilun tavoitteena on kartoittaa työelämän tarve uudenaikaisille, nykyisiä korkeakoulututkintoja suppeammille kokonaisuuksille. Nämä kokeilut voivat vakiintuessaan tuoda kirkon näkökulmasta ratkaisuvaihtoehtoja tilanteisiin, joissa henkilöllä on kirkon tehtäviin edellytettävä tutkinto esimerkiksi sairaanhoitaja AMK, mutta johon ei kuulu piispaikokouksen edellyttämiä kirkon työhön liittyviä opintoja. Tähän asti henkilö on voinut hakeutua suorittamaan samaa tutkintoa uudelleen, mutta opiskelijavalintakriteerien suosiossa jatkossa ensimmäistä tutkintoaan suorittavia, on tutkintojen täydentämiselle löydettävä uusia tapoja.

## **Rahoitussäädösten muutokset sekä valtiontalouden säästöjen kohdentuminen eri koulutusasteille**

Opetusviranomaisten tavoitteena on ollut, että kaikkien koulutusten rahoitusmallit uudistetaan vastaamaan muuttuneita koulutus- ja tutkintorakenteita. Uudistukseen vaikuttavat myös valtiontalouden säästötavoitteet. Rahoitusmallien uudistamisessa kaikilla koulutusasteilla otetaan huomioon koulutuksen järjestäjän toiminnan kokonaisuus: laatu, tutkintojen työllistävyys, vaikuttavuus ja tehokkuus sekä kuhunkin koulutusasteeseen soveltuva kehittämis- ja tutkimustoiminta. Rahoitus määräytyy entistä enemmän tutkinto- ja suoritusperusteisena, jolloin siihen vaikuttavat suoritettujen tutkintojen määrä sekä vuosittain suoritettujen opinto- tai osaamispisteiden määrät.

- a) Ammatillisen perus- ja aikuiskoulutuksen rahoitussäädöksiä uudistaminen käynnistyy tutkintojärjestelmän kehittämislainsäädännön (TUTKE) hyväksymisen jälkeen.
- b) Ammattikorkeakoulu-uudistuksen toisessa vaiheessa ammattikorkeakoulujen perusrahoitus siirtyy valtiolle ja rahoitussäädökset uudistetaan. Ne tulevat voimaan 1.1.2015.
- c) Yliopistojen uusi rahoitusmalli otettiin käyttöön vuoden 2013 alusta alkaen. Perusrahoituksesta 75 prosenttia määräytyy toiminnan laajuuden, laadun ja vaikuttavuuden perusteella ja 25 prosenttia muiden koulutus- ja tiedepolitiikan tavoitteiden perusteella. Valtion rahoitusta yliopistoille kohdennettiin erityisesti suoritettujen tutkintojen ja opintopisteiden sekä tieteellisten julkaisujen ja kilpaillun tutkimusrahoituksen perusteella.

## **Koulutustarjonnan mitoitus**

OKM tarkistaa vuosittain kaikkien koulutusasteiden tutkintojen aloituspaikkoja ja kokonaisopiskelijamäärien mitoitusta Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman (KESU) 2011–2016 sekä hallitusten kehysriihipäätösten mukaisesti. Vuonna 2013 tarkistettiin KESUn loppuvuosien (2014–16) koulutustarjonnan määrät. Mitoituksissa otettiin huomioon nuorten ikäluokkien pieneneminen sekä koulutustarjonnan suuntaaminen kasvualueille. KESUun kirjatut kirkon tehtäviin kelpoistavien tutkintojen aloittajatavoitteet toteutuivat vuoden 2013 osalta pääosin kirjatulla tavalla.

- a) Ammatillisen koulutuksen koulutustarjonnan tarkistuksissa lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutuksen järjestäjiltä vähennettiin aloituspaikkoja jonkin verran. Muutamat saivat erillishaussa lisäpaikkoja.
- b) Korkeakoulujen vuoden 2013 aloituspaikkoihin tehdyt leikkaukset eivät kohdentuneet kirkon virkoihin kelpoistaviin tutkintoihin.

## Nuorten asemaa parantavat koulutuspoliittiset uudistukset

Hallitus on pyrkinyt monin tavoin edistämään nuorten asemaa. Yksi keinoista on ollut ns. *koulutustakuu*, jonka tavoitteena on, että jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan jatkomahdollisuus lukioissa, ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin.

*Nuorten aikuisten osaamisohjelma* tarjoaa pelkän peruskoulun varassa oleville 20–29-vuotiaille lisämahdollisuuden hakeutua tutkintoon johtavaan ammatilliseen koulutukseen. Yhteensä ohjelmalla tavoitellaan 36 000 aloittajaa vuosina 2013–2016.

*Nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työssäoppimisen toimenpideohjelman* (2014–2017) kohderyhmänä ovat ne alle 25-vuotiaat nuoret, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa. Ohjelman tavoitteena on lisätä nuorten oppisopimuskoulutusta ja kehittää malleja, joissa yhdistyvät oppilaitos- ja oppisopimusmuotoinen koulutus. Se pyrkii myös edistämään nuorille suunnattuja, koulutusta ja työtä joustavasti yhdistäviä malleja. Toimenpideohjelmassa mm. rahoitetaan kokeiluja sekä työsuhteeseen perustuvan oppisopimuksen lisäämiseksi että ei-työsopimussuhteessa tapahtuvan työssäoppimisen kehittämiseksi. Rahoitusta on myönnetty myös kirkon tehtäviin kouluttaville laitoksille. Ohjelman tavoite ja kokemukset on tarkoitus ottaa huomioon toisen asteen koulutuksen rakenne- ja rahoitusuudistuksessa.

## Korkea-asteen täydennyskoulutuksen uudistaminen

OKM:n työryhmä esitti korkeakoulujen uuden erikoistumiskoulutusmallin luomista. Se korvasi ammattikorkeakoulujen ammatilliset erikoistumisopinnot sekä yliopistojen järjestämän erikoistumiskoulutuksen ja erikoistumisopinnot. Korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset olisivat työelämässä toimiville suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä koulutuksia, joita korkeakoulut järjestäisivät korkeakoulututkinnon suorittaneille ja niille, joilla on muutoin osoitettu vastaava osaaminen. Erikoistumiskoulutuksen laajuus olisi vähintään 30 op. Tavoitteena on muodostaa uusi koulutustyyppi tutkinto- ja täydennyskoulutuksen rinnalle. Uudistuksen ehdotetaan tulevan voimaan 1.1.2015. Kirkon henkilöstökoulutuksen näkökulmasta esitys voi tuottaa uusia mahdollisuuksia yhteistyöhön korkeasteen oppilaitosten kanssa, mutta uusien erikoistumisopintojen hyödyntämismahdollisuudet riippuvat rahoitusmahdoista.

## Johtopäätökset ja toimenpiteet

- Ammattikorkeakoulujen toimilupien uudistaminen sekä yliopistojen koulutusvastuiden määrittäminen ei muuttanut kirkon virkoihin kelpoistavien koulutusten asemaa. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämislupien uudistaminen vuoteen 2017 mennessä voi olennaisella tavalla muuttaa koulutuksen järjestäjäverkkoa. Tämä edellyttää Kirkkohallitukselta aktiivista seuranta ja vaikuttamista.
- Opiskelijavalintojen käytäntöjen muuttuessa kirkon tulee ottaa kantaa psykologisen soveltuvuusarvioinnin asemaan ja merkitykseen.
- Kun eri koulutusasteilla valmistellaan tutkintojen muodostumissääntöjä, kirkon tulee olla aktiivinen ja vaikuttaa niiden valmisteluun, sillä muodostamissäännöt vaikuttavat myös kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistaviin tutkintoihin.
- Aloittajapaikkamääriä on seurattava tarkoin ja vaikutettava niiden ylläpitämiseen kirkon työelämatarpeen (koulutustarpeen) edellyttämällä tasolla.
- Yhteistyössä kouluttavien laitosten kanssa kehitetään kirkon työpaikoille sopivia malleja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen yhdistämiseksi.
- Erikoistumiskoulutusten tuleva rahoitusjärjestelmä ratkaisee mallin sovellettavuuden kirkon erityiskoulutusten kehittämiseen.

## IV Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen

### Kirkon henkilöstö vuonna 2013

Vuonna 2013 (tilastointiajankohta kesäkuussa) kirkon henkilöstöä oli 20 338 (2012: 20 781). Seurakuntatyön tehtäväryhmistä suurin oli lapsityö (2 492) ja toiseksi suurin seurakuntapapit (2 155). Seuraavaksi suurimmat tehtäväryhmät olivat diakoniatyö (1 403) ja nuorisotyö (1 390). Henkilöstön määrä on viime vuosina laskenut n. 1 % vauhdilla. Laskeva trendi tulee jatkumaan. KiT:n ajankohtaiskyselyyn vastanneet seurakunnat arvioivat henkilöstömääränsä vähenevän n. 8 % vuosina 2014–2017, keskimäärin 2 % vuodessa. Turun, Mikkelin ja Lapuan hiippakunnissa seurakuntataloudet arvioivat vähentävänsä henkilöstöään keskimääräistä enemmän. Sama suuntaus näyttää olevan myös muissa hiippakunnissa alle 12 000 jäsenen seurakuntatalouksissa.

Vastausten perusteella henkilöstön määrän vähenemiseen päästään mm. siten, että virkojen / tehtävien vapautuessa, niitä jätetään täyttämättä tai niin, että töitä järjestellään uudelleen. Kirkon työntekijöistä lähes 15 % siirtyy eläkkeelle vuosien 2014–2019 aikana. Eniten eläkkeelle siirtymisiä tulee olemaan seurakuntatyön tehtäväryhmistä lapsityössä, joista 343 työntekijää on nyt 60–64-vuotiaita. Seurakuntapapeista tuohon ikäluokkaan kuuluu 299 työntekijää. Sairaalsielunhoidon ja perheneuvonnan työntekijöissä on vähiten nuorempien ikäluokkien edustajia (perheneuvojista 13 % on 30–44-vuotiaita, sairaalsielunhoidon työntekijöistä 20 % on 25–44-vuotiaita).

Henkilöstö vähenee myös sijaisten ja määräaikaisten käyttöä vähentämällä sekä virkojen lakkauttamalla. Vuonna 2014 virkojen / tehtävien lakkauttamista tai täyttämättä jättämistä suunnitteli KiT:n ajankohtaiskyselyyn vastanneista seurakunnista noin kolmannes. Kaikkiaan vastaajat mainitsivat 118 tehtävää, jotka lakkautetaan tai jätetään täyttämättä vuoden 2014 aikana. Kun tähän kysymykseen vastaajilla oli kaikkiaan 8 000 työntekijää ja viranhaltijaa, lakkautetaan tai täyttämättä jätetään 1,5 % viroista ja tehtävistä. Määrällisesti eniten aiotaan vuonna 2014 lakkauttaa tai jättää täyttämättä seurakuntapapiston, hallinnon- ja toimistotyön sekä ja kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön virkoja tai tehtäviä. Luvut ovat kuitenkin pieniä, hallinto- ja toimistotyössä 2,7 % (n=28) ja seurakuntapapistossa 2,4 % (n=21), kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 1,8 % (n=27). Jatkuessaan tällainen suuntaus kuitenkin hidastaa mm. vastavalmistuneiden teologien työllistymistä kirkon palvelukseen. Jos väheneminen toteutuu lisäksi suunnittelemattomasti (ajankohtaiskyselyn mukaan henkilöstösuunnitelman ilmoittaa laatineensa vain joka kolmas seurakunta) tavoiteltu hyöty voi jäädä saavuttamatta ja johtaa henkilöstörakenteen vinoutumiseen.

Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on kasvanut. Vuonna 2013 se oli n. 71 %. Ainoastaan seurakuntapapeissa miehiä on yli 50 %, ks. taulukko 1. Naisia on yli 90 % diakoniatyössä (93 %) ja lapsityössä (98 %). Kirkon rekrytointistrategiassa miesten ja naisten tasapuolisempaa osuutta on pidetty tavoiteltavana. Jotta miesten osuus saadaan kasvuun, on ryhdyttävä aktiivisiin toimenpiteisiin, joilla tuetaan miesten hakeutumista kirkollisiin koulutuksiin ja kirkon työhön. Tilanteeseen vaikuttavat myös mielikuvat kirkon työstä sekä myös miehiä kiinnostavat tehtäväkuvat.

