

# Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon  
päivitetty rekrytointistrategia  
vuosille 2013–2019

# **Meidän kirkko - tulevaisuuden työpaikka**

**Suomen evankelis-luterilaisen kirkon  
päivitetty rekrytointistrategia  
vuosille 2013–2019**

Suomen ev.-lut. kirkon julkaisu 1  
Kirkko ja toiminta

Kirkkohallitus

Helsinki 2013

Meidän kirkko - tulevaisuuden työpaikka, Suomen  
evankelis-luterilaisen kirkon päivitetty rekrytointistrategia  
vuosille 2013–2019

© Kirkkohallitus  
Kirkon koulutuskeskus  
Kirkkohallituksen työmarkkinaosasto

Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 1, Kirkko ja toiminta  
Strategiat  
Asianumero: 2013-00086

Ulkoasu ja taitto: Unigrafia/Hanna Sario

ISBN 978-951-789-437-1 (nid.)  
ISBN 978-951-789-438-8 (PDF)

ISSN 2341-9393 (painettu)  
ISSN 2341-9407 (verkkojulkaisu)

Unigrafia  
Helsinki 2013



# SISÄLLYS

|   |    |
|---|----|
| <b>1 REKRYTOINTI KIRKOSSA</b> .....   | 2  |
| <b>2 NYKYTILA JA KEHITYSNÄKYMÄÄ</b> .....   | 3  |
| 2.1 Kirkko työnantajana .....   | 3  |
| 2.1.1 Kirkon henkilöstö.....  | 5  |
| 2.1.2 Muutokset toimintaympäristössä .....  | 7  |
| 2.2 Kirkon työhön johtavan koulutuksen näkymiä .....  | 7  |
| 2.3 Eri toimijoiden roolit rekrytoinnissa .....   | 10 |
| 2.3.1 Seurakunnat/seurakuntayhtymät .....   | 11 |
| 2.3.2 Hiippakunnat .....  | 13 |
| 2.3.3 Kirkkohallitus .....  | 13 |
| 2.3.4 Kouluttavat oppilaitokset .....   | 14 |
| <b>3 REKRYTOINNIN STRATEGISET TAVOITTEET JA TOIMENPITEET</b> .....  | 15 |
| 3.1 Strategiset tavoitteet.....   | 15 |
| 3.2 Toimenpiteet .....  | 15 |
| 3.2.1 Rekrytoinnin koordinointi.....  | 15 |
| 3.2.2 Rekrytoinnin edistäminen (aik. Kirkon työhön -hanke) .....  | 16 |
| 3.2.3 Toimenpiteet toimijoittain.....   | 17 |
| <br>  |    |
| <b>LIITE 1</b> Kirkon henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin vuonna 2012 .....   | 23 |
| <b>LIITE 2</b> Kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma ikäluokittain<br>vuonna 2012 .....  | 24 |
| <b>LIITE 3</b> Kirkon henkilöstön ikäjakauma tehtäväryhmittäin 2012 .....   | 25 |
| <b>LIITE 4</b> Naisten osuus kirkon henkilöstöstä tehtäväryhmittäin<br>2007 ja 2012 .....   | 26 |
| <b>LIITE 5</b> Arvio eläkkeelle siirtyvistä kirkon henkilöstöstä 2014-2019 .....  | 27 |
| <b>LIITE 6</b> Kesätyöntekijöiden määrät 2012 .....   | 28 |
| <b>LIITE 7</b> Hiippakunnat, joista opiskelijat ovat lähteneet kouluttavaan<br>laitokseen opiskelemaan 2012 .....                 | 29 |
| <b>LIITE 8</b> Seurakuntaharjoittelun ja työssäoppimisjaksojen<br>hiippakunnallinen sijoittuminen vuonna 2012 .....               | 30 |
| <b>LIITE 9</b> Kirkon työhön johtavaan koulutukseen hakeneet, valitut<br>ja tutkinnon suorittaneet AKR:n raportit 2004–2012 ..... | 31 |
| <b>LIITE 10</b> Papiksi vihittyjen määrä hiippakunnittain<br>2008, 2010, 2012 .....   | 38 |

# 1 REKRYTOINTI KIRKOSSA

Rekrytointi on osa kirkon työtä. Tässä mietinnössä rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimintatapoja, joilla pyritään takaamaan, että kirkossa on riittävästi osaavaa työvoimaa. Yhtäältä tämä tarkoittaa kirkon työn tunnetuksi tekemistä ja markkinointia sekä toisaalta konkreettisia toimenpiteitä työpaikan täyttämiseksi.

Rekrytoinnin kohderyhmänä kirkossa ovat perusasteen opiskelijat, ammattiin opiskelevat ja työelämässä toimivat henkilöt. Rekrytoinnissa voidaan erottaa neljä osa-aluetta:

1. rekrytointi oppilaitoksiin,
2. opintojen aikaiset rekrytointitoimenpiteet,
3. valmistuneiden rekrytointi kirkon palvelukseen ja
4. työtä hakevien/vaihtavien rekrytointi.

Rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä ja seurantaä tehdään seurakunnissa, hiipakunnissa, kouluttavissa oppilaitoksissa, Kirkkohallituksessa (Toiminnallinen osasto: erityisesti Kirkon koulutuskeskus, Ammatillisen koulutuksen ryhmä sekä koulutusalojen seurantaryhmät), Kirkon työmarkkinalaitoksessa ja Piispainkokouksessa. Toimenpiteisiin vaikuttavat myös valtiovallan päätökset. Rekrytoinnin haasteena on sen kokonaisvaltainen kehittäminen, koska vastuut eri osa-alueilla on määritelty epäselvästi ja kohdennetut resurssit ovat vähäiset.

Rekrytointi on joko *suoraa* tai *välillistä* toimintaa. Ensin mainitulla tarkoitetaan paitsi työntekijän palkkaamista avoimna olevaan tehtävään, myös esimerkiksi yhteyksiä potentiaalsiin tuleviin työntekijöihin kuten koululaisiin ja opiskelijoihin. Välillinen rekrytointi on eri työnantajaorganisaatioiden ja eri sidosryhmien keskinäistä yhteistyötä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi rekrytointiesitteiden toimittamista, seurakuntaharjoittelun, työssäoppimisen ja ohjaustoiminnan kehittämistä, rekrytointitilanteen seurantaä sekä tarvittaviin kokonaiskirkollisiin toimenpiteisiin ryhtymistä.

## 2 NYKYTILA JA KEHITYSNÄKYMÄ

### 2.1 Kirkko työnantajana

Kirkko kohtaa rekrytoinnissa samoja haasteita kuin muutkin työnantajat. Henkilöstön ikääntyminen ja lisääntyvä eläkkeelle siirtyminen lisäävät uuden työvoiman tarvetta ja sen myötä kilpailua ammattitaitoisesta työvoimasta. Kun työmarkkinoille tulee vähemmän työvoimaa kuin sieltä poistuu, työnantajat joutuvat yhä useammin kilpailemaan osaavasta työvoimasta. Paikoitellen työvoiman saannissa on vaikeuksia joillakin tehtävälajoilla ja pääkaupunkiseudun sekä kasvukeskusten ulkopuolella.

Myös seurakuntarakenteessa tapahtuvat muutokset tuovat lisähaasteita rekrytointiin. Mahdollisten rakenteellisten muutosten, samoin kuin talouden kiristymisen seurauksena seurakunnat voivat joutua vähentämään henkilöstöään. Toimintaympäristön muutoksista, kiristyvästä taloudesta ja seurakuntien rakenteiden kehittämisestä sekä seurakuntien toimintatapojen sisällöllisestä kehittämisestä seuraavat muutokset seurakunnan työssä tulevat vaikuttamaan työtehtävien monialaistumiseen ja edellyttämään uudenlaista osaamista kirkon työntekijöiltä. Tämä heijastuu paitsi henkilöstön koulutukseen myös rekrytointiin, sillä työntekijöiden osaamisen on vastattava entistä haasteellisempia työelämän vaatimuksia.

Kirkon vahvuutena on monipuolisesti koulutettu ja ammattitaitoinen henkilöstö. Kirkko tarjoaa henkilöstölle hyvät palvelussuhteen ehdot (mm. vuosiloma, perhevapaa, työaika) työtehtävissä, jotka ovat useimmiten toistaiseksi voimassa olevia. Myönteisiä mainetekijöitä ovat myös työpaikan pysyvyys sekä merkityksellinen ja monipuolinen työ. Kirkkotyönantaja on koulutusmyönteinen, ja kaikilla henkilöstöryhmillä on mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämään henkilöstökoulutukseen. Näitä mainetekijöitä tulee vaalia jatkossakin.

Kirkko tarjoaa työpaikkoja sekä hengellisen työn että muiden alojen osaajille. Kirkko tunnetaan hyvin hengellisen työn työnantajana, mutta kirkon on vahvistettava mielikuvaa siitä, että se tarjoaa laaja-alaisesti työtä esimerkiksi hallinnon, talouden ja kiinteistöjen hoidon tehtävissä. Kausi- ja kesätyömahdollisuuksia on tarjolla lähinnä kasvatus- ja hautausmaatyössä. Tavoitteena on, että seurakunnat ymmärtävät entistä selvemmin aktiivisen markkinoinnin ja työnantajakuvan kirkkastamisen merkityksen yhtenä rekrytoinnin keinona.

Monet seurakunnat voivat tarvita tukea työnantajatehtävissään, jotka liittyvät paitsi käytännön prosesseihin akuuteissa rekrytointitilanteissa, myös laajemmin palvelussuhdeasioiden hoitoon niin hallinnollisesta kuin lainsäädännöllisestä näkökulmasta. Monissa seurakunnissa henkilöstöä on vähän ja työntekijöitä joudutaan rekrytoimaan vain harvoin. Taloudellisen tilanteen vuoksi rekrytoinneista on voitu joutua luopumaan tai niitä on päätetty siirtää parempaan ajankohtaan.

Silloin kun rekrytointeja on vähän, prosessin hoitamiseen ei ehkä synny kovin helposti osaavia käytäntöjä.

Julkisella sektorilla eräs rekrytointia hankaloittava tekijä on päätöksenteon monipolvisuus ja hitaus. Rekrytointiprosessin venyminen jopa useiden kuukausien mittaiseksi voi vähentää kiinnostusta työpaikkaan etenkin niillä uranvaihtajilla, jotka ovat nyt yksityissektorin palveluksessa. Joissakin tapauksissa kilpailu hyvästä työntekijästä menetetään jo kesken valintaprosessin työntekijän saatua työpaikan muualta yksityiseltä sektorilta.

Työntekijöiden kontaktit opiskelualaansa mieltäviin koululaisiin, opiskelijoihin ja seurakunnassa oleviin harjoittelijoihin ja työssäoppijoihin ovat erityisen tärkeitä. Kirkon vahvuutena on, että se kohtaa suurimman osan nuorten ikäluokasta rip-pikoulussa. Tulevaisuuden kehittämisaikaa on peruskoululaisten työelämään tutustumisjaksot (tet-jaksot), joita seurakuntatyönantajat eivät ole hyödyntäneet vielä riittävässä määrin. Kirkon työhön rekrytoitumista voidaan vahvistaa kehittämällä seurakuntaharjoittelua sekä työssäoppimisympäristöjä ja ohjausosaamista.

Kirkko on vastannut rekrytoinnin haasteisiin monin tavoin. Kirkon palkkausjärjestelmä sisältää elementtejä, joiden avulla on mahdollista vastata myös henkilöstön rekrytointiin liittyviin palkkauksellisiin haasteisiin sekä korjata palkkakehitystä niillä aloilla, joilla on jääty jälkeen muun yhteiskunnan kehityksestä. Seurakunnat tekevät palkkausta koskevat päätökset lähes koko henkilöstön osalta paikallisesti. Tämä asettaa haasteita seurakuntien johtamisjärjestelmiin ja edellyttää suunnitelmallista palkkapolitiikkaa. Jatkossa myös muiden palvelussuhteen ehtojen tulee säilyä kilpailukykyisinä.

Rekrytoinnin kannalta heikkoutena voidaan pitää sitä, että kirkossa ei ole järjestettyä urakiertoa sen enempää yksittäisten työnantajaorganisaatioiden, seurakuntatalouksien sisällä kuin näiden välilläkään. Rekrytointi uuteen tehtävään perustuu yleensä työntekijän omaan aktiivisuuteen ja tapahtuu sen mukaan, mitä tehtäviä tulee avoimeksi joko saman organisaation sisällä tai toisessa seurakunnassa. Työntekijälle urakierto mahdollistaa ammattitaidon lisäämisen ja uralla etenemisen, työnantajalle uuden työpotentiaalin. Urakierto ei ratkaise rekrytointitarvetta kokonaisuudessaan, mutta sen avulla voidaan löytää organisaation sisältä henkilöitä mm. sijaisuuksiin ja avoimiin tehtäviin sekä tukea henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin. Työnantajan näkökulmasta sisäinen rekrytointi tarjoaa ulkoista rekrytointia enemmän varmuustekijöitä, sillä henkilö ja hänen osaamisensa tunnetaan entuudestaan.

On havaittavissa, että kirkolliseen koulutukseen hakeutuu yhä enemmän henkilöitä, joilla on takanaan muu koulutus ja työura tai he ovat olleet muissa tehtävissä kirkon palveluksessa. Heillä on jo hankittua tietotaitoa työelämästä ja he ovat erittäin motivoituneita kirkon työhön. Alan vaihtajilla on arvokasta osaamista aikaisemmista ammateistaan mutta kirkko on heille uusi toimintaympäristö ja työyhteisö. Tämä on otettava huomioon erityisesti hengelliseen työhön tulevien alan vaihtajien perehdyttämisessä.

Työssä jaksamisen edistäminen on entistä tärkeämpää työn muuttuessa vaativammaksi ja kuormittavammaksi. Ammattitaidon ylläpitäminen ja edistäminen, työterveys, työsuojelu ja työilmapiiri ovat oikeudenmukaisen palkkauksen ohella niitä seikkoja, joilla on yhteys työssä jaksamiseen. Ikärakenteen muuttuessa olisi mietittävä uusia tapoja työssä jaksamisen edistämiseksi. Etätö joustavana työn tekemisen muotona, mentorointi ja ns. seniorivirkojen<sup>1</sup> perustaminen voivat paitsi edistää nykyisen henkilöstön työssä jaksamista myös lisätä kiinnostusta kirkon tehtäviin.

### 2.1.1 Kirkon henkilöstö

Vuonna 2013 seurakuntatalouksia on 295, mutta osa yhtymiin kuuluvista seurakunnista hoitaa rekrytointiaan itsenäisesti, joten käytännössä kirkon työnantajajaksiköiden lukumäärä on edellä mainittua lukua suurempi.

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärä on noin 21 000 työntekijää (henkilötyövuosina n. 15 000). 1990-luvun alun lamavuosien jälkeen tapahtunut kasvu on tasaantunut. Kirkon henkilöstöstä noin puolet on hengellisen työn tehtävissä (papisto, kanttorit, diakoniatyöntekijät, nuorisotyöntekijät, lapsityönohjaajat, lastenohjaajat ja lähetysseurakunnat) ja toinen puoli hallinto- ja toimistotyössä, hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä. Kirkolla on myös erityistyömuotoja ja erityistehtäviä (kuten kuurojen-, kehitysvamma-, maahanmuuttaja- ja vankilatyö), joiden työntekijät ovat seurakuntien, seurakuntayhtymien, hiippakuntien tai Kirkkohallituksen palveluksessa.

Tunnusomaista kirkon henkilöstön kehitykselle on naisten suhteellisen osuuden kasvu. Seurakuntapapistoa lukuun ottamatta kaikissa tehtäväryhmissä on naisennemmistö. Seurakuntapapistossakin naisten suhteellinen osuus kasvaa nopeasti (43 % vuonna 2012), joten jo lähivuosina naisten osuus tulee olemaan yli puolet myös tässä työntekijäryhmässä. Lastenohjaajat ovat valtaosin naisia. Kirkon henkilöstöstä vain reilu neljännes on miehiä.

Kirkon palveluksessa olevien keski-ikä on korkea (vakinaisen henkilöstön keski-ikä 49,1 vuotta vuonna 2012) ja sen odotetaan lähivuosina edelleen nousevan. Monissa tehtäväryhmissä enemmistö työntekijöistä on lähempänä eläkeikää kuin työuran alkuvaihetta. On todennäköistä, että kirkon henkilöstön määrä tulee mm. talouskehityksen vuoksi vähenemään. Eläkkeelle siirtymisten seurauksena kirkko tulee edelleen tarvitsemaan uusia työntekijöitä, joskin seurakuntien yhdistymisen myötä työntekijöiden tarve ei ole identtinen eläkkeelle siirtyvien määrän kanssa. Niillä aloilla, joilla työvoiman alueellinen liikkuvuus on vähäistä, työvoiman tarve ei korjaannu seurakuntien yhdistymisen myötä.

---

<sup>1</sup> Seniorivirka on tehtävä, jota hoitamaan siirtyy lähiaikoina eläkkeelle lähtevä työntekijä. Senioriviran hoitaja vapauttaa oman tehtävänsä seuraajansa hoitettavaksi ja toimii seniorivirkaan liitettyjen tehtävien ohella uuden työntekijän mentorina. Etenkin organisaation avaintehtävien hoitamisessa mentorointi on tärkeää.



On arvioitu, että kirkon työntekijöistä lähes 15 % siirtyy eläkkeelle vuosien 2014–2019 aikana. Hengellisen työn työntekijöistä voimakas eläköityminen koskettaa erityisesti papistoa, lapsityöntekijöitä sekä erityistehtäviä kuten sairaalasielunhoitoa ja diakoniatyötä. Myös hallinto- ja toimistotyöntekijöiden sekä hautausmaatyöntekijöiden eläköitymisen seurauksena on seuraavien viiden vuoden aikana varauduttava kasvavaan rekryointitarpeeseen. Ikäjakaumaltaan tasaisimmat tehtäväryhmät kirkossa ovat nuorisotyössä, ja kirkkomusiikin tehtävissä.

Palvelukseen tulevat uudet työntekijät lisäävät henkilöstökoulutuksen tarvetta. Jos uudet työntekijät eivät saa riittävästi ohjauksellista ja koulutuksellista tukea työhönsä, sitoutuminen kirkkotyönantajaan ei ehkä vahvistu riittävästi ja työntekijöiden vaihtuvuus voi muodostua kirkon kannalta epätoivotuksi. Työelämään siirtymisessä työntekijöitä tuetaan henkilöstökoulutuksella ja ohjatulla työhön ja työtehtäviin perehdyttämisellä.

Kirkon työolobarometrin<sup>2</sup> mukaan kirkon työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja pitävät omaa työtään merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Valtaosa henkilöstöstä (95 %) kokee, että se saa käyttää työssään kykyjään ja ammattitaitoaan. Lisäksi kirkon palvelussuhde koetaan turvallisenä, sillä jopa 93 % pitää irtisanomista lähimmän vuoden sisällä epätodennäköisenä. Varmuus työpaikan säilymisestä koetaankin merkittävimpänä tekijänä työssä jaksamisen kannalta. Tyytyväisyys johtamiseen ja esimiestyöhön on lisääntynyt. Työntekijöistä kaksi kolmesta ovat tyytyväisiä lähimmän esimiehensä johtamistapaan. Barometrin vastaajista 74 % koki, että esimies kannustaa kehittymään työssä ja lähes 90 % on sitä mieltä, että esimies luottaa työntekijöihinsä. Sen sijaan työpaikan taloudellisen tilanteen arvellaan huonontuvan, sillä 67 % mieltää työpaikan talouden muuttuvan huonompaan suuntaan. Kaikissa työntekijäryhmissä koetaan henkilöstövajausta ja lähes puolet vastaajista kokee työtahdin ja kiireen lisääntyneen työpaikalla.

Siirtyminen muiden työnantajien palvelukseen on ollut verrattain vähäistä, mutta tilanne voi muuttua mm. sen vuoksi, että monet tutkinnot antavat kelpoisuuden toimia myös muun julkisen tai yksityissektorin palveluksessa. Työolobarometrin mukaan työpaikan vaihtohalukkuutta koskevat näkemykset ovat aikaisemmista jonkin verran lisääntyneet. Vuonna 2011 joka neljäs työntekijä piti hyvin tai melko todennäköisenä sitä, että saattaa seuraavan viiden vuoden aikana lähteä muun työnantajan kuin kirkon tai seurakunnan palvelukseen. Muita useammin näin arvioivat hallinnon henkilöstö, hautausmaatyöntekijät ja naiset.

Seurakunnissa tehdään kirkon työtä myös vapaaehtoisesti seurakuntalaisten toimesta. Tämä vapaaehtoistyö edellyttää seurakunnan työntekijöiltä ohjaustaitoja. Vapaaehtoistyö ei kuitenkaan korvaa rekryointia erityistä osaamista edellyttäviin tehtäviin.

---

2 Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Työturvallisuuskeskus. Helsinki 2012.

## 2.1.2 Muutokset toimintaympäristössä

Kuntarakenteen muutoksen seurauksena sekä kirkon omien toimien johdosta myös seurakuntien määrä vähenee. Yhdistyvissä seurakunnissa henkilöstöä voi olla pidemmän aikaa yli tarpeen. Tulevat rakenteelliset muutokset ja eläköityminen tuovat haasteita seurakuntien henkilöstöjohtamiseen ja rekrytointiin. Rekrytoinnin kannalta uhkaksi voi muodostua yhtäältä se, etteivät seurakunnat pysty täyttämään vapautuvia palvelussuhteita ja toisaalta se, että monelta seurakunnalta puuttuu kokonaisvaltainen henkilöstöstrategia, jonka pohjalta henkilöstörakennetta kehitetään tavoitteiden ja toimintaympäristön edellyttämällä tavalla. Vaaraksi voi muodostua sekä työnantajaroolin heikkous että liian positiivinen näkemys työvoiman riittävydestä.

Pienissä seurakunnissa työpaikkoja tulee suhteellisen harvoin avoimiksi eikä rekrytointiprosessiin pääse muodostumaan hyvää rutiinia. Suurissa yksiköissä voidaan rekrytointi organisoida keskitetympään, jolloin on mahdollisuus kehittää rekrytointiprosesseja. Rekrytointiprosessin laadukkuuteen on jatkossa kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota.

Seurakuntarakenteen muuttuessa kasvaa tarve arvioida organisaation tehtäviä ja niiden sisältöä. Suurissa seurakuntatalouksissa on mahdollista sijoittaa henkilöstöä tehtäviin, joissa tarvitaan erityisosaamista.