**Taulukko 1.** Sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 2013

Tehtäväryhmä	Miehet		Naiset		Yhteensä
	Lkm	Osuus	Lkm	Osuus	
Seurakuntapapit	1 220	57 %	935	43 %	2 155
Seurakuntalehtorit	0	0 %	7	100 %	7
Sairaalsielunhoito	42	33 %	85	67 %	127
Perheneuvonta	44	26 %	127	74 %	171
Kirkkomuusikot	388	40 %	575	60 %	963
Diakoniatyö	103	7 %	1 300	93 %	1 403
Nuorisotyö	505	36 %	885	64 %	1 390
Lapsityö	57	2 %	2 435	98 %	2 492
Muu seurakuntatyö	190	30 %	436	70 %	626
<b>Seurakuntatyöyht.</b>	<b>2 549</b>	<b>27 %</b>	<b>6 785</b>	<b>73 %</b>	<b>9 334</b>
Hallinto- ja toimistotyö	419	15 %	2 318	85 %	2 737
Hautausmaatyö	1 583	36 %	2 785	64 %	4 368

Kiinteistö- ja kirkon- palvelustyö	1 260	35 %	2 393	65 %	3 653
Muut	112	46 %	134	55 %	246
<b>Yhteensä</b>	<b>5 923</b>	<b>29 %</b>	<b>14 415</b>	<b>71 %</b>	<b>20 338</b>

#### *Havainnot / jatkotoimenpiteet*

- Yleiskuva kirkon sektorin ammattien ja työvoiman lyhyen aikajänteen kehitys- ja saatavuusnäkymistä sekä henkilöstömäärän muutoksista eri tehtäväryhmissä edellyttää jatkuvaa ja aktiivista seuranta. Tilannetta tullaan seuraamaan erilaisten tilastollisten aikasarjojen avulla ja kyselyillä. Tuomiokapitulien ohella työvoiman saatavuuskyselyjä tullaan kohdistamaan myös valituille seurakunnille eri hiippakunnista.
- On tärkeä tukea henkilöstösuunnitelmien tekemistä ja henkilöstörakenteen suunnitelmallista kehittämistä seurakunnissa. Suunnitelmissa voidaan joissakin tapauksissa suosia työhönotossa aliedustettua sukupuolta olevia hakijoita, kun se perustuu seurakunnassa tehtyyn tasa-arvosuunnitelmaan ja kun nais- ja mieshakijat ovat yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.
- Monissa seurakunnissa on taloudellisista syistä jätetty täyttämättä vapautuvia tehtäviä eikä virkavapauksien ajaksi ole palkattu sijaisia. Taloudellisesta tilanteesta huolimatta on kuitenkin tärkeää huolehtia työntekijärakenteen tasapainosta. On myös perusteltua varautua siihen, että kirkko / seurakunnat tarvitsevat osaavaa työvoimaa myös jatkossa.

## **Rekrytoinnin edistäminen ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa**

Vuonna 2013 päivitettiin Kirkon rekrytointistrategia. Sen mukaan rekrytoinnin strategisina tavoitteina on, että

1. kirkolla on riittävä, ammattitaitoinen ja kirkon työhön sitoutunut henkilöstö;
2. kirkon työ tunnetaan ja sen työtehtävät kiinnostavat sekä miehiä että naisia; ja
3. kirkon työnantajamaaine on hyvä.

Rekrytointistrategiassa todetaan, että rekrytoinnin edistämässä ei ole kysymys määräaikaisesta hankkeesta, vaan pysyvää tehtävää, joka edellyttää selkeää tehtäväjakoa ja resursointia Kirkkohallituksessa. Strategian mukaan on tarkoituksenmukaista, että Kirkkohallituksessa työskentelee henkilö, jonka keskeinen tehtäväalue on rekrytoinnin edistäminen. Työryhmä ehdotti, että tehtävän hoitamiseen tarvitaan kokoaikainen työpanos. Toistaiseksi työryhmän esitys ei ole toteutunut.

Rekrytoinnin strategisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta uhaksi voi muodostua yhtäältä se, etteivät seurakunnat ole halukkaita tai ne eivät pysty täyttämään vapautuvia palvelussuhteita ja toisaalta se, että monelta seurakunnalta puuttuu kokonaisvaltainen henkilöstöstrategia, jonka pohjalta henkilöstörakennetta kehitetään tavoitteiden ja toimintaympäristön edellyttämällä tavalla.

Rekrytointi ymmärretään kirkossa laaja-alaisesti. Seurakunnan perustyö ja kirkon maine luovat pohjan kirkon työhön rekrytoimiselle ja hakeutumiselle opiskelemaan tutkintoa, joka tuottaa valmiudet kirkon työhön. Rekrytointia voidaan edistää opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukemisella opiskeluaikana. Erityisen tärkeää on kohdata opiskelijoita ennen valmistumista ja työelämään siirtymistä. Kirkkohallituksen johdolla on käynnistetty eri kirkon aloja koskevia tutkimushankkeita, joista vuonna 2013 valmistui Teologiksi kasvamassa -tutkimushankkeen loppuraportti (keskeisemmät tulokset, [liite 9](#)). Vuonna 2013 käynnistettiin vastaava tutkimus lastenhojaajaopiskelijoista ja aloitettiin valmistelevat keskustelut kantoreja koskevasta tutkimushankkeesta.

Kirkkohallitus on esitellyt kirkon työelämää ja työtä kirkossa erilaisilla opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa. Näistä merkittävimpiä ovat olleet valtakunnalliset Studia-messut Helsingin Messukeskuksessa 3.-4.12.2013, joiden yhteydessä järjestettiin ura- ja työmahdollisuuksia esittelevät JobForum-messut. Messut keräsivät reilut 15 000 lukiolaista ja toisen asteen opiskelijaa. Messujen ohella Kirkkohallitus on valmistellut kirkon työtä esittelevää materiaalia. Diakonian rekrytointi-kampanjan verkkosivut [Auttajaksi.fi](http://Auttajaksi.fi) -valmistuivat vuoden lopulla. Kampanjan tarkoituksena on innostaa ihmisiä diakoniatyöntekijöiksi kirkkoon.

Kirkkohallitus järjesti 30.9.2013 ensimmäistä kertaa yhteisen Kirkon päivän diakonia-, nuorisotyönohjaaja- ja varhaiskasvatuksen ohjaaja opiskelijoille. Osallistujien kokemus eri alojen opiskelijoiden yhteisestä työskentelystä oli kannustava. Tällä hetkellä suunnitellaan kaikille yhteistä kirkon päivää vuonna 2016, joka olisi suunnattu teologian, kirkkomusiikin, diakonian, nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen korkea-asteen opiskelijoille. Vuoden 2013 aikana valmistui toteutussuunnitelma kaikkien kirkon alojen opiskelijoiden yhteisestä palauteseminaarista (KITOS-seminaari, www.kitos.fi). Seminaari järjestetään kaikissa hiippakunnissa vuonna 2014.

Kevättalvella 2013 Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijajärjestöt suosittivat, että seurakunnat tarjoavat mahdollisimman monelle koululaiselle ja opiskelijalle kesätyötä. Suosituksessa korostettiin kesätyösuhteen merkitystä nuorelle elämänvalintojen ja työuran sekä seurakuntien työnantajakuvan sekä jäsenyyden vahvistumisen kannalta. Seurakuntatyönantajien kehoitettiin myös huolehtimaan nuorista kesätyöntekijöistään hyvin. Toukokuussa tehdyn kyselyn avulla selvisi, että lähes kaikki seurakunnat palkkaavat koululaisia ja opiskelijoita kesätyöhin ja että yhteensä noin 4 000 nuorta sai kesätyön seurakunnasta kesällä 2013. Työssäoppimisjaksojen ja harjoittelujen ohjaamisen käytäntöjen ja sisältöjen kehittämiseksi on käynnistetty Ohjaajan oppaan päivittäminen sähköiseen muotoon Sakastiin.

#### *Havainnot / jatkotoimenpiteet*

- Jatkossa on seurattava, miten seurakunnat täyttävät virkoja ja tehtäviä taloudellisten resurssien kiristyessä ja miten niiden toiminta on linjassa kirkon rekrytointistrategian tavoitteiden kanssa.
- Rekrytointistrategian mukaisesti seurakuntia tulee myös tulevaisuudessa kannustaa palkkaamaan nuoria kesätyöhin ja huolehtimaan heistä hyvin.
- Samalla tavalla on huolehdittava myös hyvistä harjoittelupaikoista. AKR on suosittanut (v. 2011 raportti), kehitettäisiin ns. harjoitteluseurakuntien verkosto, joissa seurakunnat sitoutuvat opiskelijoiden pitkäjänteiseen moniammatilliseen kouluttamiseen ja mahdollistavat kirkollisiin tehtäviin kelpoistaviin tutkintoihin kuuluvat harjoittelut / työssäoppimisjaksot. Vaikka suosituksen mukaisia hankkeita on jo toteutettu, niin suositus ei ole toteutunut riittävällä tavalla.

## **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 2013 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä **912 580 €** (2012: 840 000 €; vuodelle 2014 tukea myönnettiin 910 000 €), joka on kohdennettu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, missiologian yliopistonlehtori 80 000 €; Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen lehtori 75 000 €, Sibelius-Akatemia, kirkkomusiikin taiteellinen professori 85 000 €, Seurakuntaopisto kristillisen lapsi- ja perhetyön koulutus, uskonnonpedagogiikan täydennyskoulutus sekä Avoin Akatemia 280 000 €, Tampereen yliopisto, mediakasvatuksen professori 15 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 50 000 €, Itä-Suomen yliopiston teologikoulutuksen ohjaajien neuvottelupäivät 1500 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 4 000 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 12 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 15 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 45 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

## **Osaamisen kehittämisen toimintamalli**

Työmarkkinaosapuolten ja valtiovaltan kolmikantaneuvotteluissa päästiin maaliskuussa 2013 sopimukseen siitä, että ns. Raamisopimuksen kirjaus työntekijän kolmen päivän koulutuksesta toteutetaan osaamisen kehittämisen toimintamallilla. Sitä koskeva ammatillisen osaamisen kehittämistä koskeva säädöskokonaisuus tuli voimaan 1.1.2014. Uudis-

tuksen tavoitteena on kannustaa työnantajia osaamisen kehittämiseen organisaation toiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on myös parantaa tuottavuutta. Tavoitteiden toteutumista tullaan arvioimaan kolmikantaisesti kahden vuoden kuluttua.

Säädöskokonaisuus sisältää mm. lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lain koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Lisäksi muutettiin yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä. Uudistuksen johdosta kirkon pääsopijaosapuolet neuvottelivat muutoksista kirkon virka- ja työehtosopimuksiin ja sopivat alkuvuonna 2014 seuraavan sopimuskauden alusta eli 1.4.2014 lukien voimaantulevasta uudesta Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksesta. Samalla kumottiin Kirkon henkilöstön kehittämissopimus. Uuden kehittämissopimuksen mukaan seurakunnan, jossa on vähintään 20 työntekijää, on laadittava koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelmat on laadittava kehittämissopimuksen edellyttämälle tasolle vuoden 2014 aikana. Suunnitelma voidaan laatia myös pienemmissä seurakunnissa.

Uudessa järjestelmässä seurakuntatyönantaja voi saada Työttömyysvakuutusrahastolta korvausta henkilöstölle järjestämistään osaamisen kehittämisestä. Korvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Seurakunnalla on oikeus koulutuskorvaukseen sellaisesta koulutuksesta, joka perustuu ennakkoon laadittuun koulutussuunnitelmaan. Lisäksi edellytetään, että

1. koulutus on työntekijän ammatillista osaamista ylläpitävää ja edistävää,
2. koulutuksen kesto koskevat edellytykset täytyvät,
3. työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa ja
4. koulutukseen osallistuvan työntekijän palkkauskuukauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yritys- palvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:n mukaista palkkatukea.

#### *Havainnot / jatkotoimenpiteet*

- Tuetaan seurakuntien koulutussuunnitelmien laadintaa mm. päivittämällä Sakastin aineisto ja informoimalla johtoa ja esimiehiä velvollisuudesta / mahdollisuudesta laatia koulutussuunnitelma ja siihen liittyvästä mahdollisuudesta saada taloudellista tukea.

## **Kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen ennakointi**

Kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen ennakoinnin valmistelut käynnistettiin. Sen tavoitteena on luoda vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia ja tehdä johtopäätöksiä seurakuntatyön muuttuvista tarpeista ja niiden vaikutuksista kirkon palveluksessa olevan henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin. Tarkoituksena on mahdollistaa resurssien paras mahdollinen hyödyntäminen muuttuvassa toimintaympäristössä ja vaikuttaa osaavan työvoiman saatavuuteen tulevina vuosina. Osaamisen ennakointitietoja voidaan hyödyntää mm. toiminnan ja talouden suunnittelussa, henkilöstösuunnittelussa sekä strategisessa johtamisessa. Ne ovat tarpeen myös alueellisessa ja valtakunnallisessa koulutussuunnittelussa.

Ajatuksia ja ideoita työpaikkojen osaamistarpeista ja osaamisen ennakoinnin kehittämisestä pyritään saamaan Kirkon työelämä 2020 -aivoriihestä, joka käynnistettiin alkuvuonna 2014. Aivoriihessä osallistujat, kirkon työpaikkojen johto, esimiehet ja työntekijät sekä luottamushenkilöt, kertovat ajatuksiaan ja arvioivat muiden ajatuksia siitä, mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko / seurakunta olisi hyvä ja tuloksellinen työpaikka vuoteen 2020 mennessä. Ensimmäiset tulokset aivoriihestä saadaan kevättalvella 2014.