Seurakuntatalouksien toimintamenoista suurin osa on henkilöstömenoja. Seurakuntien taloudellinen tilanne on lähtenyt heikentymään. Taloudellisiin tai tuotannollisiin perusteisiin tapahtuvia irtisanomisia on kirkossa varsin vähän. On ilmeistä, että kirkossa on varauduttava heikentyvään talouskehitykseen. Muita työnantajia korkeammat työnantajakustannukset nostavat kynnystä uusien virkojen perustamiseen ja työntekijöiden palkkaamiseen.

Jäsenmäärän lasku ja verotulojen väheneminen heikentävät seurakuntien resursseja, mikä vaikuttaa mm. seurakunnan palkanmaksukykyyn ja henkilöstöpolitiisiin toimenpiteisiin. Myös taloudellisessa tilanteessa tapahtuvat muutokset voivat heikentää seurakuntien mahdollisuuksia rekrytoida uusia työntekijöitä. Resurssien vähentyessä seurakuntien, kuntien ja vapaaehtoisjärjestöjen välisen yhteistyön merkitys tulee kasvamaan.

## 2.2 Kirkon työhön johtavan koulutuksen näkymiä

Kirkon työhön kouluttaudutaan yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Yhteiskunnan tekemät koulutuslinjaukset ja suunnitelmat vaikuttavat tutkintoon johtavaan koulutukseen<sup>3</sup>. Tehdyt päätökset heijastuvat kirkon rekrytointiin. Koulutusalojen keskinäinen kilpailu uusista opiskelijoista kasvaa ikäluokkien pienentyessä. Koulu-

---

3 Luvun tausta-aineistona käytetty OPM:n kehittämissuunnitelmaa Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012.

tettävien määrän putoamisen seurauksena myös koulutusalojen aloituspaikkojen määrä vähenee.

Kirkon yhteiskuntasuhteita hoitavana viranomaisena Kirkkohallitus hoitaa yhteyksiä opetus- ja kulttuuriministeriöön sekä opetushallitukseen huolehtien riittävästä työvoimasta ja tuoden esille koulutustarpeita. Kirkolla on omat edustajansa eri alojen tutkinto- ja koulutustoimikunnissa ja työryhmissä.

Valtio pyrkii kehittämään ammatillisen koulutuksen järjestäjä- ja korkeakouluverkkoa, että *koulutuksen tasa-arvoinen saatavuus* säilytetään. Selvitysten perusteella ammatinvalintaan vaikuttaa usein kouluttavan oppilaitoksen läheinen sijainti. Koulutuspaikan läheisyyteen halutaan työllistyä ainakin uran alkuvaiheessa. Toisen asteen tutkintoja (suntio, lastenohjaaja) voi suorittaa eri puolella Suomea sijaitsevilla oppilaitoksissa. Kirkon hengelliseen työhön opetusta antavia korkea-asteen oppilaitoksia on opiskelualaa kohti vähemmän ja niiden sijainti ei ole samalla tavalla maantieteellisesti kattava. Rekrytoinnin vaikeudet tullaan kohtaamaan erityisesti kasvukeskusten ulkopuolella, joissa on vähemmän kirkon työhön kouluttavia oppilaitoksia ja alan koulutus on etäällä. Rekrytoinnin kannalta on tärkeää, että kirkon tehtäviin kouluttavien oppilaitosten alueellinen sijoittuminen ei keskittyisi, vaan tutkintoon johtavaa koulutusta olisi tarjolla laaja-alaisesti kaikkialla maassamme.

Kirkon työhön johtavat tutkinnot antavat kelpoisuuden hakeutua myös muiden työnantajien palvelukseen. On havaittavissa, että hakeutuminen seurakunnan palvelukseen valmistumisen jälkeen ei ole kirkon alan opiskelijoille itsestäänselvyys, vaan yksi vaihtoehto muiden joukossa. Kehityssuuntana on ollut, että kaikkiin kirkon ammatteihin kelpoistavaan koulutukseen hakeutuvien ja tutkinnon suorittaneiden enemmistö on ollut naisia. Naisten määrä on entisestään kasvanut, kun kirkollisen kelpoisuuden tuottava opistoasteinen koulutus (lähetys sihteeri, kirkon nuorisotyönohjaaja, kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja, diakoni/diakonissa ja kanttori) on siirtynyt korkea-asteelle.

Kirkko tarvitsee hengellisen työn ohella huomattavan paljon mm. talouden, hallinnon ja teknisen alan osaajia. Hallinto- ja toimistotyön sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön tehtäviin, joissa ei edellytetä kirkon tehtäviin kelpoistavaa koulutusta, työntekijät rekrytoidaan usein muualta työelämästä tai suoraan koulutuksesta. Jossain määrin tapahtuu työpaikan vaihdoksia kirkon sisällä. Kirkko joutuu kilpailemaan työvoimasta muun yhteiskunnan ja erityisesti julkisen sektorin kanssa. Tavoitteena on, että kirkon tehtäviin osaavat hakeutua myös muualla työelämässä toimivat asiantuntijat ja osaajat sekä näiden alojen opiskelijat. On tärkeää, että kirkko koetaan kiinnostavana työnantajana ja että kirkon työtä pidetään merkityksellisenä. Tämä edellyttää kirkon toiminnan ja kirkon tarjoamien työpaikkojen aktiivista markkinointia.

Yhteiskunnan koulutuspolitiikan tavoitteena on riittävien mahdollisuuksien tarjoaminen osaamistason nostoon työikäiselle aikuisväestölle sekä alan- ja ammatinvaihtoon työelämän muutostilanteissa. Kirkon alalle opiskelevien joukossa on monia alanvaihtajia, jotka pitävät kirkkoa arvopohjansa ja sanomansa johdos-

ta kiinnostavana työnantajana. Kirkon viroissa koulutustaso on yleensä korkea, ja joissakin viroissa edellytetään tarkasti määriteltyjen tutkintojen suorittamista. Siksi ammatinvaihto seurakuntatyössä toiseen ammattiin tarkoittaa useimmiten kokonaan toisen tutkinnon tai joissakin tapauksissa lisäopintojen suorittamista (lähetyssihteeri, varhaiskasvatuksen ohjaaja). Esimerkiksi soveltuvan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut voi saavuttaa kelpoisuuden pappisvirkaan suorittamalla teologian maisterin tutkinnon (120 op) ja sitä edeltävät lisäopinnot.

Kirkon työn kiinnostavuudesta huolehtiminen on nähtävä haasteena, johon liittyy useita eri asioita ja tahoja ja jota on pitkäjänteisesti ja kokonaisvaltaisesti kehitettävä useiden eri toimijoiden yhteistoimintana. Kirkon tulee pitää omassa toiminnassaan esillä kirkkoa työnantajana ja tehtäviin liittyvää koulutusta yhdessä kouluttavien oppilaitosten kanssa. Kirkon on omalta osaltaan vaikutettava siihen, että kouluttaviin oppilaitoksiin saadaan kirkon työstä kiinnostuneita opiskelijoita, ja että kirkollinen työ houkuttelee nykyistä enemmän ammatinvalintaa pohtivia miehiä.

Koulutusalaakohtaisia näkymiä:

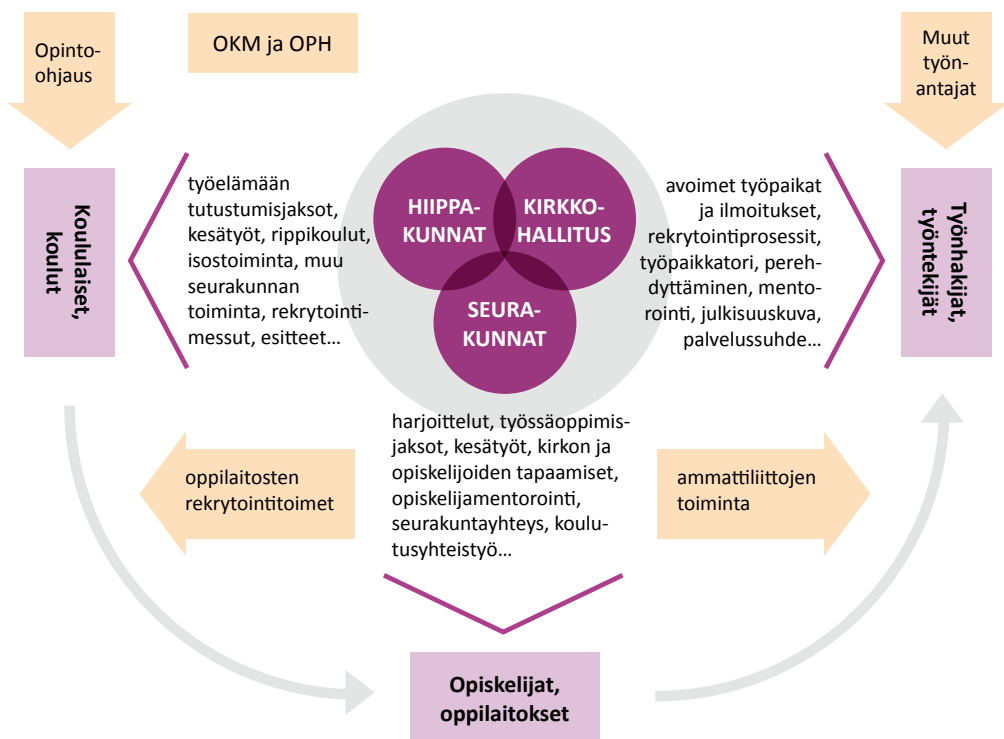
- *Teologisella alalla* koulutukseen on hakeutunut hyvin opiskelijoita ja tutkintoja on suoritettu työvoiman tarpeeseen nähden riittävästi. Alueellinen rekrytointi on tulevaisuuden haaste, kun kaksi kolmesta Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa opintonsa aloittavista on kotoisin lähialueelta (Helsingin ja Espoon hiippakunnat) ja neljä viidestä eteläisistä hiippakunnista (em. lisäksi Tampere ja Turku). Helsingin opiskelijat valitsevat aikaisempaa useammin muut kuin papin kelpoisuusehtojen mukaiset soveltavat opinnot. Kirkon antama taloudellinen tuki Joensuun yliopistolle on osoittautunut merkitykselliseksi. Yliopisto on saanut opiskelijoita sekä lähishiippakuntien alueilta (Kuopio ja Mikkeli) että Oulun ja Lapuan hiippakunnista, joihin valmistuneet usein työllistyvät. Jatkossa tulee seurata aloituspaikkojen suhdetta kirkon työhön hakeutumiseen. Teologian maisterin tutkinnon (120 op) suoritusoikeutta hakevien, joilla on toinen soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, määrä on ollut suuri. Erillisvalinta maisteriopintoihin on osoittautunut aikuisopiskelijoille kiinnostavaksi väyläksi suorittaa TM-tutkinto ja saada kelpoisuus pappisvirkaan.
- *Kirkkomusiikin alan* koulutuksen hakijamäärät ovat olleet alhaiset sekä Sibelius-Akatemiassa että kanttorin virkaan kelpoisuuden antavissa ammattikorkeakouluissa, mutta rekrytoinnin hyväksi tehty työ on nostanut hakijamäärät kasvuun. Koulutukseen rekrytointia on edelleen tuettava kouluttavien oppilaitosten ja kanttorikoulutustoimikunnan yhteistyössä.
- *Diakonia alan* koulutuksen vetovoimia voidaan pitää kohtuullisen hyvinä sosionomi-diakoni -koulutuksessa sekä nuorten että aikuiskoulutuksen osalta.

Erityisesti aikuiskoulutuksen hakijamäärät ovat korkeita. Sairaanhoitajadia-konissa -koulutuksessa hakijamäärät ovat olleet alhaiset, mutta viime vuosina tilanne on kehittynyt parempaan suuntaan. Hakijamäärät vaihtelevat alueittain suuresti. Diakonit työllistyvät ensimmäisenä työpaikkana seurakuntaan dia-konisoja useammin. On havaittavissa, että sairaanhoitaja-diakonisoja rekry-toidaan kuntien terveydenhuoltotehtäviin jo koulutusaikana. Koulutukseen ja kirkon työhön rekrytointia on edelleen yhteistoimin tuettava seurakuntahar-joittelujen kehittämällä ja kesätyömahdollisuuksia lisäämällä. Diakoniatyön opiskelijoille on kesätoita tarjolla seurakunnissa huomattavan vähän.

- *Kasvatusalan* koulutuksessa (kirkon nuorisotyönohjaaja, lastenohjaaja, kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja) on kiinnitetty huomiota naisten määrän kasvuun kirkon nuorisotyönohjaajan viroissa sekä opetussuunnitelmaperusteisen las-tenohjaajakoulutuksen käyneiden sijoittumiseen mm. kuntasektorille.
- *Suntion ammattitutkinto* on osoittautunut tarpeelliseksi, ja tutkinnon suo-rittaminen on lisääntynyt, koska työntekijävalinnoissa monet seurakunnat nostavat tutkinnon suorittaneet hakijat etusijalle.
- *Ruotsinkielisessä ammattiin* johtavassa koulutuksessa tilanne on huolestuttava erityisesti kirkkomusiikin opiskelijoiden vähäisen määrän vuoksi. Määrä ei riitä täyttämään seurakuntien tarpeita. Seurakuntien diakonian virkoja hoitavat monet epäpätevät työntekijät.

## 2.3 Eri toimijoiden roolit rekrytoinnissa

Seuraavassa kuviossa on hahmotettu rekrytointikokonaisuutta siten kuin se on kuvattu luvussa 1. Toimijoiden moninaisuus osoittaa koordinoinnin ja rooleista sopimisen tarpeellisuuden. Seuraavissa luvuissa on kuvattu näiden toimijoiden roolia ja tulevaisuuden haasteita. Selkeän tulevaisuuden haasteen muodostaa yh-teistyön kehittäminen ja mahdollisten päällekkäisyyksien poistaminen.



**Kuvio 1.** Kirkon rekrytointitoimien kokonaisuus

### 2.3.1 Seurakunnat/seurakuntayhtymät

Seurakunnat ovat työnantajina kaikissa rekrytointitoimenpiteissä ensisijaisia rekrytoijia. Seurakuntien rooli on tärkeä oppilaitoksiin rekrytoinnissa. Ammatinvalintaa miettivän käsitys seurakunnan työstä ja kirkon ammasteista muodostuu usein seurakunnan toiminnan kautta. Kasvaminen seurakunnan työntekijäksi voi olla pitkä prosessi, jonka lähtökohdat ulottuvat usein varhaisiin kokemuksiin ja mielikuviin seurakunnasta, kirkon työstä ja tehtävistä. Se muotoutuu seurakunnan jäsenyydessä kasvamisesta, koulutuksen antamasta tiedollisesta ja taidollisesta osaamisesta, kokemuksesta seurakunnasta työpaikkana sekä työn mielekkääksi kokemisesta omalla kohdalla. Koulutukseen ja työhön on usein motivoimassa myönteinen kokemus vapaaehtoistyöstä kuten esimerkiksi isostoiminnasta. Myös seurakunnan työntekijä tai uskonnonopettaja saattaa olla keskeinen vaikuttaja/esikuva. Kirkon työhön johtavaan koulutukseen hakeutuu myös niitä opiskelijoita, joilla on vähemmän yhteyksiä seurakuntatoimintaan ja kokemusta kirkon työstä. Tämä haastaa niin kouluttavat oppilaitokset kuin seurakuntatyönantajat ottamaan

huomioon erilaiset kokemustaustat harjoittelun ja työssäoppimisen ohjaamisessa sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

Opintojen aikaiset seurakuntayhteydet luovat perustan kirkon työhön hakeutumiselle. Myönteinen kokemus seurakuntaharjoittelusta tai työssäoppimisesta sekä onnistuneet lyhyetkin palvelussuhteet seurakunnassa sitouttavat kirkon työhön. Epäonnistumiset puolestaan vähentävät kiinnostusta hakeutua seurakunnan palvelukseen. Seurakuntien tulee tiedostaa myönteisten työssäoppimis-/harjoittelukokemusten merkitys tulevien työntekijöiden rekrytoinnin kannalta. Opiskelu merkitsee usein muuttoa uudelle paikkakunnalle ja uuden seurakuntayhteyden muodostamista. Vaarana on, että yhteys seurakunnan toimintaan katkeaa. Niiden seurakuntien, joiden alueella ja läheisyydessä on kirkon työhön valmistavaa koulutusta, tulee huolehtia oppilaitostyön riittävästä toimintaedellytyksistä.

Seurakuntien haasteena on hoitaa laadukkaasti suorat rekrytointiprosessit sekä huolehtia enenevässä määrin ennakoivasta rekrytoinnista eli oppilaitoksiin rekrytoitumisesta ja opintojen aikaisista seurakuntayhteyksistä. Seurakunnat eivät kaikilta osin tunnista omia toiminnallisia mahdollisuuksiaan tällä alueella. Erityisesti rippikoulutyössä seurakuntien työntekijät kohtaavat lähes koko ikäluokan, mikä antaa hyvän mahdollisuuden esitellä kirkon toimintaa ja ammatteja. Seurakunnan työntekijöiden tulee huolehtia siitä, että nuorille työntekijöille muodostuu laajempi kuva kirkon työstä. Eri ammattien näkyvyyttä on tarpeen lisätä.

Peruskoululaisille suunnatuilla työelämään tutustumisjaksoilla (tet-jaksot) on verrattain vähän tutustuttu seurakuntien työhön. Haasteeksi muodostuu paikallisen yhteistyön kehittäminen koulun opinto-ohjauksen ja seurakunnan välille sekä mallien luominen seurakuntakohtaisille tet-jaksojen toteutuksille. Kirkon tulisi myös kehittää lukiovaiheen opiskelijoiden mahdollisuuksia päästä kesäksi kirkon töihin. Seurakuntien tulisi huolehtia ennakoivan rekrytoinnin jatkuvuudesta myös taloudellisesti heikkoina aikoina.

Seurakunnat ovat ensisijaisia rekrytoijia, kun on kyse avoimeksi tulleen palvelussuhteen täyttämisestä. Papin virkojen osalta seurakunnat toimivat yhteistyössä tuomiokapitulin kanssa. Suora rekrytointiprosessi alkaa, kun saadaan tieto palvelussuhteen vapautumisesta ja päättyy uuden työntekijän perehdyttämiseen. Uuden työntekijän rekrytointi avoimeen palvelusuhteeseen vie aikaa kokonaisuudessaan muutamista viikoista kuukausiin. Prosessin eri vaiheissa on toimijoina viranhaltijoita, valmisteluun nimettyjä luottamushenkilöitä ja luottamuselimiä.

Seurakuntien on huolehdittava osaltaan myös siitä, että henkilöstö pysyy kirkon työssä. Työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista edistävät laadukas johtaminen ja esimiestyö, hyvät työskentelyolosuhteet ja työjärjestelyt, tarvittava koulutus sekä työyhteisön kannustava työilmapiiri. Tyytyväinen työyhteisö luo myönteistä julkisuuskuva, mikä lisää työn kiinnostavuutta.

### 2.3.2 Hiippakunnat

Hiippakunnan rekryointitehtävä on pääasiassa välillistä, seurakuntia tukevaa ja ohjaavaa toimintaa. Hiippakunta edesauttaa seurakuntia toteuttamaan rekryointivastuunsa. Hiippakunta seuraa seurakuntiansa rekryointitilannetta ja pitää rekryointiasiaa esillä neuvottelupäivillä ja koulutuksissa. Rekryointistrategian hyväksymisen jälkeen hiippakunnat nimesivät rekryointivastuuhenkilöt, mutta tämä verkosto on elvytettävä toimivaksi.

Rekryointitoimien painopiste on kirkon tehtäviin opiskelevissa ja papiston suorassa rekryoinnissa yhteistyössä seurakunnan kanssa. Hiippakunnan on huolehdittava, että seurakunta ja työnhakijat tuntevat tuomiokapitulin roolin eri rekryointiprosesseissa ja työnjako on selkeä seurakunnan ja tuomiokapitulin välillä.

Hiippakunnan rekryointitoiminnan haasteena on vahvistaa oppilaitoksiin rekryointia sekä laajentaa rekryointitoimia soveltuvien osin koskemaan kaikkia kirkollisia ammatteja. Kohderyhmien tavoittaminen hiippakuntatasolta on vaikeaa ja onnistuu usein vain välillisesti.

Hiippakuntien on työskenneltävä yhdessä seurakuntien kanssa harjoittelun/työssäoppimisen laadun kehittämiseksi.

### 2.3.3 Kirkkohallitus

Kirkkohallituksen tehtävänä on rekryointitoimenpiteiden koordinointi kokonaiskirkon tasolla (välillinen rekryointi). Ammatillisen koulutuksen ryhmä seuraa koulutukseen hakeutumista ja rekryoinnin kokonaistilannetta kokoamalla vuosittain eri alojen koulutuksen seurantaryhmien kanssa koulutusraportin, jossa mm. seurataan harjoittelu-/työssäoppimispaikkojen alueellista jakautumaa, koulutukseen pyrkivien ja valmistuvien määrää ja sukupuolta. Tilanteesta raportoidaan kirkkohallitukselle, piispainkokoukselle ja yhteistyökumppaneille (kouluttavat laitokset, hiippakunnat, hiippakuntien kautta seurakunnat).

Kirkkohallitus tuottaa rekryointimateriaalia, mm. rekryointiesitteen seurakuntien käyttöön, osallistuu rekryointimessuille ja tukee seurakuntaharjoittelun ja työssäoppimisen kehittämistä. Kirkkohallituksella on ollut oma messuosasto opiskelijoille suunnatuille valtakunnallisilla rekryointimessuilla (mm. Next Step ja Studia). Messujärjestelyihin on osallistunut kirkon työntekijöitä ja ammattiliittojen opiskelijajäseniä. Hiippakunnat ovat yhdessä seurakuntien kanssa osallistuneet erilaisiin alueellisiin rekryointitapahtumiin.

Kirkkohallituksen työmarkkinaosasto TMO/Kirkon työmarkkinalaitos seuraa ja analysoi omaan henkilöstötilastointiinsa sekä erilaisiin selvityksiinsä perustuen mm. henkilöstön rekryointitarvetta ja sen kehitystä kirkossa. TMO osallistuu työmarkkinapoliittiseen vaikuttamistoimintaan työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken ja valtiovaltaan päin esimerkiksi koulutuksen aloituspaikkoja ja muuta koulutuspolitiikkaa koskevia päätöksiä tehtäessä. TMO vastaa kirkon henkilöstöpoliittisista linjauksista, hoitaa työläinsäädäntöön ja työelämän kehittämiseen



liittyviä asioita ja ohjeistaa seurakuntia näiden henkilöstöhallinnollisissa prosesseissa. Kirkon työmarkkinalaitos vastaa työnantajien edustajana palvelussuhteen ehtojen kehittamisestä kirkossa.