Aivoriihi on kirkkotyönantajan kansallisen Työelämä 2020 -hankkeen mukaista työelämän kehittämisstrategian tavoitteita edistävää toimintaa. Hankkeessa mm. kootaan yhteen erilaiset työelämän kehittämistoimenpiteet, jotta mahdollistettaisiin kehittämistyö työpaikoilla ja jotta Suomen työelämä olisi Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Kirkon työmarkkinalaitos on yksi Työelämä 2020-hankkeen ydintoimijoista. Yhteistyölupauksessaan KiT asetti avaintavoitteekseen sen, että kirkon sektorin työpaikat osallistuvat laajasti työelämän kehittämiseen. Osaava työvoima on yksi kehittämisstrategian painopisteistä.

#### *Havainnot / jatkotoimenpiteet*

- Ennakointi toteutetaan vuosina 2014–2015. Vuoden 2014 Kirkon kouluttajafoorumi työskentelee ennakkoinnin ajatushautomona.

## **Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen**

Diakonian, kirkonmusiikin ja nuorisotyön uusille työntekijöille tarkoitettua orientoitumiskoulutusta Osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä (3 op) järjestettiin 9 hiippakunnassa. Koulutukseen osallistui yhteensä 117 kirkon työntekijää (2012: 105 ja 2011: 111): 9 kanttoria, 48 diakonian viranhaltijaa, 17 nuorisotyönohjaajaa, 20 teologia, 1 lapsityönohjaaja / kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja ja 10 lastenohjaajaa sekä 12 muun ammatin edustajaa.

Koulutuskalenterissa julkaistujen koulutusten ja neuvottelupäivien määrä on vähentynyt edelleen. Koulutuskalenterissa julkaistiin vuodelle 2013 tiedot 468 koulutuksesta ja 133 neuvottelupäivästä (2012: 529 ja 152). Vuoden 2013 koulutusten ja neuvottelupäivien toteumatiedot saatiin 455 tapahtumasta (346 koulutuksesta ja 109 neuvottelupäivästä), joista toteutui 74 % (yhteensä 338, 117 ei toteutunut). Osallistujia oli yhteensä 10 747. Kirkon keskushallinnon järjestämiä koulutuksia ja neuvottelupäiviä toteutui 238 ja osallistujia niissä oli yhteensä 7 385 (69 % kaikista osallistuneista). Näistä hiippakuntien järjestämiä koulutuksia ja neuvottelupäiviä oli 184 ja niihin osallistui 5 766. Saatujen tietojen perusteella osallistujia oli eniten papistossa, diakoniatyöntekijöissä ja lapsityöntekijöissä.

Keskushallinnon järjestämien koulutusten ja neuvottelupäivien hyödyntäminen vaihtelee ammattiryhmittäin. Se muodostaa olennaisen osan erityisesti kanttorien (95 % osallistumisista), pappien ja lähetyssihteerien (94 %) sekä nuorisotyöntekijöiden (91 %) koulutuksista, mutta diakoniatyöntekijöiden kohdalla osuus on selvästi pienempi (67 %). Keskushallinnon ulkopuolista koulutustarjontaa hyödyntävät runsaasti hautaus-toimen, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön sekä keittiö- ja leirikeskustyöntekijät (67 %), lapsityöntekijät (59 %) sekä taloudellis-hallinnollinen henkilöstö (55 %). Vaihtelu selittyy osittain koulutustarjonnalla, mutta siihen vaikuttaa myös työntekijöiden / työnantajien tekemät valinnat.

## **V Kirkon alan koulutusten seuranta**

Tutkintoa, joka mahdollistaa opiskelun kirkon virkaan tai tehtävään, opiskelee 5 417 opiskelijaa. Vuonna 2013 opintonsa aloitti 1 338 opiskelijaa (naisia 77 %, miehiä 23 %), ja tutkinnon suoritti 1 077 (naisia 82 %, miehiä 18 %). Opintonsa aloittaneista suurin osa oli Helsingin hiippakunnasta (17 %). Seuraavaksi eniten opiskelijoita oli Oulun (15 %), Tampereen ja Kuopion hiippakunnista (13 %).

Seurakunnissa oli harjoittelussa tai työssäoppimisjaksolla yhteensä 1 550 opiskelijaa (2012: 1 273, 2011: 1 343, 2010: 1 335). Korkea-asteen opiskelijoita näistä oli 517 (2012: 524) ja toisen asteen opiskelijoita 1033 (2012: 749). Suhteellisesti eniten harjoittelijoita / työssäoppijoita oli seurakuntien määrään verrattuna Espoon, Helsingin ja Tampereen, vähiten Porvoon ja Mikkelin hiippakunnissa. Suhteellisesti eniten ohjaajia oli henkilöstön määrään verrattuna Oulun ja Kuopion, vähiten Mikkelin ja Turun hiippakunnissa. Lukumääräisesti eniten harjoittelijoita / työssäoppijoita oli Tampereen ja Oulun, vähiten Mikkelin ja Porvoon hiippakunnissa (ks. [liite 3](#)).

#### *Havainnot / jatkotoimenpiteet*

- Erilaiset selvitykset ovat osoittaneet, että kotipaikkakunta ja harjoittelu- / työssäoppimispaikkakunta heijastavat todennäköisesti opiskelijoiden työllistymiseen. Tilastojen perusteella Mikkelin hiippakunnasta lähtee kirkolliseen koulutukseen vain vähän opiskelijoita, siellä myös toteutuu vähiten harjoitteluja / työssäoppimisjaksoja. Mikäli kehitys jatkuu samansuuntaisena, on todennäköistä, että Mikkelin hiippakunnassa on odotettavissa työntekijäpula.
- Oulun ja Kuopion hiippakuntien panostus harjoittelujen / työssäoppimisen ohjaamiseen on ollut merkittävä.



## Teologikoulutus

**Hakijat:** Teologisen perustutkinnon voi opiskella kolmessa yliopistossa. Hakijamäärät kasvoivat vähenemisen jälkeen merkittävästi jokaisessa yliopistossa (2013: 1215, vrt. 2005: 1055, 2008: 983, 2012: 868), minkä voi nähdä myönteisenä tuloksena yliopistojen rekrytoinnin kehittamisestä. Valintakokeeseen osallistui Itä-Suomen yliopiston hakijoista 52 % ja Helsingin 43 %. Muutokset lukion tuntijakoon ja uskonnon opetettavan aineen asemaan saattavat vaikuttaa hakijamääriin jatkossa heikentävästi. Teologikoulutuksen aloittaneiden kokonaismäärä on säilynyt saman suuruisena. Vuonna 2013 aloitti 291 opiskelijaa (2005: 294, 2008: 315, 2011: 311). Kaikista opintonsa aloittaneista suurin osa tulee Helsingin ja Espoon hiippakunnan alueilta (45 %).

Alalle on keskimääräistä helpompi päästä, jolloin sille hakeutuu akateemisista opinnoista kiinnostuneita, mutta ensisijaisesti muualle haluavia. Keväällä 2013 julkaistun Teologiksi kasvavassa -tutkimushankkeen mukaan teologian opintoihin hakeutuvia motivoi aiempaa enemmän tieteelliset motiivit ja monipuoliset ammatitavoitteet. Vapaus ja haasteet ovat kaksi keskeistä teemaa, jotka suuntaavat teologien ammatillista kiinnostusta ratkaisevasti tehtävästä riippumatta. Erityisesti naispuolisten teologian opiskelijoiden motivaatio ja ammatillinen orientaatio ovat muuttuneet. Tämä näkyy tieteellisen orientaation vahvistumisena ja muuhun kuin kirkon tehtäviin kelpoistavan linjan opintoina. Naisten keskuudessa on myös selvästi enemmän niitä, joiden ammatillinen identiteetti on selkeytymätön tai vielä etsivä, mutta opintojen aikana suhtautuminen papputeen muuttuu usein positiivisempaan suuntaan. Mieshakijoiden ammatillinen suuntautuminen papiksi on selkeämpi ja uskonnollinen aktiivisuus suurempaa kuin naisilla.

**Koulutus:** Koulutuksen kehittämisessä Helsingin yliopistossa on keskitytty syventävien opintojen metodiopintojen kehittämiseen sekä A2-linjan työelämävalmiuksien parantamiseen (sivuaineopinnot ei teologisesta oppiaineesta). Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa opetussuunnitelmaa uudistetaan vuonna 2014. Pappi tarvitsee työssään teoriaa ja syvällistä teoreettista osaamista, jota hän osaa soveltaa käytännön tilanteisiin. Soveltava opetus on keskeinen yhteistyömuoto kirkon ja yliopistojen välillä. Työssäoppimisjakson seurakunnassa suoritti 139 (2005: 159, 2008: 153, 2011: 170) opiskelijaa ja suoritukset jakautuivat hiippakunnittain melko tasaisesti.

Psykologitiimi Päämäärä Oy:n toteuttamaan kirkon papiksi vihittäviltä edellyttämään soveltuvuustutkimukseen osallistui 140 opiskelijaa tai maisteria. Soveltuvuustutkimuksen tuloksen työstämisen tueksi suunniteltiin Soveltuvuustutkimuksen tuloksen ja papin työn reflektiopäivät, jotka järjestetään vuodesta 2014 alkaen. Helsingin opiskelijoille suunnattu opiskelijamentorointi peruuntui vähäisen ilmoittautumismäärän vuoksi (2013, 5 ilmoittautunutta). Näyttääkin siltä, että opintojen loppuvaiheen opiskelijat hyödyntävät yliopiston urapalvelujen mentorointiohjelmaa.

Pastoraalitutkinnon suorittaneiden määrä väheni hieman edellisvuodesta 74:ään (miehiä 37, 2012: 88; 2011: 85, 2010: 63, 2008: 63). Määrä tulee kasvamaan pastoraalitutkinnon siirtymävaiheessa. Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittaneiden määrä oli 75 (2012: 59, 2011: 73, 2010: 56, 2009: 44). Ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneita oli sama määrä kuin edellisenä vuonna eli 9, joista miehiä 6 (2011: 10, 2010: 15, 2009: 8).

Piispainkokous päätti pappisvirkaan edellytettävistä opinnoista, vaadittavista todistuksista ja uudesta pastoraalitutkinnosta 1.1.2015 alkaen. Teologian maisterin tutkinnon keskeisimmät muutokset koskevat klassisia kieliä, joita jatkossa edellytetään vähintään kaksi siten, että toinen kielistä on kreikka ja uskontotieteen vähimmäisopintoja (10 op). Papiksi vihittävältä edellytetään jatkossa kirkon toimintaan osallistumisesta osallistumistodistus. Sen tarkoituksena on kannustaa kirkon työhön tähtäviä opiskelijoita tutustumaan seurakunnan toimintaan ja tunnistamaan omaa osaamista tulevana kirkon työntekijöinä. Uusi pastoraalitutkinto jakautuu tuomiokapitulin järjestämään ordinaatiovalmennukseen ennen pappisvihkimystä, paikallisseurakunnassa toteutuvaan työhön perehdyttämiseen sekä kahdeksaan opintokokonaisuuteen, joista kaksi on tuomiokapitulien vastuulla. Uusina sisältöinä tutkinnossa ovat diakonian, mission ja globaalin vastuun sekä viestinnän ja vuorovaikutuksen kaksi opintokokonaisuutta.

Teologikoulustoimikunta on kiinnittänyt huomiota akateemisen teologisen asiantuntijuuden vahvistamisen tarpeisiin ja haasteisiin kirkon työelämässä. Jatko-opintojen suorittaminen hektisen seurakuntatyön ohella on vaikeaa. Lisäksi yleistyneet patkätyöt estävät työssä kehittymistä kokonaisvaltaisesti. Myös yliopistoissa pyritään eroon sivutoimisista jatko-opiskelijoista: Jatko-opinto-oikeuden saaminen edellyttää usein sitoutumista kokoaikaiseen tohtorikoulutusohjelmaan.

**Työllisyys:** Teologian maistereiden työllistyminen kirkkoon on edelleen vähentynyt ja kirkon palvelukseen työllistyy noin puolet valmistuneista. Tilanteeseen on osaltaan vaikuttanut seurakuntien säästötoimenpiteet, sillä ne varautuvat rakennemuutokseen ja heikenevään talouskehitykseen. Tämän vuoksi avoimeksi tulleita papin virkoja tai sijaisuuksia on jätetty täyttämättä aiempaa enemmän. Käännös huonompaan tapahtui syksyn 2013 aikana, jolloin yhtä seurakuntapastorin virkaa pääkaupunkiseudulla saattoi hakea yli 70: Samansuuntainen kehitys on ollut havaittavissa myös muualla maassa. Kappalaisen ja kirkkoherran virkojen hakijatilanne on erilainen. Esimerkiksi Oulun, Tampereen ja Lapuan hiippakunnassa hakijoita on ollut melko vähän. Verrattuna akateemisten alojen yleiseen työttömyyteen (yleisesti yli 5 %) teologien työttömyys on vielä ollut pientä, alle 4 %. Seurakuntien halukkuus myöntää harkinnanvaraisia virkavapauksia on vähentynyt pääkaupunkiseudulla.

Vuonna 2013 papiksi vihittiin kaikkiaan 84 henkilöä, joista 37 (44 %) oli miehiä (vihittyä 2012 90; 2011: 104, 2010: 115, 2009: 110, 2008: 145). Papiksi vihityistä 73:llä (87 %; 2012: 88 %) oli virkamääräys seurakuntaan. Vihityistä 40 % oli 21–30 -vuotiaita (2012: 46 %), ja muu tutkinto oli joka viidennellä. Vihityistä yli 41-vuotiaita oli 22 %. Papiksi vihittyjen määrässä on selvää laskua. On kuitenkin otettava huomioon, että viime vuosina papiksi vihittyjen määrät ovat olleet ennätyskorkeat ja esimerkiksi 2000-luvun alussa papiksi vihittyjen vuotuiset määrät olivat nykyistä alempia.

#### *Teologikoulutustoimikunnan johtopäätökset*

- Tiedekuntien rekrytointitoimenpiteet ovat vaikuttaneet myönteisesti hakijamäärien kasvamiseen.
- Erityisesti teologian opiskelijoiden motivaatio ja ammatillisen orientaatio on muuttunut. Tämä näkyy tieteellisen orientaation vahvistumisena ja muuhun kuin kirkon tehtäviin kelpoistavan linjan opintoina.
- Kirkko tarvitsee palvelukseensa korkeasti koulutettuja akateemisia teologisia asiantuntijoita. Akateemisten jatko-opintojen suorittaminen papin työn ohella on osoittautunut haasteelliseksi. Seurakuntapappien jatkokoulutus toteutuu yhä enemmän ylemmän pastoraalitutkinnon suorittamisena.
- Kirkon näkemys teologitarpeesta perustuu tiedekuntien ja kirkon yhteistyönä valmisteltuun Teotar-selvitykseen vuodelta 2006. Tämän jälkeen seurakuntien toimintaympäristössä ja taloudellisessa tilanteessa on tapahtunut muutoksia, jotka ilmenevät vapautuvien virkojen ja sijaisuuksien täyttämättä jättämisellä tai jopa virkojen lakkauttamisella, jolloin valmistuneita jää työllistymättä kirkkoon.

#### *Toimenpide-ehdotukset*

- Hakijamäärien kehittymistä on edelleen seurattava ja arvioitava mm. uskonnonopetuksen tuntijaon muutosten vaikutuksia.
- Kirkon rekrytointistrategian mukainen yhdyshenkilö on nimitettävä.
- Kirkkotoimintajantajan ja teologian opiskelijoiden välisiä perinteisiä työelämäyhteyksien malleja (piispan vierailut, hiippakuntavierailut, opiskelijamentorointi ja Kirkon päiviä) on tarpeellista arvioida uudelleen. Kehittämisessä on kiinnitettävä erityistä huomiota kirkon näkyvyyteen opiskeluajan alkuvaiheessa. Myös osallistumistodistuksen käyttöön ottaminen haastaa etsimään uusia työelämäyhteyksien malleja.
- Seurakuntatyöntekijöille ja papeille on tiedotettava kirkon henkilöstön mahdollisuuksista hyödyntää mm. opintovapaata ja koulutusrahaston aikuiskoulutustukea akateemisissa jatko-opinnoissa.
- Seurakuntien toimintaympäristön muutosten vaikutusta kirkon teologitarpeeseen on arvioitava ja selvitetävä yhdessä teologeja kouluttavien laitosten kanssa.
- Teologien urapolkuja koskevan materiaalin valmistelussa on otettava huomioon rekrytointitilanteen muutos.

## **Kanttorikoulutus**

**Hakijat:** Vuonna 2013 kirkkomusiikin koulutusta annettiin neljässä oppilaitoksessa. Kirkkomusiikin hakijamäärät kasvoivat jonkin verran, erityisesti Sibelius-Akatemiassa ja Tampereen ammattikorkeakoulussa. Tämä johtui rekrytointikampanjasta, joka kohdistui musiikkioppilaitosten pianonsoiton ja laulun opettajiin ja heidän oppilaisiinsa. Koulutukseen hakeutuvien ikähaitari on suuri. Hakijoissa on useita alanvaihtajia, joista osa aloittaa opintonsa työnsä ohessa. Ruotsinkieliseen kirkkomusiikkikoulutukseen hakeutuu edelleen hyvin vähän opiskelijoita.

Tampereen ammattikorkeakoulun kirkkomusiikkikoulutus päätettiin lopettaa. Syyskaudella 2013 koulutukseen otettavat uudet opiskelijat valmistuvat kirkkomusiikin opintopolun rakenteen mukaisesti. Opintonsa aloittaneita oli 42 (SibA 26, muusikko AMK 16) ja tutkinnon suorittaneita 49 (MuM 29, MuK 11, muusikko AMK 9).

**Koulutus:** Keskeisenä koulutuksen sisällöllisenä painopisteenä on ollut tutkintojen laajuuden rajaaminen vastaamaan ammattikorkeakoulujen yhteistä linjaa (270 op → 240 op). Tutkintojen sisältöihin ei ole tehty oleellisia muutoksia. Rajaaminen on tehty karsimalla vapaasti valittavia opintoja sekä tiivistämällä sisältöjä. Yrkeshögskolan Noviassa on edellisen lisäksi säästösyistä haettu suurempia yhteisiä opintokokonaisuuksia (mm. musiikin teoriassa, musiikin historiassa, sovituksessa) muiden musiikinalan koulutusten kanssa.

Seurakunnissa tapahtuvaa kirkkomusiikin opiskelijoiden seurakuntaharjoittelua varten laadittiin suositus, joka lähetettiin oppilaitoksiin ja hiippakuntiin. Kanttoreille annettavaa täydennyskoulutusta toteutettiin vuonna 2012 hyväksytyyn ”Kanttorien täydennyskoulutus – Orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen” -mietinnön mukaisesti.

**Työn sisältö:** Keskeisin kanttorin viran sisällöllinen haaste on uudemman hengellisen musiikin, nk. gospel-musiikin osaaminen. Tähän haasteeseen on vastattu erityisesti Tampereen ammattikorkeakoulussa, jossa tämän tyylin opetusmäärää on kaksinkertaistettu. Jossakin määrin virassa olevilla kanttoreilla on ollut tarvetta mm. solististen taitojen kehittämiseen. Tähän tarpeeseen on pystytty vastaamaan esim. oppilaitosten täydennyskoulutuksen avulla. Toisaalta on havaittu, että suuri joukko kanttoreita, ei hakeudu täydennyskoulutukseen. Seurakuntien musiikkitoiminnan korkean laadun sekä monipuolisuuden takaamiseksi kanttoreita olisi kannustettava ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan.

Kanttorien virantäyttöprosessit siirtyivät tuomiokapituleista seurakunnille 1.6.2013. Kanttorikoulutustoimikunta antoi kanttoreiden viran kelpoisuussäädösten soveltamisohjeen seurakuntien tueksi. Säädöstä on tarpeen selkeyttää jatkossa, mutta se on mielekkäintä aloittaa vasta sitten, kun säädökseen välillisesti vaikuttavat päätökset on tehty. Niitä ovat ainakin Kirkon keskushallinnon uudistus, seurakuntien rakenneuudistus ja uudistuva diakonian virka.

**Työllisyys:** Valmistuneiden kanttorien työllisyystilanne on erinomainen. Rekrytointi avoimina oleviin virkoihin koettiin erityisen vaikeaksi Porvoon hiippakunnassa, tyydyttäväksi Turun, Mikkelin ja Lapuan hiippakunnissa. Oulun ja Tampereen osalta tilanne on muuttunut edellisen vuoden tyydyttävästä tilanteesta hyväksi. Näissä hiippakunnissa oli vuonna 2013 eniten seurakuntaharjoittelun suorittaneita opiskelijoita, josta voi päätellä harjoittelun vaikuttaneen positiivisesti hiippakunnan kanttoritilanteeseen.

#### *Johtopäätökset*

- Opiskelijarekrytointiin satsaaminen on tuottanut tulosta, joten siihen tulee edelleen kiinnittää aktiivista huomiota.
- Koulutusten sisältöjen laajuuden on oltava realistisessa suhteessa opintopistemääriin, jotta tutkinnon suorittaminen ei muodostu kohtuuttoman raskaaksi.
- Koulutusten sisällöissä on kiinnitettävä huomiota gospel-musiikin ja musiikkikasvatukseen liittyvien sisältöjen kehittämiseen.
- Seurakuntaharjoitteluun on kiinnitettävä huomiota edelleen.
- Lisä- ja täydennyskoulutukseen rekrytoimiseen on kiinnitettävä huomiota, jotta seurakuntien musiikkitoiminnan sisällöllinen monipuolisuus ja laatu voidaan taata.

#### *Toimenpide-ehdotukset*

- Seurakuntaharjoittelua kehitetään Kirkkomusiikin opiskelijoiden harjoittelu seurakunnassa -suosituksen mukaisesti.
- Perus-, lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjä kehitetään edelleen niin, että ne antavat osaamista musiikkikasvatukseen ja gospelmusiikkiin.
- Kehitetään lisä- ja täydennyskoulutukseen rekrytoimista.

## **Diakonian koulutus**

**Hakijat:** Diakonian virkaan kelpoistavan sairaanhoitaja AMK/diakonissa tutkinnon voi opiskella Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak) ja sosionomi AMK/diakoni tutkinnon Diakissa ja Yrkeshögskolan Noviassa. Diakissa voi suorittaa

myös kirkon tehtäviin suuntaavan ylemmän korkeakoulututkinnon, sosionomi YAMK (diakonia ja kristillinen kasvatust). Diakin englanninkielisessä ohjelmassa (Degree programme in social services) on mahdollista suorittaa nuorisodiakoniaan suuntaavat opinnot.

Sosionomi AMK/diakonikoulutuksen hakijamäärissä oli laskua edelliseen vuoteen nähden (2013: 335, 2012: 427). Diakonissakoulutuksen aloituspaikkojen määrä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2013 ensisijaisia hakijoita oli 207, joista 59 aloitti opinnot. Oulussa toteutettavan koulutuksen vetovoimaisuus oli suurempi kuin Helsingissä. Englanninkielinen nuorisodiakoniaan suuntaava koulutus alkaa joka toinen vuosi, ja seuraavan kerran se käynnistyy 2014. Yrkehögskolan Noviassa kolme opiskelijaa valitsi diakonian suuntautumisvaihtoehdon. Diakonian ja kristillisen kasvatuksen ylemmän sosiaalialan koulutusohjelman aloitti 21 opiskelijaa. Hakijoita oli hieman vähemmän kuin edellisellä kerralla.

**Koulutus:** Ammattikorkeakoulut joutuivat hakemaan toimilupia vuoden 2013 aikana. Diakonia-ammattikorkeakoulu siirtyi valtakunnalliseen organisaatiomalliin ja pyrki kehittämään monimuotokoulutusta ja etäopiskelua. Diak jatkoivat alueellisten muuntokoulutusten suunnittelua ja Kuopiossa aloitti sosionomi-diakoni muuntokoulutusryhmä. Hiippakunnallisesti seurakuntaharjoittelut jakautuivat kaikkiin hiippakuntiin. Määrällisesti eniten harjoitteluja tehtiin edelleen Oulun (42) ja Helsingin (37) hiippakunnan alueella ja vähiten Mikkelin (5) ja Porvoon (6) hiippakunnissa.

**Työllisyys:** Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti yhteensä 152 opiskelijaa. Heistä oli sosionomi AMK -tutkinnon suorittaneita 98, sosionomi YH-tutkinnon suorittaneita seitsemän ja sairaanhoitaja AMK -tutkinnon suorittaneita 47. Miesten osuus valmistuneista oli 9 prosenttia. Diakonian ja kristillisen kasvatuksen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi YAMK) suoritti yhdeksän opiskelijaa. Heidän työhön sijoittumisestaan ei ole tietoa.

Diakonian virkaan vihittiin 76 henkilöä kahdeksassa hiippakunnassa. Lapuan hiippakunnassa toimitettiin diakonian virkaan vihkiminen historiallisesti ensimmäistä kertaa.

Diakonia-ammattikorkeakoulu tekee valmistumisvaiheessa oleville opiskelijoille vapaaehtoisen kyselyn työllistymisestä. Sen mukaan suurin osa työllistyy sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviin. Diakoniopiskelijoista kolmannes (32 %) ilmoitti aloittavansa työuransa kirkossa ja vastanneista diakonissaopiskelijoista kuusi prosenttia. Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittaneista suurin osa työllistyy työuran alkuvaiheessa muualle kuin kirkkoon. Sitä selittänee terveys- ja sosiaalialan suuri työvoimatarve.

Miesten osuus diakoniatyössä, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa, on perinteisesti ollut alhainen. Miesten osuus koulutukseen hakeutumisessa on kuitenkin laskenut edellisvuosiin. Opintonsa aloittaneista sairaanhoitaja AMK/diakonissa-opiskelijoista miehiä oli kolme (1,77 %) ja sosionomi AMK/diakoni -opiskelijoista 13 (17 %).