Kirkkohallitus/TMO organisoii vuonna 2005 avattua kirkon työpaikkatoria, jonka avulla kirkolliset avoimet työpaikat ovat saaneet aikaisempaa huomattavasti laajemman näkyvyyden.

Kirkkohallitus on yhteistyössä kouluttavien oppilaitosten kanssa tukenut kirkon työhön opiskelevien kirkollisen identiteetin kehittämistä (opiskelijamentorointi, kirkon ja opiskelijoiden tapaamiset, koulutusyhteistyö).

### **2.3.4 Kouluttavat oppilaitokset**

Kouluttavat oppilaitokset rekrytoivat opiskelijoita omien kanaviensa kautta (valintailmoitukset, muu sähköinen ja kirjallinen materiaali, rekrytointitapahtumat, yhteistyö koulujen kanssa). Potentiaalisten opiskelijoiden kohtaaminen tapahtuu lähinnä rekrytointimessuilla. Rekrytointi on sekä välillistä että suoraa.

Kirkon alan koulutusta antavien oppilaitosten rooli on keskeinen kirkon työhön valmistavan koulutuksen antajina. Ammatillisen kehityksen kannalta on keskeistä, kuinka motivaatiota kirkon työhön voidaan ylläpitää ja vahvistaa opintojen alusta asti. Käytännölliseen seurakuntatyöhön liittyvä osaaminen on selvä oppimishaaste, joka kohdataan parhaiten harjoittelujen ja työssäoppimisen kautta, mutta se edellyttää myös teoreettisen tiedon omaksumista. Kirkon näkökulmasta seurakuntaharjoittelun ja työssäoppimisen yhtenä tavoitteena on edistää opiskelijoiden kasvua kirkon työhön. Tämä edellyttää ohjaajien kouluttamista ja tukemista sekä yhteistyötä seurakuntien ja hiippakuntien kanssa.

Kouluttavien oppilaitosten tehtävänä on opastaa valmistuvia työnhaussa ja antaa kirkkohallitukselle, piispainkokoukselle ja koulutuksen seurantaryhmille tietoja rekrytointitilanteesta (koulutukseen hakeutuminen, valmistuneet, työllistyminen). Kouluttavien oppilaitosten tehtävänä on tutkinnon sisältöjen (opetussuunnitelmat, toteutussuunnitelmat) rakentaminen niin, että koulutus vastaa työelämän tarpeita.

Tutkintojen lisäksi kouluttavien oppilaitosten antama muu koulutus (mm. tutkinnon osat, jatkotutkinnot, lisä-, täydennys- ja muuntokoulutus) tarjoaa mahdollisuuden hankkia lisäpätevyyttä ja erityisosaamista tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Kirkon kannalta on tärkeää tiedostaa, että yhteiskunnan rahoittamassa koulutusjärjestelmässä kirkon työhön kelpoistavat tutkinnot antavat pätevyyden sekä kirkon että yhteiskunnan tehtäviin. Tämä näkyy myös oppilaitosten opetussuunnitelmissa. Tutkinnot eivät tuota kaikkea kirkon työn edellyttämää osaamista, vaan osa osaamisesta saadaan vasta kirkon järjestämässä täydennyskoulutuksessa.

# 3 REKRYTOINNIN STRATEGISET TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

## 3.1 Strategiset tavoitteet

Kirkon rekrytointistrategian tehtävänä on tukea kirkon perustehtävän toteutumista. Suomen ev.-lut. kirkon olemus ymmärretään *Meidän kirkko 2015* -strategiassa pelastuksen yhteisönä, jonka tehtävänä on kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.

Henkilöstö on kirkon ydintoiminnan voimavara. Jotta kirkossa on jatkossakin riittävä, osaava ja motivoitunut henkilöstö, joka on sitoutunut kirkon työhön, on kirkon vahvistettava työnantajarooliaan organisaation eri tasoilla. Rekrytoinnin tulee kuulua luonnollisena osana normaaliin henkilöstöjohtamiseen, ja rekrytointitoimenpiteiden on vastattava henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutoksia.

Kirkon työhön rekrytointi tapahtuu ensisijaisesti seurakunnissa osana normaalia seurakuntatoimintaa. Kirkossa seurakuntien ja työntekijöiden vastuulla on omasta työstään käsin edistää ja rohkaista kirkon työhön hakeutumista.

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 työnantajamaie on hyvä.

## 3.2 Toimenpiteet

### 3.2.1 Rekrytoinnin koordinointi

Työryhmän tehtävänä on ollut päivittää vuonna 2009 hyväksytty rekrytointistrategia (*Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka*). Siinä on esitetty luontevat rakenteet eri toimijoiden välisen yhteistoiminnan tukemiseksi. Päivitystyöryhmän työskentelyssä on vahvistunut näkemys, että vastuu rekrytoinnin edistämisestä koskee seurakuntien ja hiippakuntien ohella koko Kirkkohallitusta eikä rekrytoin-

nin edistämistä ole mielekästä delegoida yhdelle yksikölle. Tarvitaan osastorajat ylittävää yhteistyötä.

Rekrytoinnin strategisten tavoitteiden edistämistä ja niiden toteutumisen seurantaan varten on edelleen tarpeellista selkiyttää rekrytoinnin koordinaatiota. Työryhmä ehdottaa, että rekrytoinnin koordinointi annetaan Ammatillisen koulutuksen ryhmälle, jonka tehtävänä olisi muiden tehtävien ohella kehittää rekrytointia kirkossa ja edistää eri toimijoiden välistä yhteistoimintaa. AKR:ssä on Kirkkohallituksen eri yksiköiden sekä hiippakuntien edustus.

Rekrytoinnin edistäminen edellyttää erillisen rekrytointiyhteyshenkilön nimeämistä. On tärkeää, että työntekijä tekee tiivistä yhteistyötä sekä Kirkkohallituksen Työmarkkinaosaston että Toiminnallisen osaston kanssa. Hänen on tärkeä osallistua myös AKR:n työskentelyyn, sillä AKR toimii rekrytoinnin edistämisen koordinaatio- ja seurantaryhmänä. Rekrytoinnin koordinaatiota varten jokaisessa hiippakunnassa on rekrytoinnin yhteyshenkilö. Yhdyshenkilöiden verkosto on kuitenkin tarkistettava yhteistyössä hiippakuntien kanssa.

### **3.2.2 Rekrytoinnin edistäminen (aik. Kirkon työhön -hanke)**

Rekrytointistrategiatyöskentelyssä on noussut esille useita kehittämisalueita eri organisaatiotasoilla. Keskeisenä tavoitteena tulee olla seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen toiminnan vahvistaminen kirkon työhön rekrytoinnissa. Rekrytoinnin edistäminen on saatava osaksi normaalia toimintaa ja toimintasuunnitelmia. Seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen yhteistyötä rekrytoinnin edistämiseksi on tarpeen kehittää eteenpäin. Rekrytointi kirkon tehtäviin tulee nähdä laaja-alaisena kirkon työtehtävien ja työolojen laadullisena kehittämistehtävänä.

Seurakuntien ja hiippakuntien säännölliselle yhteydenpidolle eri alojen oppilaitoksiin ja opiskelijoihin pitäisi saada luonteva toimintatapa. Rekrytointihaasteet ovat vaikeimmat sisä- ja Pohjois-Suomessa, missä kirkon työhön kouluttavia laitoksia on vähän. Muualta Suomesta on saatava nykyistä enemmän uusia opiskelijoita kirkon työhön valmistaviin oppilaitoksiin, jotta työvoimatarpeisiin pystytään tulevaisuudessa vastaamaan.

Mainitut kehittämistoimet edellyttävät lisäresurssien osoittamista. Rekrytointistrategiaa hyväksyttäessä käynnistettiin ns. *Kirkon työhön* -hanke, jonka tarkoituksena on ollut saada rekrytointikehitystyö näkyväksi ja käynnistymään eri organisaatiotasoilla sekä luoda yhteyksiä kirkon työhön opiskelevien ja kirkon välille. Rekrytointistrategiassa 2009-2015 esitettiin, että hankkeen toteuttamiseen tarvitaan hanketyöntekijä, jonka tehtävänä on rakentaa yhteistyöverkosto sekä hoitaa yhteyksiä hiippakuntiin, seurakuntiin, oppilaitoksiin, opiskelijoihin ja opiskelijajärjestöihin. Hankkeen ohjausryhmänä toimisi rekrytoinnin koordinaatioryhmä, jossa on Kirkkohallituksen, hiippakuntien ja oppilaitosten edustus.

Kirkon työhön -hankkeella on voitu edistää monia rekrytoinnin tavoitteita. Hankkeeseen varatuilla määrärahoilla (n. 80 000 € / vuosi) on voitu edistää teologian opiskelijoiden koulutusalan valintaa, opiskeluprosessiin ja ammattiin suuntautumista selvittävää tutkimushanketta (*Teologiksi kasvamassa*, Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118, 2013), valmisteltu mainoksia, esitteitä ja muita rekrytointimateriaaleja eri koulutusaloille sekä tuettu opiskelijoiden hengellisen identiteetin kasvua tukevia hankkeita (mm. kanttoriopiskelijoiden kesäkurssi vuosina 2009–2013). Tästä huolimatta monet rekrytointistrategian ja Kirkon työhön -hankkeen tavoitteet ovat kuitenkin jääneet toteutumatta, sillä strategiassa esitettyjen tavoitteiden toteutuminen edellyttää käytännössä henkilöresursseja.

Jatkoselvittely on osoittanut, että rekrytoinnin edistämässä ei ole kysymys määräaikaisesta hankkeesta, vaan pysyvästä tehtävästä, joka edellyttää selkeää tehtäväjakoa ja resursointia. Rekrytoinnin haasteet koskevat koko Kirkkohallitusta, mutta selkeimmin Työmarkkinaosastoa ja Toiminnallista osastoa (erityisesti Kirkon koulutuskeskus). On tarkoituksenmukaista, että Kirkkohallituksessa työskentelee henkilö, jonka keskeinen tehtäväalue on rekrytoinnin edistäminen. Työryhmä ehdottaa, että tehtävän hoitamiseen tarvitaan kokoaikainen työpanos.

### **3.2.3 Toimenpiteet toimijoittain**

Rekrytointistrategiatyöryhmä esitti seuraavia toimenpiteitä eri toimijoiden rekrytointia tukeviksi toimenpiteiksi. Vastuutahona on otsikossa mainittu toimija. Jos vastuutahoja on useita tai niitä on tarkennettu, siitä on maininta toimenpiteen yhteydessä jälkeen. Ehdotetut toimenpiteet ovat edelleen relevantteja, mutta päivitystyöryhmä on tarpeellisilta osin täydentänyt aikaisempia toimenpide-ehdotuksia.