#### *Toimenpide-ehdotukset:*

- Ammattikorkeakoulujen tulee kiinnittää huomiota lähiopiskelun merkittävyyteen diakoniakoulutuksessa samalla kun kehitetään etäopiskelua.
- Seurakuntien on aktivoitettava ja sitouduttava pitkäjänteiseen harjoittelupaikkojen tarjoamiseen sekä ohjaustoiminnan kehittämiseen.
- Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot tuottavat osaamista kirkon asiantuntijatehtäviin. Tutkinnon suorittaneiden antaman palautteen perusteella kirkossa ei ole toistaiseksi tunnistettu heidän osaamistaan. Tutkinnon suorittaneiden työllistymistä tulee seurata.

## **Lastenohjaajien koulutus**

Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa toteutti vuonna 2013 10 kansanopistoa ja 2 ammatillista oppilaitosta. Koulutus toteutui opetussuunnitelmaperusteisena, näyttötutkintoon valmistavana ja oppisopimuskoulutuksena.

**Hakijat:** Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ensisijaisia hakijoita oli 1 687, mikä on noin 300 enemmän kuin edellisinä vuosina. Tämä kertoo tutkinnon kasvavasta vetovoimasta. Opiskelemaan on entistä vaikeampi päästä, koska tutkinnon aloituspaikkamäärää on samanaikaisesti vähennetty. Näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuu myös aiempaa

enemmän opiskelijoita. Erityisesti oppisopimuskoulutukseen hakeutuvien määrä oli vastausten mukaan kasvussa. Oppilaitokset kokivat ongelmana sen, että seurakunnista ei ole mahdollista saada oppisopimuspaikkoja riittävästi. Valtaosa lapsi- ja perhetyön perustutkinnon näyttötutkinnon suorittajista on tehnyt oppisopimuksen kunnan päivähoiton tehtäviin.

**Koulutus:** Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opinnot aloittaneita oli 624, mikä on edellisvuosien tasoa. Aloittavat opiskelijat tulevat pääasiassa oppilaitoksen sijaintihiippakunnasta tai naapurihiippakunnasta. Oppilaitosten koko maan kattava verkosto takaa, että opiskelijoita hakeutuu kattavasti eri hiippakuntien alueilta. Eniten opiskelunsa aloittaneita on Kuopion hiippakunnan alueella. Tähän on vaikuttanut mm. uuden näyttötutkinnon järjestäjän, Kainuun ammattiopiston, aloittama näyttötutkintoon valmistava koulutus sekä muihin oppilaitoksiin hakeutuvien oppisopimusopiskelijoiden lisääntynyt määrä. Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueilta hakeutuvien ja aloittavien tutkinnon suorittajien määrät ovat edelleenkin pieniä suhteessa hiippakuntien seurakuntien lastenohjaajan toimien lukumääriin.

Tutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 1 474, mikä on edellisvuosien tasoa. Opintonsa aloittaneiden ja tutkinnon suorittaneiden miesten osuus on viime vuosien aikana tasaisesti kasvanut. Miesten osuus on vakiintunut 4-6 %:iin aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista.

Työssäoppimisjaksojen määrä seurakunnissa oli 754, mikä on yli 100 enemmän kuin muutamana edeltävänä vuonna. Eniten työssäoppijoita oli Tampereen, Kuopion ja Oulun hiippakuntien seurakunnissa ja vähiten Helsingin, Espoon ja Mikkelin hiippakuntien sekä Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa. Helsingin ja Espoon hiippakunnissa työssäoppijoiden määrä on pieni suhteessa seurakuntien työvoimatarpeeseen.

**Työllisyys:** Oppilaitosten sanallisten arvioiden perusteella tutkinnon suorittaneista keskimäärin 23 % työllistyy seurakuntiin (vaihteluväli oppilaitoksissa 12-7 %), 45 % työllistyy kuntien varhaiskasvatuksen tehtäviin (vaihteluväli oppilaitoksissa 8-80 %) ja noin 10-15 % muihin alan tehtäviin esimerkiksi yksityisiin kasvatus- ja lastensuojelun yksiköihin, perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan palveluja tarjoaviin yrityksiin tai kunnan aamu- ja iltapäivätoimintaan. Jatko-opintoihin, vanhempain- ja perhevapaille sekä varusmiespalvelukseen siirtyy noin 10 %. Työttömiä oli valmistushetkellä arviolta 7-12 %.

Ensimmäistä kertaa oppilaitosten arviot siitä, mihin työllistytään, ovat samankaltaiset opetussuunnitelmaperusteisen ja näyttötutkinnon suorittaneiden välillä. Jonkin verran enemmän oli mainintoja siitä, että näyttötutkinnon suorittaneet työllistyivät enemmän seurakuntaan, mutta tämä ero oli enää 5-10 % suuruinen. Vielä muutama vuosi sitten valtaosa näyttötutkinnon suorittajista työllistyi seurakuntaan. Aiemmin suurimmalla osalla oppisopimusopiskelijoista oli oppisopimus seurakunnan kanssa, mutta tällä hetkellä kunnan varhaiskasvatuksen kanssa. Hiippakunnat arvioivat lastenohjaajien rekrytointitilanteen olevan joko tyydyttävällä tai hyvällä tasolla.

Seurakunnissa lastenohjaajan oli nimikkeellä toimivia 2 085. Lukumäärä on vuosittain hitaasti vähentynyt. Lastenohjaajista 98 % on naisia. Alle 30-vuotiaiden lastenohjaajien määrä (7 %) on pienentynyt edellisvuodesta. Yli 55-vuotiaita lastenohjaajia on 628 (30 %). Lastenohjaajien palvelussuhteista oli 17 % määräaikaista ja toistaisia 83 %, mikä vastaa viime vuosien aikana vakiintunutta tilannetta.

#### *Toimenpide-ehdotukset*

- Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon oppilaitokset tarvitsevat lisää oppisopimus- ja työssäoppimispaikkoja seurakunnista. Niiden puute vaikeuttaa tutkinnon suorittamista tai uusien oppisopimusten solmimista. Tilanne on kehittynyt tähän suuntaan jo useamman vuoden ajan, mutta on nyt muuttunut vakavaksi. Oppilaitokset ovat esittäneet vetoamuksen seurakunnille ja kirkon keskushallinnolle työssäoppimis- ja oppisopimuspaikkojen lisäämiseksi.

## **Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus**

Diakonia-ammattikorkeakoulu aloitti vuonna 2012 sosiaalialan koulutusohjelmassa sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja koulutuksen. Se kelpoistaa seurakunnan varhaiskasvatuksen ohjaajan tai lapsityönohjaajan virkaan. Aikaisemmin lapsityönohjaajan virkaan kelpoistaneet kristillisen varhaiskasvatuksen erikoistumisopinnot päättyivät vuonna 2011.

Hakijat: Vuonna 2013 haettiin vuonna 2014 alkavaan koulutukseen. Tilastotiedot liitetään vasta vuoden 2014 raporttiin.

Koulutus: Aikuiskoulutuksena toteutettavat opinnot aloitti vuonna 2012 30 naisopiskelijaa. Heistä vuoden 2013 aikana valmistui 6.

Koska sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja -koulutus on uusi, sen rakenteellinen ja sisällöllinen tarkastelu on ollut tärkeää. Diak on kerännyt opiskelijoilta palautetta opintojen eri vaiheissa ja sen pohjalta on kehitetty opetus- ja toteuttamissuunnitelmia. Koulutuksen yhteyteen on rakennettu tutkimus- ja kehittämishanke, joka tavoitteena on tarkastella opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumista, kehittää koulutusta sekä tutkia kirkon perhetyötä ja sen käytäntöjä erityisesti varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

Seurakuntaharjoittelut toteutuivat leiriharjoitteluna kolmannella lukukaudella sekä seurakunnassa myöhemmin opintojen loppuvaiheessa. Vuonna 2013 ev.-lut. seurakunnissa toteutuneita harjoittelujaksoja oli kaksi. Opiskelijat harjoittelevat AHOT-menettelyn (aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) mukaan laaditun opintosuunnitelman mukaan.

Työllisyys: Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2013 lapsityönohjaajan nimikkeellä työskenteleviä oli 164 (2012:168; 2011:176, 2010:184). Heidän määränsä on viime vuosina vähentynyt. Tähän on vaikuttanut seurakuntarakenteen muutoksen myötä kooltaan kasvavat seurakunnat, joissa varhaiskasvatuksen työalajohtajan tehtävät on organisaatiomuutoksessa koottu yhdelle viranhaltijalle. Eläköityvien lapsityönohjaajien tilalle ei ole aina palattu uutta viranhaltijaa. Seurakunnissa oli vuonna 2013 lisäksi 7 lapsityönohjaajaa ja 15 johtavaa lapsityönohjaajaa tai toiminnanohjaajaa 15. Vastaavia lastenohjaajia oli 25 (2012: 22; 2011: 24; 2010: 26).

Hiippakunnat arvioivat rekrytointitilanteen lapsityönohjaajan virkoihin olevan joko tyydyttävällä tai hyvällä tasolla, yksi hiippakunta arvioi sen vaikeaksi. Tilannetta tulee lähivuosina hankaloittamaan se, että uudesta koulutuksesta valmistuvien määrät ovat työvoimatarpeeseen nähden riittävällä tasolla vasta muutaman vuoden kuluttua.

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan virkoja on perustettu vähän. Lapsityönohjaajan virkojen nimikkeiden muuttamista joko työalajohtajan viroiksi tai kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi on hidastanut väliportaan johtamiseen liittyvän nimike- ja kelpoisuusasian valmistelun viivästyminen. Tuleva seurakuntarakennatarkaisu vaikuttaa väliportaan johtamisen asemaan, ja siksi seurakunnat ovat jääneet odottamaan tulevia päätöksiä. Lapsityönohjaajien viroissa toimivien tehtävät jakaantuvat tällä hetkellä kahdentyyppisiin tehtäviin: arviolta noin 2/3 toimii työalajohtajan tehtävissä ja noin 1/3 uuden varhaiskasvatuksen ohjaajan viran tyypisissä koordinaatio- ja kehittämistehtävissä.

#### *Toimenpide-ehdotukset*

- Sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan koulutuksesta, kelpoisuudesta ja tehtävistä tulee kirkossa tiedottaa tehostetummin.
- Koulutuksen toteutumismalleja ja aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen käytäntöjä tulee kehittää yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun ja työelämän kanssa.

## **Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus**

Hakijat: Tutkintoon hakeutuneiden sekä aloittaneiden määrät laskivat edellisvuosiin verrattuna. Tähän vaikutti mm. se, että Centria ammattikorkeakoulu ei aloittanut vuonna 2013 aikuiskoulutusta sekä se, että Diakin hakijamäärät putosivat noin sadalla. Diakin osalta tilanteeseen vaikuttaa, että vuodesta 2013 alkaen kaikki Diakin eteläiset nuorisotyönohjaajakoulutuksen aloituspaikat keskitetään vuorollaan yhteen toimipaikkaan. Vuonna 2013 haku toteutui Kauniaisten toimipaikassa. Yhteishaussa Centriaan hakeneiden kokonaismäärä kasvoi edellisvuosiin verrattuna. Yrkehögskolan Noviassa valittiin vuonna 2013 vain nuorten koulutuksen opiskelijoita.

Vuonna 2013 aloittaneiden miesopiskelijoiden osuus oli edellisvuosia hieman pienempi eli 24 % (2012: 37 %; 2011: 28 %; 2010: 36,5 %; 2009: 24 %; 2008: 29 % ja 2007: 34 %). Tutkinnon suorittaneita miesopiskelijoita oli suhteessa saman verran kuin opintonsa aloittaneita miehiä eli 25 % (2012: 29; 2011: 28 %; 2010: 35 %; 2009: 24 %).

Opintonsa aloittaneita opiskelijoita oli eniten Oulun, Espoon ja Tampereen hiippakunnista. Tampereen hiippakunnan alueelta aloittaneita oli merkittävästi enemmän kuin edellisvuonna. Viime vuosina on todettu, että nuorisotyönohjaajakoulutukseen on vaikeinta rekrytoida opiskelijoita Itä-Suomen seurakunnista. Vuosina 2010–2013 vähiten suomenkielisiä aloittaneita opiskelijoita on ollut Kuopion hiippakunnasta. Mikkelin hiippakunnan osalta tilanne on nyt hieman parempi.

Koulutus: Ammattikorkeakoulut eivät vuoden 2013 aikana tehneet merkittäviä muutoksia koulutusten opetussuunnitelmiin tai toteutusmalleihin, koska voimavarat keskittyivät toimiluvan hakemiseen ja rakenteellisiin muutoksiin. Kirkon nuorisotyönohjaajat ovat hakeutuneet kirkon henkilöstökoulutukseen edellisvuosia selvästi enemmän.

Työllisyys: Tutkinnon suorittaneiden välitön työllistyminen kirkon tehtäviin on edellisvuosien tasolla. Tutkinnon suorittaneet työllistyvät myös sosiaalialalle, erityisesti lastensuojelun tehtäviin.

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan kirkon tehtävissä toimivien nuorisotyöntekijöiden kokonaismäärä on pysynyt viime vuodet saman suuruisena. Vuonna 2013 nuorisotyöntekijöitä oli seurakuntien palveluksessa 1 242 (2012: 1 303). Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden osuus, on vakiintunut noin 20 %:iin seurakuntien palveluksessa olevista nuorisotyöntekijöistä. Yli 55-vuotiaita nuorisotyöntekijöitä oli 10 %.

Kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on vuosina 1999–2013 ollut yhteensä 1 344. Koko kirkon tasolla tämä on ollut riittävä määrä kattamaan avoinna olevien virkojen työvoimatarpeen, mutta rekrytointi- ja työvoimatilanne vaihtelee eri hiippakunnissa. Hiippakunnista viisi arvioi rekrytointitilanteen tyydyttäväksi ja kolme hyväksi.

#### *Toimenpide-ehdotukset*

- Hiippakuntien rekrytointitoimenpiteillä on selvä yhteys ja myönteinen vaikutus hiippakunnan alueilta aloittaneiden opiskelijoiden määrään pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi KiTOS-seminaarien ja orientoitumiskoulutusten kehittäminen sekä yhteydenpito hiippakunnassa toimiviin harjoittelunohjaajiin tuottavat hyviä tuloksia.
- Seurakuntaharjoittelulla on pitkällä aikavälillä tarkastelussa havaittu yhteys virkojen rekrytointitilanteeseen. Hyvä kokemus seurakuntaharjoittelusta on parasta rekrytointia kirkon työhön.
- Ammattikorkeakoulujen ns. Kiko-rahoituksella toteuttama mentorointi vaikuttaa harjoittelun ohella merkittävästi kirkon työntekijän identiteettiin kehittymiseen. Mentoroinnin malleja tulee kehittää ja varmistaa, että mahdollisimman monella opiskelijalla on mahdollisuus mentorisuhteeseen opiskelunsa aikana.

## **Lähetyssihteerien koulutus**

Valmistuneet ja työllisyys: Lähetyssihteerin kelpoisuudella valmistui vuonna 2013 yhteensä 46 henkilöä (vuonna 2012 58; 2011 63; 2010 73; 2009 68). Lähetyssihteerien virkojen määrä seurakunnissa on kasvanut lähes yhtäjaksoisesti koulutuksen siirryttyä ammattikorkeakoulun yhteyteen, ollen vuonna 2013 112 virkaa, mikä on suurin luku tähän mennessä. Sen sijaan lähetyssihteerien työsuhteiden määrät ovat laskeneet. Vuonna 2013 työsuhteisia lähetyssihteereitä oli 45. Kansainvälisen työn sihteeri -nimikkeiden määrä on pysynyt edelliseen vuoteen verrattuna samana.

Kirkon lähetystyön strategiassa on esitetty, että vähintään 15 000 jäsenen seurakunnassa olisi lähetyssihteerin virka. Käytännössä viime vuosien taloudellinen kehitys on hidastanut tavoitteen toteutumista. Monissa seurakunnissa lähetyssihteerin tehtävät onkin voitu yhdistää johonkin muuhun seurakunnan virkaan (esimerkiksi diakonian virkaan).

Seurakunnissa on myös runsaasti palkkiotoimisia tai vapaaehtoisia lähetyssihteerejä. Kirkon lähetystyönkeskus järjestää heille koulutusta. Vuonna 2014 koulutusta ryhdytään uudistamaan yhteistyössä hiippakuntien kansainvälisen työn sihteerien kanssa. Uudessa koulutuksessa huomioidaan seurakuntien kansainvälisen työn laajentunut tehtäväkenttä.

Vuonna 2013 käynnistettiin hanke lähetystyöhön ja muihin kansainvälisiin tehtäviin suuntautuvien koulutuksen uudistamiseksi.

### Johtopäätökset

- Ammattikorkeakouluista valmistuneiden lähetysliiketoiminnan suorittaneiden määrä on viime vuosien aikana merkittävästi vähentynyt.

## Kirkonpalvelustyö

Suntion ammattitutkinnon uudet perusteet astuivat voimaan 1.4.2012 ja vuoden 2006 tutkinnon perusteilla aloitetut opinnot oli suoritettava 31.3.2014 mennessä. Tutkinnon perusteiden uudistamisessa huomioitiin työelämän muutokset ja muuttuneet ammattitaitovaatimukset.

Suntion ammattitutkinto on näyttötutkinto, joka on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa. Tutkinto on ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton, ts. ammattitaitoa on voitu hankkia esim. muun koulutuksen, työkokemuksen, vapaaehtoistyön, harrastusten ja itseopiskelun avulla. Suurin osa ammattitutkintojen suorittajista osallistuu ainakin osin oppilaitosten järjestämään valmistavaan koulutukseen, joka on pääsääntöisesti ns. monimuoto-opiskelua. Suntion ammattitutkinrossa ammattitaito osoitetaan aina käytännön työssä, seurakunnissa ja työskentelyä arvioivat alan asiantuntijat.

**Hakijat:** Suntion ammattitutkintoon kouluttavia oppilaitoksia on 7. Hakijamäärät vaihtelevat alueittain ja vuosittain. Vuonna 2013 hakijamäärät ovat joko pysyneet edellisvuoteen nähden ennallaan, kasvaneet tai osassa oppilaitoksia vähentynyt. Ruotsinkielinen koulutusohjelma käynnistyy joka kolmas tai neljäs vuosi, vuonna 2013 uutta koulutusryhmää ei aloitettu. Aloittaneita oli 137 (2012: 102; 2011: 128; 2008: 101; 2005: 87) ja valmistuneita 81 (2012: 95; 2011: 86; 2008: 75; 2005: 73). Hieman yli puolet sekä aloittaneista että valmistuneista on miehiä.

**Koulutus:** Oppilaitosten järjestämää valmistavaa koulutusta on edelleen kehitetty vuonna 2012 julkaistujen perusteiden pohjalta. Koulutuksessa on kuluvana vuonna panostettu mm. ihmisten kohtaamiseen, tietoteknisten taitojen kehittämiseen, monikulttuurisuuteen ja työelämäyhteistyöhön. Tuoreet ammattitutkinnon perusteet ovat vaatineet työpaikkaohjaajien ja tutkintotilaisuuksien arvioijien perehdyttämistä. Työelämän muutos ja kirkon heikkenevät talousnäkökulmat ovat vaikuttaneet koulutussisältöihin. Monialaisuus, joustavuus, kestävä kehitys, taloudellisuus ja vapaaehtoisten ohjaaminen ovat erityisesti nousseet käsiteltäviksi aiheiksi.

Suntion ammattitutkintoon valmistava monimuotokoulutus sisältää lähiopetusta oppilaitoksen tiloissa, etäopiskelua eri muodoissa ja työssä oppimista. Työssä oppiminen on tärkeä osa monimuotokoulutusta ja työikäisten oppiminen tapahtuu oikeissa työtehtävissä, paikallisseurakunnissa, työssä oppimisen ohjaajan opastuksessa ympäri Suomen. Tämän vuoksi työelämäyhteydet ja niiden kehittäminen ovat hyvin keskeinen osa koulutuksen kehittämistä.

Suntiokoulutuksen osalta on tarvetta selvittää hiippakuntaoikeudellisesti monimuoto-opiskelijoiden oppimispaikkojen saamisen haasteita, työpaikkaohjaajien kouluttamisesta syventämistä ja mentoroinnin järjestämistä sekä työpaikoilla koulutusmuodon rakenteen ymmärtämistä. Myös tutkintotilaisuuksien arvioijien ja näyttötutkintojärjestelmään perehdyttäminen on tärkeää. Tätä yhteistyötä voisi kehittää mm. kirkkoherrojen, talouspäälliköiden ja muiden johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kanssa. Kirkon työnantajaedustajien tulisi olla hyvin selvillä siitä, millaisilla tutkintojärjestelmillä kirkon töihin tulevia henkilöitä koulutetaan ja mitä se seurakunnan työntekijöiltä vaatii.

Tutkinnon järjestäjät odottavat suntioiden täydennyskoulutuksen kehittämistä sekä hiippakunnan, kirkkohallituksen ja koulutuksen järjestäjien kesken. Seurakuntien taloudellisen tilanteen epävarmuus näkyy sekä suntion ammattitutkintoon valmistavaan että täydennyskoulutukseen osallistuvien määrässä.

**Työn sisältö:** Rakennemuutokset ovat vaikuttaneet sekä kirkonpalvelustyöhön että sen koulutukseen. Yksiköiden suurentuessa työnkuvat ovat muuttuneet (esim. laajentuminen, sektoroituminen) ja työn suunnittelun tarve on kasvanut. Väliesimiestehtävien tarve on lisääntynyt samoin kuin vapaaehtoistoiminta ja siihen liittyvä vapaaehtoisten ohjaamisen osaamisen tarve. Kirkon palvelustyöhön liittyvän vapaaehtoistoiminnan tarpeen arvioidaan kasvavan tulevina vuosina. Työn sisältö ja osaamistarpeet kasvavat myös hautauskulttuurin muutoksen (koneellistuminen, monikulttuurisuus) ja laajemminkin kiinteistöhuollon koneellistumisen johdosta.



Suntion ammattitutkinnon humanistista ja kasvatuksellista luonnetta halutaan korostaa, samoin sen selkeää yhteyttä kirkon perustehtävään. Kyse ei ole vain kiinteistöjen hoidosta, vaan hyvin suuressa määrin vuorovaikutuksesta ja ihmisten keskeisistä henkisistä tarpeista ja hyvinvoinnista erilaisissa elämän tilanteissa. Suntio huolehtii myös arvokkaiden perinteiden säilymisestä (kulttuurihistoria, rakennukset, esineet).

Erilaiset työhyvinvoinnin kysymykset ovat nousseet yhä esille (mm. työssä jaksaminen). Toimintaympäristön muutokset herättävät myös tarpeen pitää esillä ja vahvistaa suntion identiteettiä kirkon työntekijänä.

Työllistyminen: Suntion ammattitutkinnon suorittaneet työllistyvät pääasiallisesti kirkon palvelukseen, ja seurakuntien näkökulmasta rekrytointitilanne on hyvä. Koulutuksen järjestäjien ja tutkinnon suorittaneiden määrä vastaa tällä hetkellä työelämän tarpeeseen erinomaisesti. Toistaiseksi ei ole katsottu tarvetta vähentää aloituspaikkojen tai koulutuksen järjestäjien määrää.

#### *Johtopäätökset*

- On tarvetta kehittää it-osaamista ja verkkopalveluja.
- Monimuotokoulutus tarjoaa toimivan väylän suntion ammattitutkinnon suorittamiseen, mutta se edellyttää toimivia työssäoppimispaikkoja ja työelämäohjaajia. Työssäoppimispaikoista on kuitenkin ollut ajoittain puutetta ja sen vuoksi seurakuntia tulisi kannustaa paikkojen tarjoamiseen ja ohjauksen järjestämiseen, tiukkevista resursseista huolimatta. Myös tutkintotilaisuuksien järjestelyihin ja tutkinnon suorittajien osaamisen arviointiin tarvitaan työelämän panosta.
- Toimintaympäristön nopeat muutokset edellyttävät työelämäyhteyksien jatkuvaa kehittämistä ja yhteyksien hyödyntämistä koulutuksen sisältöjen kehittämisessä työelämälähtöisesti.
- Työssäoppiminen on merkittävä osa suntion ammattitutkinnon suorittamista ja työhön oppimista. Sitä voidaan vahvistaa työelämäohjaajien toiminnan ja osaamisen yhdenmukaistamisella (esim. ohjeistuksen laatiminen), ohjaajien kouluttamisella ja "vakinaistamisella", jolloin ohjaajan osaaminen kasvaa ja kehittyy.
- Näyttötutkintojärjestelmän kulmakivi on työelämäyhteistyö. Tutkintotilaisuuksiin tarvitaan arvioijia. Heidän osallistumistaan perehdyttämistilaisuuksiin, järjestelmän kehittämiseen ja itse arviointityöhön tulisi helpottaa.
- Suntion ammattitutkinnon osat voisivat luontevasti vastata hautausmaatyöntekijöiden koulutustarpeisiin. Tämä kannattaa ottaa huomioon tutkinnon markkinointia kehitettäessä.