### **Seurakunnat/seurakuntayhtymät**

#### **Työnantajina**

1. liittävätkin rekrytointinäkökulman osaksi sekä strategista että toiminta- ja taloussuunnittelua,
2. huolehtivat avointen työpaikkojen rekrytointiprosessien laadukkuudesta (päättökentekoprosessi hoidetaan asianmukaisesti),
3. huolehtivat tasapuolisesti henkilöstön perehdyttämisestä, asianmukaisista työolosuhteista, työvälineistä ja mahdollisuuksista itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen,
4. lisäävät mahdollisuuksia tutustua kirkon työhön (myös taloudellis-hallinnollinen ja kiinteistöala) ja kirkkoon työnantajana (työelämään tutustumisjaksot (tet), eri alojen harjoittelu- ja työssäoppimisjaksot, kesä- ja kausityöt sekä opiskelijamentoroinnin tukeminen),
5. hyödyntävät kasvatus- ja rippikoulutyön laajan kontaktipinnan seurakunnan eri työtehtävien tunnetuksi tekemiseksi,

6. huolehtivat kirkon erityistehtävien rekrytointipohjasta,
7. vahvistavat yhteyksiä kuntaan, työvoimatoimistoihin ja koulujen oppilaan ohjaukseen (esim. ajanmukaisen tiedon ja materiaalin välittäminen),
8. kehittävät yhteistyötä koulujen kanssa ja kertovat seurakunnan toiminnasta ja tehtävistä seurakunta- ja kouluvierailuilla,
9. seurakunnat näkevät oppilaitostyön merkityksen ja edistävät yhteistyötä niiden oppilaitosten kanssa, joista voi hakeutua kirkon tehtäviin,
10. hyödyntävät kirkon työpaikkatorin palveluja ja laittavat seurakuntien kotisivuilta linkin/bannerin kirkon rekrytointisivustolle (evl.fi/rekrytointi),

### **Työntekijät**

11. kertovat kouluvierailuilla ja muissa luonteissa tilanteissa seurakunnan ja kirkon työstä ja työtehtävistä sekä esittelevät koulutusväyliä,
12. toimivat opiskelijoiden ohjaajina (harjoittelu, työssäoppiminen, opiskelijamentorointi)

### **Hiippakunnat**

1. liittävät rekrytointinäkökulman osaksi sekä strategista että toiminta- ja taloussuunnittelua,
2. seuraavat eri ammattiryhmien rekrytointitilannetta ja pitävät rekrytointiteemaa esillä eri yhteyksissä,
3. nimeävät rekrytointiyhdyshenkilön,
4. kehittävät ja edistävät opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden ohjaustointia (harjoittelu, työssäoppiminen, opiskelijamentorointi, perehdyttäminen, mentorointi),
5. ohjaavat seurakuntia rekrytointiprosessien laadun kehittämisessä,
6. kehittävät alueellisia toimintamalleja yhteistyössä Kirkkohallituksessa rekrytoinnista vastuuta kantavien kanssa
7. rakentavat ja ylläpitävät yhteyksiä opiskelijoihin ja kouluttaviin laitoksiin (markkinointi ja tapaamiset, messut),
8. vastuutaho: hiippakunnat, seurakunnat ja oppilaitokset
9. toteuttavat vuosittain hiippakunnalliset Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (KiTOS)
10. linkittävät rekrytointisivuston omalle internetsivulle.

### **Kirkkohallitus**

1. päättää kirkon rekrytointistrategian mukaisista keskeisistä toimenpiteistä,
2. sisällyttää rekrytoinnin edistämisen Kirkkohallituksen pysyviin toimintoihin ja päättää toiminnan edellyttämistä rakenteista,
3. asettaa rekrytoinnin edistämisen (aik. Kirkon työhön –hanke) tavoitteet:
  - edistää kirkon työtehtävien ja työolojen laadullista kehittymistä,

- edistää kirkon työtehtävien tunnettavuutta,
  - vahvistaa seurakuntien työnantajaidentiteettiä,
  - seurata aktiivisesti kirkon henkilöstön rekrytointitarvetta
  - edistää yhteydenpitoa kirkon työtehtävistä kiinnostuneisiin eri alojen opiskelijoihin ja työelämässä jo oleviin työnhakijoihin,
  - tuottaa rekrytointia tukevia aineistoja (videoita, esitteitä, mainoksia yms.),
  - suunnitella ja kehittää rekrytointia kirkon tehtäviin valmistaviin oppilaitoksiin sekä olla yhteydessä kirkon työhön opiskeleviin opintojen aikana.
  - edistää kirkon hengellisen työn tekijöiden hengellistä identiteettiä tukevia hankkeita (KiTOS –seminaarit, kirkkomusiikin opiskelijoiden kesäkurssit yms.),
  - tukea tutkimusta, jolla selvitetään työolojen kehittymistä kirkossa,
  - tukea tutkimusta, jolla selvitetään kirkon työhön opiskelevien koulutusalojen valintaa, opiskeluprosesseja ja ammattiin suuntautumista (mm. varhaiskasvatuksen ohjaajat, kanttorit),
  - vastuutaho: Kirkkohallitus/KiT/TMO/KK, hiippakunnat, AKR ja koulutuksen seurantaryhmät,
4. päättää, että Kirkkohallituksen sisällä keskeistä vastuuta rekrytoinnin edistämässä kantavat Kirkkohallituksen työmarkkinaosasto ja Toiminnallinen osasto (erityisesti Kirkon koulutuskeskus) oman tehtäväalansa mukaisesti. Rekrytoinnin edistämässä tarvitaan näiden osastojen tiivistä yhteistyötä. Yhteistyötä edistetään ja rekrytointiyhteistyshenkilön työtä tuetaan TMO:n ja KK:n edustajien muodostamassa työryhmässä, jonka vetovastuussa TMO ja KK vuorottelevat.
5. nimeää rekrytointiyhteistyshenkilön, jonka tehtävänä on yhteistyössä rekrytoinnin vastuutahojen (TMO/KK) kanssa
- rekrytoinnin edistämisen ja siihen liittyvien toimenpiteiden koordinointi Kirkkohallituksessa
    - a. Esitteiden ja rekrytointiaineistojen toteuttaminen → tavoitteena tukea rekrytointia kirkon tehtäviin.
    - b. Hengellisen työn opiskelijoiden hengellisen elämän ja ammatti-identiteetin tukemiseen tähtäävien hankkeiden koordinointi ja osallistuminen joihinkin hankkeisiin. → Yhteistyö koulutuksen seurantaryhmien ja oppilaitostyöntekijöiden kanssa
    - c. Opiskelijoiden rekrytoitumista kirkon töihin edistävien hankkeiden kehittäminen ja koordinointi yhdessä hiippakuntien ja oppilaitosten kanssa.
  - aktiivinen yhteydenpito opiskelijoihin:
    - a. Osallistuminen erilaisiin opiskelijatapahtumiin (mm. Kirkon päivät)
    - b. Osallistuminen kirkon edustajana rekrytointitapahtumiin ja messuihin yms. Rekrytointitapahtumien valmistelu tehtävät.

- c. Sosiaalisen median hyödyntäminen ja verkostojen ylläpito (Facebook ja muut sopivat alustat, yhteyskirjeet jne.)
  - työssäoppimisen/harjoittelun toteutumisen seuranta seurakunnissa ja oppilaitoksissa.
  - rekrytointioppaan toteuttaminen seurakuntien, hiippakuntien ja oppilaitosten käyttöön yhteistyössä TMO:n ja KK:n kanssa. Oppaaseen sisällytetään toimintamalleja ja koulutusaineistoja. Oppaan ja muiden rekrytointiaineistojen ylläpito ja päivittäminen.
  - aktiivinen yhteistyö Kirkkohallituksen eri yksiköiden kanssa
  - yhteydenpito, hiippakuntiin, oppilaitoksiin ja oppilaitospaikkakuntien seurakuntiin/seurakuntayhtymiin sekä ammattijärjestöihin.
  - toiminta Kirkkohallituksen, hiippakuntien, seurakuntien ja oppilaitosten yhteyshenkilönä asioissa, jotka liittyvät kelpoisuuspäätöksiin, opintojen täydentämiseen, harjoitteluun ja ammattitaidon saavuttamiseen.
6. rekrytoinnin yhteyshenkilö sijoitetaan Toiminnalliselle osastolle Kirkon koulutuskeskukseen,
  7. toteaa, että rekrytointistrategian tavoitteiden edistämistä ja toteutumista seurataan AKR:ssä, pyytää hiippakuntia tarkistamaan rekrytointiyhdyshenkilöt ja tarvittaessa nimeämään uuden henkilön,
  8. kehittää rekrytointia ja sen koordinointia sekä edistää sen kohdentumista (miehet/naiset) kirkossa yhteistyössä eri tahojen kanssa,
    - vastuutaho: Kirkkohallitus/TMO
  9. huolehtii kirkon ruotsinkielisen työn rekrytoinnin erityispiirteiden huomioonottamisesta rekrytoinnin kehittämisessä,
    - vastuutaho: Kirkkohallitus/Porvoon hiippakunta
  10. tuottaa ja kehittää kirkon rekrytointiaineistoa sekä huolehtii sen saatavuudesta ammatinvalintaa tekeville sekä rekrytoinnin kannalta tärkeille yhteistyökumppaneille kuten koulujen ja seurakuntien työntekijät sekä työvoimaviranomaiset,
    - vastuutaho: Kirkkohallitus/TMO/KK/rekrytointiyhteyshenkilö
  11. välittää tietoja kelpoisuuksista, opintojen täydentämisestä ja ammattitaidon saavuttamisesta
    - vastuutaho: Kirkkohallitus (AKR), piispainkokous ja kouluttavat oppilaitokset
  12. tuottaa rekrytointioppaan seurakuntia varten,
    - vastuutaho: Kirkkohallitus/KK/TMO/rekrytointiyhteyshenkilö
  13. kehittää oppilaitosten, hiippakuntien, seurakuntien ja kirkon työhön opiskelevien yhteydenpidon malleja (esim. Internet-sivusto),
    - vastuutaho: Kirkkohallitus/TMO/KK/rekrytointiyhteyshenkilö
  14. kehittää toimintamalleja ja koulutusaineistoja seurakuntien rekrytointitehtäviä varten, tet-jaksojen toteutukseen ja harjoitteluiden/työssäoppimisen

lisäämiseen kirkon kaikissa ammattiryhmissä (myös taloudellis-hallinnollisella ja kiinteistöalalla),

- vastuutaho: Kirkkohallitus/TMO/KK/rekrytointiyhteyshenkilö
15. tutkii kirkon maineen työnantajana esimerkiksi työnhakijoiden tai opiskelijoiden keskuudessa. Tutkimus antaisi tarpeellista tietoa rekrytointitoimenpiteiden ja -materiaalin suunnitteluun
    - vastuutaho: Kirkkohallitus/Kirkon tutkimuskeskus/TMO
  16. huolehtii osaamisen laadullisesta ennakoinnista kirkossa
    - vastuutaho: AKR, KK, TMO/KiT.

### **Kirkon työmarkkinalaitos/Kirkkohallituksen työmarkkinaosasto TMO**

1. kehittää kirkon palvelussuhteen ehtoja-
2. tukee seurakuntia niiden työnantajaroolissa ja rekrytointiprosessien laadun kehittämisessä,
3. vastaa kirkon työmarkkinapoliittisesta vaikuttamistoiminasta työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken ja valtiovaltaan päin.
4. vastaa vaikuttamistoiminnasta valtiovaltaan päin osaamisen ennakoinnin kysymyksissä
5. kehittää työnteon joustavia muotoja (esim. etätö) sekä mahdollisuutta urakiertoon ja ammattipätevyiden hankkimiseen palvelussuhteen aikana,
6. kannustaa seurakuntia työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden osaamisen kehittämiseen,
7. seuraa kirkon henkilöstön rekrytointitarvetta kehittämällä henkilöstötilastointia
8. seuraa rekrytoinnin kehittymistä sekä muutoksia kirkon henkilöstön työhyvinvoinnissa ja -olosuhteissa ja raportoi siitä,
9. kehittää työpaikkatorin ilmoittelu- ja rekrytointipalvelua siten, että se palvelee laajemmin seurakuntien rekrytointeihin liittyviä tarpeita.

### **Ammatillisen koulutuksen ryhmä, koulutuksen seurantaryhmät ja Kirkon koulutuskeskus**

1. seuraavat harjoittelu-/työssäoppimispaikkojen alueellista jakautumaa ja raportoivat siitä yhteistyökumppaneille säännöllisesti,
  - vastuutaho: Kirkkohallitus/AKR ja koulutuksen seurantaryhmät, kouluttavat laitokset, seurakunnat
2. seuraavat kirkon tehtäviin valmistavaan koulutukseen hakeutumista (alue, ammattikunta, sukupuoli) ja raportoivat siitä yhteistyökumppaneille,
  - vastuutaho: Kirkkohallitus/AKR ja koulutuksen seurantaryhmät
3. selvittävät mahdollisuuksia opintojen täydentämiseen ja ammatitaidon saavuttamiseen joustavasti niin, että saavutetaan ammatillinen pätevyys sekä välittävät tietoa seurakunnille ja työntekijöille näistä mahdollisuuksista,



- vastuutaho: Kirkkohallitus/AKR ja seurantaryhmät, Kirkkohallitus/TMO sekä kouluttavat laitokset.
4. AKR toimii rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä

### **Kirkon tutkimuskeskus**

1. selvittää kirkon ja seurakuntien rekrytointitoimenpiteiden vaikuttavuutta kirkkoon työllistymiseen,
2. tukee osaltaan rekrytoinnin edistämisen tarvitsemaa tutkimustoimintaa ja
3. seuraa ja tutkii kirkon nelivuotiskertomuksessa rekrytointitilannetta

### **Piispainkokous**

1. arvioi ja uudistaa kirkollisten tehtävien kelpoisuusehtoja ja
2. huolehtii kelpoisuusvaatimusten toimittamisesta ja päivittämisestä Internet-sivuilla.

### **Kouluttavat oppilaitokset**

1. kartoittavat yhteistyössä kirkon edustajien kanssa työntekijätarpeen eri tehtävälajoilla ja huolehtivat riittävästä aloituspaikkojen määrästä kirkon tehtäviin valmistavassa koulutuksessa,
  - vastuutaho: kouluttavat oppilaitokset ja Kirkkohallitus
2. välittävät seurakunnille ajantasaista tietoa sekä kirkon tehtäviin valmistavasta koulutuksesta että ammattitaitoa lisäävästä ja pätevöittävästä koulutuksesta,
  - vastuutaho: kouluttavat laitokset ja Kirkkohallitus
3. perehtyvät siihen toimintaympäristöön, mistä koulutukseen hakeudutaan ja mihin valmistutaan,
  - vastuutaho: kouluttavat oppilaitokset
4. informoivat opiskelupaikkaa hakevia ja opiskelijoita realistisesti koulutusalun työllistymisvaihtoehdoista ja valmistuneiden työllistymisestä sekä työelämän tarpeista,
  - vastuutaho: kouluttavat oppilaitokset
5. toteuttavat työssäoppimisen ja harjoittelun ohjausta ja opiskelijamentoimintaa yhteistyössä seurakunnan kanssa. Kouluttavan oppilaitoksen edustajan työpaikalla tapahtuva ohjauskeskustelu tulee säilyttää,
6. luovat yhteyksiä kirkon työelämään ja rohkaisevat opiskelijoita kirkon alalle orientoitumiseen opiskelun aikana,
  - vastuutaho: kouluttavat oppilaitokset ja seurakunnat
7. luovat joustavia mahdollisuuksia opintojen täydentämiseen niin, että saavutetaan kirkon virkaan vaadittava kelpoisuus, lisäpätevyys tai erityisosaaaminen
  - vastuutaho: kouluttavat oppilaitokset.

# LIITE 1

## Kirkon henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin vuonna 2012

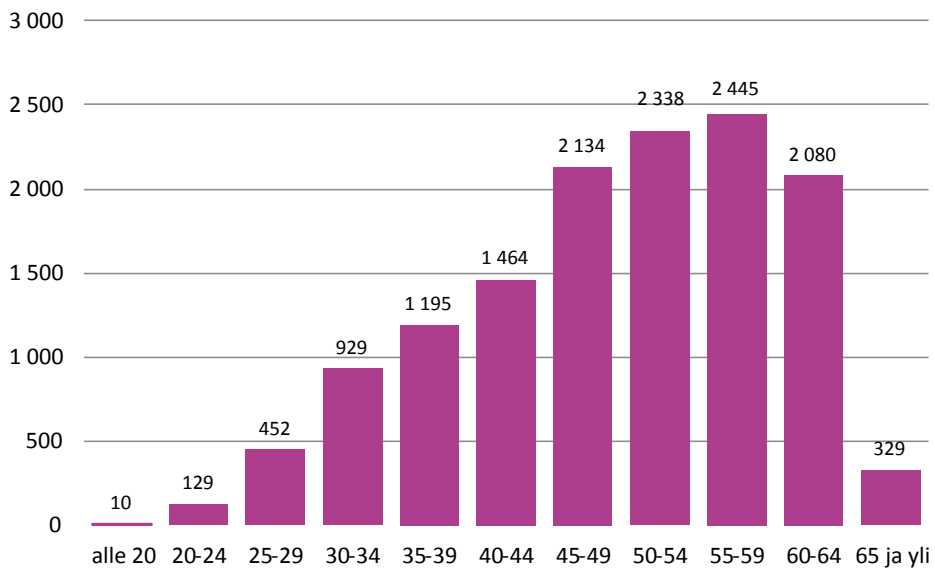
Kirkon työmarkkinalaitos

| Tehtäväryhmä                            | Virkasuhteiset |               | Työsuhteiset  |               | Kaikki        |               |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|   | lkm            | % VES:sta     | lkm           | % TES:sta     | lkm           | % kaikista    |
| Seurakuntapapit                         | 2 181          | 21,5%         | 10            | 0,1%          | 2 191         | 10,5%         |
| Seurakuntalehtorit                      | 9              | 0,1%          | 0             | 0,0%          | 9             | 0,0%          |
| Sairaalasielunhoito                     | 126            | 1,2%          | 1             | 0,0%          | 127           | 0,6%          |
| Perheneuvonta                           | 166            | 1,6%          | 9             | 0,1%          | 175           | 0,8%          |
| Kirkkomuusikot                          | 927            | 9,1%          | 22            | 0,2%          | 949           | 4,6%          |
| Diakoniatyö                             | 1 366          | 13,5%         | 31            | 0,3%          | 1 397         | 6,7%          |
| Nuorisotyö                              | 1 241          | 12,2%         | 62            | 0,6%          | 1 303         | 6,3%          |
| Lapsityö                                | 206            | 2,0%          | 2 386         | 22,4%         | 2 592         | 12,5%         |
| Muu seurakuntatyö                       | 449            | 4,4%          | 361           | 3,4%          | 810           | 3,9%          |
| <b>Seurakuntatyö yht.</b>               | <b>6 671</b>   | <b>65,7%</b>  | <b>2 882</b>  | <b>27,1%</b>  | <b>9 553</b>  | <b>46,0%</b>  |
| <b>Hallinto- ja toimistotyö</b>         | <b>1 931</b>   | <b>19,0%</b>  | <b>832</b>    | <b>7,8%</b>   | <b>2 763</b>  | <b>13,3%</b>  |
| <b>Hautausmaatyö</b>                    | <b>179</b>     | <b>1,8%</b>   | <b>4 225</b>  | <b>39,7%</b>  | <b>4 404</b>  | <b>21,2%</b>  |
| <b>Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö</b> | <b>1 184</b>   | <b>11,7%</b>  | <b>2 648</b>  | <b>24,9%</b>  | <b>3 832</b>  | <b>18,4%</b>  |
| <b>Muut</b>                             | <b>184</b>     | <b>1,8%</b>   | <b>45</b>     | <b>0,4%</b>   | <b>229</b>    | <b>1,1%</b>   |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>10 149</b>  | <b>100,0%</b> | <b>10 632</b> | <b>100,0%</b> | <b>20 781</b> | <b>100,0%</b> |
|   | <b>48,8%</b>   |               | <b>51,2%</b>  |               | <b>100,0%</b> |               |

## LIITE 2

### Kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma ikäluokittain vuonna 2012

Kirkon työmarkkinalaitos



# LIITE 3

## Kirkon henkilöstön ikäjakama tehtäväryhmittäin 2012. Kirkon työmarkkina-alue

| Tehtäväryhmä                     | Ikäluokka    |              |              |              |              |              |              |              |              |              |            |               | Yhteensä |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|----------|
|                                  | alle 20      | 20-24        | 25-29        | 30-34        | 35-39        | 40-44        | 45-49        | 50-54        | 55-59        | 60-64        | 65 ja yli  | Yhteensä      |          |
| Seurakuntapapit                  | -            | 6            | 113          | 245          | 247          | 231          | 278          | 351          | 363          | 297          | 60         | 2 191         |          |
| Seurakuntalehtorit               | -            | -            | -            | -            | -            | 2            | -            | 3            | -            | 4            | -          | 9             |          |
| Sairaalasielunhoito              | -            | -            | 1            | 7            | 5            | 15           | 29           | 23           | 26           | 16           | 5          | 127           |          |
| Perheneuvonta                    | -            | -            | -            | 5            | 6            | 17           | 45           | 43           | 29           | 24           | 6          | 175           |          |
| Kirkkokuusikot                   | 5            | 8            | 35           | 104          | 148          | 127          | 169          | 141          | 98           | 91           | 23         | 949           |          |
| Diakoniatyö                      | -            | 7            | 60           | 95           | 160          | 176          | 259          | 248          | 233          | 142          | 17         | 1 397         |          |
| Nuorisotyö                       | 1            | 107          | 205          | 225          | 205          | 136          | 179          | 126          | 91           | 25           | 3          | 1 303         |          |
| Lapsityö                         | 7            | 108          | 177          | 238          | 258          | 305          | 358          | 344          | 365          | 383          | 49         | 2 592         |          |
| Muu seurakuntatyö                | 17           | 243          | 161          | 68           | 47           | 45           | 63           | 53           | 44           | 51           | 18         | 810           |          |
| <b>Seurakuntatyö yht.</b>        | <b>30</b>    | <b>479</b>   | <b>752</b>   | <b>987</b>   | <b>1 076</b> | <b>1 054</b> | <b>1 380</b> | <b>1 332</b> | <b>1 249</b> | <b>1 033</b> | <b>181</b> | <b>9 553</b>  |          |
| Hallinto- ja toimistotyö         | 18           | 45           | 88           | 118          | 186          | 271          | 458          | 483          | 584          | 461          | 51         | 2 763         |          |
| Hautausmaatyö                    | 849          | 728          | 327          | 199          | 191          | 279          | 445          | 476          | 554          | 321          | 35         | 4 404         |          |
| Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö | 179          | 258          | 126          | 150          | 186          | 315          | 489          | 624          | 709          | 634          | 162        | 3 832         |          |
| Muut                             | -            | -            | 5            | 18           | 30           | 26           | 29           | 47           | 42           | 28           | 4          | 229           |          |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>1 076</b> | <b>1 510</b> | <b>1 298</b> | <b>1 472</b> | <b>1 669</b> | <b>1 945</b> | <b>2 801</b> | <b>2 962</b> | <b>3 138</b> | <b>2 477</b> | <b>433</b> | <b>20 781</b> |          |