## Liite 1 Tiedot tutkinnon suorittaneista 2013

TILANNE VUONNA 2013	Hakijat [1]	[2] Hyväksytyt	Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. kokonaisuusmäärä [4]	Tutkinnon suorittaneet					Lähetys-sihteerin kelpoisuus	
			N	M	% miehiä	yht.		N	M	% miehiä	yht.	joista aiempaa tutkintoa täydentäneitä		
<b>Tehtävänimike, työala</b>														
<b>-tutkintonimike</b>														
<b>Diakonian viranhaltija</b>	542	170	121	16	12 %	137	486	138	14	9 %	152	14	29	
sosionomi AMK	335	102	62	13	17 %	75	291	88	10	10 %	98	14	18	
socionom YH			3	0	0 %	3	14	7	0	0 %	7	0	7	
sairaanhoidtaja AMK	207	68	56	3	5 %	59	181	43	4	9 %	47		4	
<b>Kirkon nuorisotyönohjaaja</b>	219	107	62	20	24 %	82	361	60	20	25 %	80		17	
sosionomi AMK	180	84	42	16	28 %	58	234	43	15	26 %	58		8	
socionom YH			2	0	0 %	2	7	1	0	0 %	1		1	
yhteisöpedagogi AMK	39	23	18	4	18 %	22	120	16	5	24 %	21		8	
<b>Sosionomi ylempi amk-</b>	38	21	19	2	10 %	21	33	9	0	0 %	9			
diakonian, kristillisen kasvatuksen ja nuorisotyön	38	12	19	2	10 %	21	33	9	0	0 %	9			
<b>Kanttori</b>	112	42	28	14	33 %	42	28	36	13	27 %	49			
musiikin maisteri	63	25	17	9	35 %	26		21	8	28 %	29			
musiikin kandidaatti*	sis. ylle	sis. ylle	sis. ylle	sis. ylle		sis. ylle		8	3	27 %	11			
muusikko AMK	46	15	11	4	27 %	15	27	6	1	14 %	7			
musiker YH	3	2	0	1	100 %	1	1	1	1	50 %	2			
MuT								0	0		0			
<b>Kirkonpalvelutyo</b>	230	139	60	81	57 %	141	189	38	43	53 %	81			
suntion ammattitutkinto	228	137	60	79	57 %	139	185	38	43	53 %	81	1		
yrkesexamen för kyrkvaktmästare	2	2	0	2	100 %	2	4	0	0	0 %	0			
<b>Lastenohjaaja</b>	1687	658	590	34	5 %	624	1474	428	19	4 %	447		2	
lapsi- ja perhetyön	1663	637	574	32	5 %	606	1387	412	19	4 %	431		2	
grundexamen i barn- och familjearbete	24	21	16	2	11 %	18	87	16	0	0 %	16			
<b>Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja</b>	0	0	0	0		0	26	6	0	0 %	6			
sosionomi AMK	0	0	0	0		0	26	6	0	0 %	6			
<b>Pappi/lehtori</b>	1215	313	155	136	47 %	291	2820	145	79	35 %	TM-tutk. yht. 224		Tutkinto/ täyd. opinnot, joilla kelp. pappisvirkaan: 108 ***	
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto	870	205	110	95	46 %	205	1804	116	52	31 %	168	66		
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto (läntinen teologia)	291	71	28	27	49 %	55	480	23	21	48 %	44	36		
TK+TM tai TM / Åbo Akademi	54	37	17	14	45 %	31	174	6	6	50 %	12	6		
TL **										0	5			
TT **							362			0	24			
<b>Yhteensä</b>	4043	1450	1035	303	23 %	1338	5417	860	188	18 %	1077		46	

[1] Ensisijaisten hakijoiden lukumääriin lasketaan nuorten ja aikuiskoulutuksen (sis. oppisopimuskoulutuksen) sekä kevään että syksyn hakujen ensisijaiset hakijat. Noviaassa opiskelijat hakevat sosiaalialan koulutusohjelmaan ja mahdollinen kirkollinen suuntautuminen valitaan ensimmäisen vuoden aikana.

[2] Hyväksytyt (lukumäärään lasketaan hyväksytyt opiskelijat, joiden opiskelu alkaa vuonna 2013 sisältäen syksyn 2012 ja kevään 2013 haut.

[3] Lukumäärään lasketaan vuonna 2013 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää syksyn 2012 haun, jossa opinnot alkaneet keväällä 2013 ja kevään 2013 haun, jossa opinnot alkaneet syksyllä 2013. Lukumäärään ei lasketa syksyn 2013 hakua, jossa opinnot alkavat vuonna 2014. Näyttötutkintojen valmistavan koulutuksen osalta aloittaneiden tiedot ilmoitetaan koskien vuotta 2013.

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

\* MuK-tutkinto kelpoistaa tietyin sisällöin C-virkaan. Kelpoistavuus oli mahdollista ensi kertaa 2012.

\*\* Jatko-opiskelijoita yhteensä 362; TL tutkinnon suorittaneista miehiä 4, TT tutkinnon suorittaneista miehiä 9.

\*\*\* Tutkinto / täyd. opinnot, joilla kelpoisuus papiksi 108, joista miehiä 47 (44 %).



### Liite 3 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain 2013

Virka/ammatti	Diakonian viranhaltija			Kanttori			Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		Kirkon varhaiskasvatuksen ohj.		Lasten-ohjaaja*		Kirkon nuorisotyöohjaaja			Pappi		HPK yht.
	Tutkinto - hiippakunta	sosionomi AMK, <i>socionom YH</i>	sairaanhoidtaja AMK	%	musiikin maisteri	muusikko AMK	%	suntion ammattitutkinto, <i>yrkesexamen för kyrkvaktmästare</i>	%	Kirkon varhaiskasvatuksen ohj.	lapsi- ja perhetyön perustutkinto, <i>grundexamen i barn- och familjearbete</i>	%	yhteisöpedagogi AMK	sosionomi AMK, <i>socionom YH</i>	%	teologian maisteri, <i>teologie magister</i>	%	
Turku	18	10	14 %	0	3	4 %	29	10 %	1	50 %	49	6 %	3	4	6 %	15	11 %	132
Tampere	23	5	14 %	2	9	16 %	33	12 %	0	0 %	167	22 %	0	5	4 %	12	9 %	256
Oulu	32	10	21 %	2	12	21 %	27	10 %	0	0 %	123	16 %	25	1	23 %	18	13 %	250
Mikkeli	5	0	3 %	3	1	6 %	20	7 %	0	0 %	50	7 %	2	1	3 %	15	11 %	97
Borgå	6	0	3 %	0	4	6 %	9	3 %	0	0 %	45	6 %	0	1	1 %	14	10 %	79
Kuopio	15	2	9 %	11	1	18 %	23	8 %	0	0 %	127	17 %	2	10	11 %	11	8 %	202
Lapua	15	4	10 %	2	0	3 %	39	14 %	0	0 %	89	12 %	9	7	14 %	19	14 %	184
Helsinki	26	11	19 %	10	0	15 %	55	20 %	1	50 %	63	8 %	0	32	29 %	16	12 %	214
Espoo	13	2	8 %	7	0	10 %	44	16 %	0	0 %	41	5 %	0	10	9 %	19	14 %	136
<b>Yhteensä</b>	<b>153</b>	<b>44</b>	<b>100 %</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>279</b>	<b>100 %</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>	<b>754</b>	<b>100 %</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>100 %</b>	<b>139</b>	<b>100 %</b>	<b>1550</b>
Hiippa- kunnat	Korkeasteen tutkinnot / srk-harjoittelut	%	Toisenasteen tutkinnot / työssäoppimisjaksot	%	Yht.	Harjoittelij oita ja työssäoppijoita hpk:ssa (%)	Harjoittelijoiden määrää suhteessa hpk:n srk:i en määrään (harj.&työssäopp./hpk:n srk, suluissa v. 2012 luku)	Ohjaajien määrää srk:i en henkilöstöstä hpk:ssa (laskettu 1 harjoittelu/työssäoppiminen = 1 ohjaaja)	*) Työssäoppimisjaksojen määrään vaikuttaa se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana 1-3 työssäoppimisjaksoa seurakunnissa.									
Turku	54	10 %	78	8 %	132	9 %	2,2 (2,3)	5 %	Srk:i en (2013) ja srk:i en henkilöstön (2012) lkm									
Tampere	56	11 %	200	19 %	256	17 %	4,7 (3,2)	8 %										
Oulu	100	19 %	150	15 %	250	16 %	4,2 (3)	11 %	Turku		60	2 633						
Mikkeli	27	5 %	70	7 %	97	6 %	2,4 (1,8)	4 %	Tampere		55	3 232						
Borgå	25	5 %	54	5 %	79	5 %	1,3 (0,8)	7 %	Oulu		60	2 206						
Kuopio	52	10 %	150	15 %	202	13 %	3,7 (2,5)	10 %	Mikkeli		40	2 299						
Lapua	56	11 %	128	12 %	184	12 %	4 (4,1)	8 %	Borgå		62	1 197						
Helsinki	96	19 %	118	11 %	214	14 %	6,5 (5)	8 %	Kuopio		54	2 041						
Espoo	51	10 %	85	8 %	136	9 %	6,8 (5,6)	7 %	Lapua		46	2 200						
<b>Yhteensä</b>	<b>517</b>	<b>100 %</b>	<b>1033</b>	<b>100 %</b>	<b>1550</b>	<b>100 %</b>			Helsinki		33	2 604						
									Espoo		20	1 946						
									Yht.		430	20 358						



**Liite 5** Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot ja orientoitumiskoulutukset 2013

Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot ja orientoitumiskoulutukset 2013	Pastoraalitutkinnon suorittaneet			Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittaneet			Ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneet			Orientoitumiskoulutukseen osallistuneet *							
	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	kanttorit	diakonian viranhaltijat	nuorisotyön-ohjaajat	teologit	lapsityönohj./kirkon varhaiskasv. ohjaaja	lastenohjaajat	muut	yht.
<b>Hiippakunta</b>																	
Turun arkkihiippakunta	4	4	8	3	3	6	0	1	1	0	11	0	14	0	0	0	25
Tampereen hiippakunta	4	5	9	5	5	10	0	0	0	2	0	3	0	0	1	0	6
Oulun hiippakunta	1	5	6	3	2	5	3	0	3	4	5	5	0	0	0	4	18
Mikkelin hiippakunta	5	7	12	4	8	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porvoon hiippakunta	2	4	6	4	3	7	1	1	2	0	4	1	6	0	0	0	11
Kuopion hiippakunta	6	7	13	2	1	3	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	17
Lapuan hiippakunta	0	3	3	3	7	10	2	1	3	1	7	3	0	0	0	0	11
Helsingin hiippakunta	3	10	13	4	9	13	0	0	0	2	0	5	0	0	6	5	18
Espoon hiippakunta	1	3	4	4	5	9	0	0	0	0	4	0	0	1	3	3	11
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>74</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>117</b>
	35 % miehiä	65 % naisia	100 %	43 % miehiä	57 % naisia	100 %	67 % miehiä	33 % naisia	100 %	8 % kanttoreja	41 % diakonian viranhaltijoita	27 % nt-ohjaajia	17 % muuta	1 % lapsityön- ohj./kirkon varhaiskasv. ohjaaja	9 % lastenohj.	10 % muut	

**Liite 6** Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työllisyystilanteesta 2013

	Papisto/yleisesti	Seurakuntapastori	Kappalainen	Kirkkoherra	Kantori/tyleisesti	Muu pk:n hyväksymä tutkinto	Yliempi korkeakoulututkinto	Laaja yliopistotutkinto	Diakonian viranhaltijat	Kirkon nuorisotyönohjaajat	Lapsityönohjaajat (kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja)	Lastenohjaajat	Lähetyslihteerit	Muut tehtävät
Turku	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	vaikea	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä
Tampere	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä
Oulu	hyvä	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä					
Mikkeli	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Porvoo	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	vaikea	vaikea	vaikea	vaikea	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
Kuopio	vaikea	vaikea	tydyttävä	tydyttävä										
Lapua	hyvä	erinomainen	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	
Helsinki	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	tydyttävä	hyvä
Espoo	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä		

## Liite 7

### Seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2013

Alla esiteltyjen lisäksi Kirkon koulutuskeskuksen asettamina toimivat kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä, sielunhoidon koulutuksen seurantaryhmä ja teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä.

#### **Teologikoulutustoimikunta 1.1.2013–31.12.2014 (varajäsenet suluissa)**

Puheenjohtaja: piispa Björn Vikström, Porvoo. Jäsenet: johtaja Kari Kopperi (varapj.), vs. koulutussuunnittelija Minna Rikkinen / koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (v. 1.2.–13.12.), hiippakuntadekaani Niilo Pesonen, piispainkoulutuksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala, professori Ismo Dunderberg, opintoasiainpäällikkö Mervi Palva, professori Gunnar af Hällström, yliopistonlehtori Heikki Salomaa (varajäsen Pauliina Kainulainen), TYT: Johan Savola (varajäsen Isto Peltomäki), TSF: Marco Harju, Erica Forsblom, FO: Markus Kallatsa. Sihteerinä työelämäyhteyksien suunnittelija Maria Buchert.

#### **Kanttorikoulutustoimikunta 1.1.2013–31.12.2014 (varajäsenet suluissa)**

Puheenjohtaja: kenttäpiispa Pekka Sirviö, Lahti. Jäsenet: yliopettaja Pekka Arola (Tampereen ammattikorkeakoulu, lehtori Ari Rautakoski, Oulun seudun ammattikorkeakoulu), professori Jorma Hannikainen (lehtori Timo Kiiskinen, Sibelius-Akatemia, Helsinki), kirkkomusiikin opiskelija Johanna Kinnunen (Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Anna-Julia Peippo, Tampereen ammattikorkeakoulu), kouluttaja Lasse Erkkilä (koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi, Kirkon koulutuskeskus), kirkkomusiikin opiskelija Riikka Haapamäki (Sibelius-Akatemia, Kuopio, kirkkomusiikin opiskelija Martti Laitinen, Sibelius-Akatemia, Helsinki), dekaani Elina Laakso Sibelius-Akatemia, Helsinki (Pekka Vapaavuori, Sibelius-Akatemia, Kuopio), hiippakuntakanttori Seppo Kirkinen (Kuopion hiippakunta, hiippakuntakanttori Hanna Remes, Helsingin hiippakunta), teologinen sihteeri/pääsihteeri Jyri Komulainen (PK, pääsihteeri/piispa Jari Jolkkonen, Kuopion hiippakunta), vs. työalasihteeri Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen (Kirkkohallitus, Jumalanpalvelus ja yhteiskunta -yksikkö, johtaja/hiippakuntas sihteeri Mika Mäntyranta, KJY/Turun arkkihiippakunta). Sihteerinä Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen.

#### **Diakoniakoulutuksen seurantaryhmä 1.1.2013–31.12.2015 (varajäsenet suluissa)**

Puheenjohtajana yhteiskunnallisen työn diakoni Katri Valve, Vantaan seurakuntayhtymä (diakoni Saila Musikka, Pie-lisensuun seurakunta), varapuheenjohtaja hiippakuntas sihteeri Ulla-Maija Harju, Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli (hiippakuntas sihteeri Johanna Korkeaniemi, Lapuan hiippakunnan tuomiokapituli), diakoniajohtaja Otto Savolainen, Seinäjoen seurakunta (diakoniajohtaja Pasi Nieminen, Porvoon suomalainen seurakunta), diakonias sihteeri Katariina Mylläri, Tampereen seurakuntayhtymä (diakonias sihteeri Ulla Kallio, Porin seurakuntayhtymä), johtava asiantuntija Pia Kummel-Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus 1.1.-18.11. ja vs. johtava asiantuntija Helene Liljeström 18.11.–31.12. (hiippakuntas sihteeri Tua Sandell, Porvoon hiippakunnan tuomiokapituli), asiantuntija Ilkka Sipiläinen, Kirkkohallitus/Kirkon jumalanpalvelus ja yhteiskunta (asiantuntija Titi Gävert, Kirkkohallitus/Kirkon diakonia ja sielunhoito), aluekoordinaattori Lea Rättyä, Diakonia-ammattikorkeakoulu (lehtori Helena Kotisalo, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Kari Ruotsalainen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), lehtori Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia (osastonjohtaja Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia), diakoniaopiskelija Erkko Virtanen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, asiamies Tiina Laine, Diakoniatyöntekijöiden Liitto (toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää, Diakoniatyöntekijöiden Liitto), sihteeri asiantuntija Helena Tuominen, Kirkon koulutuskeskus.

#### **Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2013–31.12.2015 (varajäsenet suluissa)**

Puheenjohtaja kasvatustyön johtaja Timo Laakso, Varkauden seurakunta (nuorisotyönohjaaja Johanna Nyman, Kotkan seurakunta), nuorisotyön sihteeri Rauno Vänskä, Helsingin seurakuntayhtymä (nuorisotyönohjaaja Maire Kuoppala, Oulun ev.-lut. seurakuntayhtymä), varapuheenjohtaja nuorisotyön työalasihteeri Sirpa Syrjä-Turpeinen, Jyväskylän seurakunta (johtava nuorisotyönohjaaja Juha Kasari, Helsingin Mikaelin seurakunta), lehtori Sami Ritokoski, Diakonia-



ammattikorkeakoulu (lehtori Jouko Porkka, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Vesa Nuorva, Centria ammattikorkeakoulu (koulutusohjelmajohtaja Jukka Hautala, Centria ammattikorkeakoulu), lektor Anna-Karin Lärka, Yrkes­högs­kolan Novia, varajäsen lektor Henrica Lindholm, Yrkes­högs­kolan Novia, opiskelija Henna Weckman, Centria am­mattikorkeakoulu/Copsa (opiskelija Paula Pöntinen Diakonia-ammattikorkeakoulu/ opiskelijakunta O'Diako), asiantuntija Pekka Tukeva, Kirkon kasvatus ja perheasiat (asiantuntija Katri Vappula, Kirkon kasvatus ja perheasiat), hiippakuntasihtööri Mika Nurmi, Espoon hiippakunta (hiippakuntasihtööri Reijo Takamaa, Lapuan hiippakunta), joh­tava asiantuntija Stefan Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus asiantuntija Ann-Mari Holländer, Kirkon ruot­sinkielisen työn keskus), nuorisotyön johtaja, Jari Oksanen, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto KNT (toiminnan­joh­taja Arja Lusa, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto KNT), kouluttaja Juha Kinanen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus (koulutussuunnittelija Sanna Jattu, Nuorten Keskus), suunnittelija Petra Sorvisto, Espoon kaupunki (nuorisoasiain päällikkö Taina Saarenpää, Vantaan kaupunki), sihtööri, asiantuntija Marja Pesonen, Kirkon koulutuskeskus

### **Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2013–31.12.2015 (varajäsenet suluissa)**

Puheenjohtaja apulaisrehtori Pirkko Hammarén, Jyväskylän kristillinen opisto (varajäsen koulutus­päällikkö Päivi Liiti, Oulun diakoniaopisto, Ylitornion toimipaikka), lastenohjaaja Katia Rautasuo, Kuusankosken seurakunta (lastenohjaaja Marika Pulkkinen, Roihuvuoren seurakunta), lapsityönohjaaja Elina Huttunen, Espoon tuomiokirkkoseurakunta (lap­sityönohjaaja Riitta Immonen, Kirkon lapsityönohjaajat ry), lehtori Ritva Jarva, Jaakkiman kristillinen opisto (lehtori Leena Haarala, Turun kristillinen opisto), lehtori Päivi Hilska, Seurakuntaopisto (lehtori Ella Keski-Korhonen, Kausti­sen evankelinen opisto), koulutus­päällikkö Marja-Liisa Sabbah, Lahden diakonian Instituutti (koulutus­päällikkö Tiina Parkkinen, Seurakuntaopisto), lehtori Päivi Sutinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Dia­kon­ia-ammattikorkeakoulu), oppisopimusopiskelija Anne Lähteenmäki, Seurakuntaopisto, Tuusulan seurakunta (op­pisopimusopiskelija Annica Maljanen, Seurakuntaopisto, Hyvinkään seurakunta), asiantuntija Raija Ojell, Kirkon kas­vatus ja perheasiat (asiantuntija Heljä Petäjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat), varapuheenjohtaja, hiippakuntasihtööri Mikko Sulander, Tampereen hiippakunta (hiippakuntasihtööri Juha Antikainen, Kuopion hiippakunta), lektor Gunilla Holmberg, Kristliga folk­högs­kolan i Nykarleby (asiantuntija Ann-Mari Holländer, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), lastentarhanopettaja Kristina Kokkinen, Helsinki (varhaiskasvatuksen esimies Marja-Leena Koskinen, Järvenpää), ope­tusneuvos Ulla Aunola, Opetushallitus (avoin), lastenohjaaja Eila Pelttari, Kirkon Lastenohjaajat ry (lastenohjaaja Varpu Jääskeläinen, Kirkon Lastenohjaajat ry), kouluttaja Liisa Luukkonen, Seurakuntien Lapsityön Keskus (aluesihtööri Maara Kosonen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus), sihtööri asiantuntija Marja Pesonen kirkon koulutuskeskus

### **Opetus- ja kulttuuriministeriön asettamat toimikunnat ja ryhmät kaudella 1.1.2014–31.12.2016**

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

### **Opetushallituksen nimeämät 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; vanhustyön tutkintotoimikunnan pysyvä asiantuntijajäsen Irene Nummela.

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

Valtioneuvoston asettaman Elinikäisen oppimisen neuvoston 2012–2015 varajäsen ja sen Työpaikalla oppimisen ja­oston jäsen Kari Kopperi. Valtioneuvoston nimeämä työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvosto (TKE-neuvosto) 2012–2014: jäsen Vuokko Piekkala, varajäsen Oili Marttila ja sen työvoima- ja koulutustarpeen ennakointijaosto sekä työ­voimapolittikkajaosto jäsen Oili Marttila.

## Liite 8

### Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2013

#### *Opetushallitukselle*

- [Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteiden luonnos](#), 31.1.2013

#### *Opetus- ja kulttuuriministeriölle*

- Varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön uudistaminen (kuulemistilaisuus), 14.2.2013
- [Lukiokoulutukseen valmisteltavat tavoitteet ja tuntijako](#), 13.2.2013
- TUTKE2-työryhmän ja -ohjausryhmän valmistelemat ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämislinjaukset (kirjallinen näkemys), 11.4.2013
- [Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämistä koskeva luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ammatillisesta koulutuksesta annetun lain ja aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta](#), 26.9.2013

## Liite 9

### ***Teologiksi ja teologina kasvaminen -tutkimushanke - Tiivistelmä tutkimustuloksista teologikoulutuksen kehittämisen kannalta***

Vuonna 2013 päättyneen tutkimushankkeen tarkoituksena oli selvittää teologian opiskelijoiden valikoitumista alalle, opiskeluprosessia, ammattiin suuntautumista ja työelämäkokemuksia valmistumisen jälkeen. Tavoitteena oli saada selvyys niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat teologien urasuuntautumiseen, sekä luoda kuvaa siitä muutoksesta, joka teologikunnassa on tapahtunut. Tutkimus pohjautui teologiselle alalle hakeutuvien, alalla opiskelevien ja työelämään siirtyneiden teologien keskuudessa toteutettuihin haastatteluihin ja kyselyihin sekä kirjallisiin aineistoihin.

Keskeinen havainto tutkimuksessa oli, että kokemus kutsumuksesta tai sen puute vaikuttaa olennaisesti teologien kiinnostukseen kirkon virkaa ja pappetta kohtaan. Teologit näkevät kutsumuksen vahvana edellytyksenä pappeteen suuntautumiselle. Teologien työtehtävät ovat kuitenkin monipuolistuneet jatkuvasti, ja kutsumuksen merkitys alan valinnassa on vähäisempi niillä, jotka hakeutuvat muualle kuin kirkon virkaan. Alalle hakeutuvat ovat aiempaa enemmän sisällöllisesti kiinnostuneita oppiaineestaan ja uskontoa koskevista kysymyksistä. Yhä useampi haluaa tutkia uskontoa tieteellisesti. Teologinen koulutusala nähdään myös entistä käyttökelpoisempänä työmarkkinoilla.

Hengellisen kutsumuksen heikentyminen teologien keskuudessa liittyy osin naisten osuuden kasvamiseen alalla ja naisten moniulotteisempaan ammatilliseen orientaatioon. Naisten suuntautuminen teologiselle alalle on tutkimuksen perusteella monimutkaisempi prosessi kuin miesten. Naisten keskuudessa on myös selvästi enemmän niitä, joiden ammatillinen identiteetti on selkeytymätön tai vielä etsivä. Teologiselle alalle pyrkivät miehet ovat uskonnollisesti aktiivisempia ja korostavat hengelliseen kutsumukseen liittyviä motivaatiotekijöitä enemmän. Naiset puolestaan korostavat enemmän tieteelliseen orientaatioon, sisällölliseen kiinnostukseen ja itsensä toteuttamiseen liittyviä tekijöitä. Opintojen aikana erityisesti naisten kiinnostus kirkon virkaa kohtaan lisääntyy. Suuntautuakseen kirkkoon monet naiset näyttävät tarvitsevan opintojen aikaisia vahvistavia kokemuksia.

Teologian opiskelijoita motivoi alalle voimakkaimmin kiinnostus uskontoa koskevia kysymyksiä kohtaan. Samat motivaatiotekijät selittävät usein sekä alalle hakeutumista että teologien uranvalinnan varmuutta ja opinnoissa etenemistä. Erityisesti itsensä toteuttaminen ja auttamisorientaatio motivoivat teologian opintoja ja lisäävät myönteistä suoriutumisosotusta. Selkeä ammatillinen suuntautuminen auttaa opinnoissa etenemistä. Sekä kirkon virkaan että opettajan kelpoisuuteen pätevöittäviä opintoja suorittavat etenevät opinnoissaan paremmin kuin vaihtoehtoisen linjan opiskelijat.

Tutkimus osoittaa ammatillisen suuntautumisen realisoituvan opintojen myötä. Uskonnonopettajaksi ja tutkijaksi aikoo useampi kuin sinne lopulta sijoittuu. Seurakuntatyöhön tähtäviä taas on selvästi vähemmän teologiopintojen alkuvaiheessa. Jo kahden vuoden opinnot muuttavat monien tavoitteita. Usein tavoitteet kääntyvät vahvemmin kirkolliseen suuntaan vasta opintojen edetessä.

Tutkimuksessa arvioitiin myös vuonna 2002 käyttöön otettua teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimusta. Soveltuvuuskokeeseen osallistuneet arvioivat, että se edesauttaa ja syventää omaa suuntautumista henkilökohtaisella tasolla varsin heikosti, jos ollenkaan. Soveltuvuuden arviointi palvelee silti etenkin niitä, jotka haluavat varmistua pappisvihkimyksen valinnasta omaksi uravaihtoehdokseen.

Hakijamäärien vähentymiselle on todennäköisesti useampia selityksiä, jotka vaatisivat tarkempaa ja perusteellista jatkoselvitystä. Yhtenä mahdollisena taustatekijänä on evankelis-luterilaisen kirkon aseman muutos ja sen henkilökohtaisen merkityksen heikkeneminen, mihin liittyy myös kirkosta käyty julkinen keskustelu.