## LIITE 4

### Naisten osuus kirkon henkilöstöstä tehtävryhmittäin 2007 ja 2012

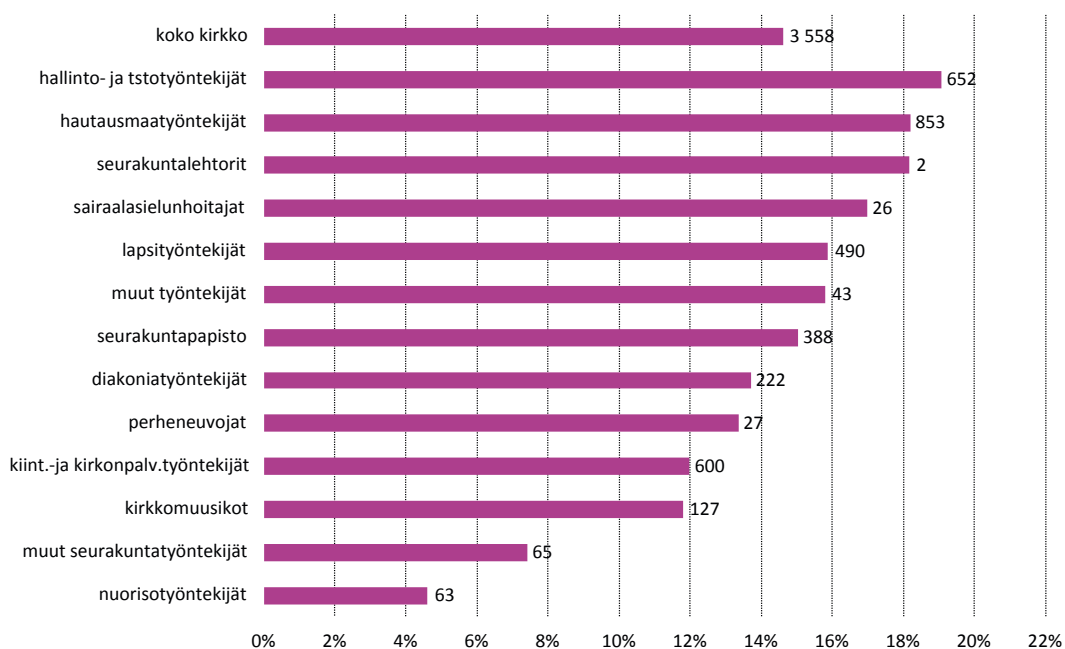
Kirkon työmarkkinalaitos

| Tehtävryhmä                             | Naisten osuus |               |
|---|---------------|---------------|
|   | %             | %             |
|   | 2007          | 2012          |
| Seurakuntapapit                         | 36,6 %        | 43,0 %        |
| Seurakuntalehtorit                      | 100,0 %       | 88,9 %        |
| Sairaalasielunhoito                     | 60,9 %        | 66,9 %        |
| Perheneuvonta                           | 69,4 %        | 72,6 %        |
| Kirkkomuusikot                          | 55,4 %        | 58,9 %        |
| Diakoniatyö                             | 91,9 %        | 92,4 %        |
| Nuorisotyö                              | 63,7 %        | 65,2 %        |
| Lapsityö                                | 99,0 %        | 97,8 %        |
| Muu seurakuntatyö                       | 74,0 %        | 70,5 %        |
| <b>Seurakuntatyö yht.</b>               | <b>71,4 %</b> | <b>73,0 %</b> |
| <b>Hallinto- ja toimistotyö</b>         | <b>85,8 %</b> | <b>84,1 %</b> |
| <b>Hautausmaatyö</b>                    | <b>66,6 %</b> | <b>65,2 %</b> |
| <b>Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö</b> | <b>66,2 %</b> | <b>65,4 %</b> |
| <b>Muut</b>                             | <b>62,0 %</b> | <b>56,8 %</b> |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>71,0 %</b> | <b>71,2 %</b> |

## LIITE 5

### Arvio eläkkeelle siirtävistä kirkon henkilöstöstä 2014-2019 Kirkon työmarkkinalaitos

Eläkkeelle 2014-2019: tehtäväryhmittäin



Kuviossa on yli 56-vuotiaat v. 2012

# LIITE 6

## Kesätyöntekijöiden määrät 2012

Kirkon työmarkkinalaitos

| Nimike                     | Yhteensä    |
|----------------------------|-------------|
| Hautausmaan kesätyöntekijä | 3108        |
| Hautausmaan työntekijä     | 184         |
| Kesäteologi                | 182         |
| Kesätyöntekijä             | 120         |
| Kausityöntekijä            | 107         |
| Keittiöapulainen           | 96          |
| Nuorisotyön kesätyöntekijä | 87          |
| Kirkon opas                | 79          |
| Puistotyöntekijä           | 58          |
| Keittäjä                   | 51          |
| 10 yleisintä nimikettä     | 4072        |
| Muut                       | 1034        |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>5106</b> |

Mukana lyhyet määräaikaiset palvelussuhteet 2012

# LIITE 7

## Hiippakunnat, joista opiskelijat ovat lähteneet kouluttavaan laitokseen opiskelemaan 2012 AKR

| Virka/<br>ammatti | Diakonian viranhaltija                |                            | Kanttori                                    |                                   | Kirkonpal-<br>velutyö ** | Lastenhojaaja | Kirkon<br>varhaiskas-<br>vatuksen<br>ohjaaja | Nuorisotyönohjaaja   |  | Pappi       | HPK<br>yht. |                  |                             |                                       |  |             |           |             |           |             |           |             |            |             |
|-------------------|---------------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------|---------------|--|--|--|-------------|-------------|------------------|-----------------------------|---------------------------------------|--|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
|                   | Sosionomi<br>AMK,<br>sacionom<br>YH * | Sairaan-<br>hoitaja<br>AMK | Musiikin<br>maisteri<br>- ei hpk<br>tietoja | Muusikko<br>AMK,<br>musiker<br>YH |                          |               |  | Suntion<br>ammattitut-<br>kinto, yrkes-<br>examen för<br>kyrkvaktt-<br>mästare | Lapsi- ja<br>perheyön<br>perustutkinto,<br>grundexamen<br>i barn- och<br>familjearbete |             |             | Sosionomi<br>AMK | Yhteisö-<br>pedagogi<br>AMK | Sosionomi<br>AMK,<br>sacionom<br>YH * | Teologian<br>maisteri,<br>teologie<br>magister |             |           |             |           |             |           |             |            |             |
| Turku             | 16%                                   | 21                         | 30%   | 10                                | 2                        | 2%            | 2  | 14%  | 2  | 2%          | 2           | 9%               | 58                          | 3                                     | 10%  | 3           | 2%        | 1           | 7%        | 3           | 6%        | 16          | 116        |             |
| Tampere           | 12%                                   | 16                         | 9%  | 3                                 | 2                        | 11%           | 11   | 14%  | 2  | 13%         | 83          | 13%              | 83                          | 9                                     | 30%  | 9           | 6%        | 3           | 0%        | 0           | 14%       | 37          | 164        |             |
| Oulu              | 19%                                   | 25                         | 6%  | 2                                 | 8                        | 18%           | 17   | 57%  | 8  | 11%         | 72          | 11%              | 72                          | 3                                     | 3%   | 1           | 45%       | 21          | 0%        | 0           | 9%        | 23          | 169        |             |
| Mikkeli           | 2%                                    | 3                          | 6%  | 2                                 | 1                        | 10%           | 10   | 7%   | 1  | 7%          | 46          | 7%               | 46                          | 5                                     | 17%  | 5           | 2%        | 1           | 9%        | 4           | 6%        | 17          | 89         |             |
| Borgå             | 6%                                    | 8                          | 0%  | 0                                 | 0                        | 2%            | 2  | 0%   | 0  | 4%          | 27          | 4%               | 27                          | 0                                     | 0%   | 0           | 0%        | 0           | 9%        | 4           | 6%        | 16          | 57         |             |
| Kuopio            | 2%                                    | 3                          | 0%  | 0                                 | 7%                       | 1             | 4%   | 4  | 15%  | 97          | 0%          | 0                | 97                          | 0                                     | 0%   | 0           | 6%        | 3           | 0%        | 0           | 9%        | 24          | 132        |             |
| Lapua             | 7%                                    | 9                          | 0%  | 0                                 | 0                        | 16%           | 15   | 18%  | 114  | 18%         | 114         | 18%              | 114                         | 0                                     | 0%   | 0           | 30%       | 14          | 2%        | 1           | 7%        | 18          | 171        |             |
| Helsinki          | 22%                                   | 29                         | 42%   | 14                                | 0                        | 19%           | 18   | 16%  | 104  | 16%         | 104         | 23%              | 7                           | 4                                     | 2%   | 32%         | 14        | 2           | 32%       | 14          | 29%       | 76          | 264        |             |
| Espoo             | 13%                                   | 17                         | 6%  | 2                                 | 0                        | 18%           | 17   | 9%   | 63   | 17%         | 63          | 17%              | 5                           | 4                                     | 2%   | 41%         | 18        | 2           | 41%       | 18          | 14%       | 36          | 160        |             |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>100%</b>                           | <b>131</b>                 | <b>100%</b>                                 | <b>33</b>                         | <b>100%</b>              | <b>14</b>     | <b>96</b>                                    | <b>100%</b>  | <b>14</b>  | <b>100%</b> | <b>14</b>   | <b>100%</b>      | <b>96</b>                   | <b>101%</b>                           | <b>664</b>                                     | <b>100%</b> | <b>30</b> | <b>100%</b> | <b>47</b> | <b>100%</b> | <b>44</b> | <b>100%</b> | <b>263</b> | <b>1322</b> |

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

Koska opiskelijat siirtävät usein kirjansa asuinpaikkakunnalle, opiskelijarekisterin antama tieto on viitteellinen. \*) Taulukosta puuttuu Novian opiskelijat (sacionom YH), jotka valitsevat suuntautumisvaihtoehdon opintojen kuluessa. \*\*) Raudaskylän kristillisen opiston tiedot puuttuvat, Turun kristillisellä opistolla suuntiokoulutus kestää 1,5 vuotta ja alkaa joka toinen vuosi. Vuonna 2012 ei koulutusohjelmaa aloitettu.

| Oletus opiskelijan<br>lähtöalueesta | Korkea-asteen<br>tutkinnot |            | Toisen asteen<br>tutkinnot |            | Yhteensä    |             | %           |
|-------------------------------------|----------------------------|------------|----------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|                                     | 10%                        | 8%         | 60                         | 8%         | 116         | 9%          |             |
| Turku                               | 14%                        | 80         | 12%                        | 89         | 169         | 13%         | 13%         |
| Tampere                             | 12%                        | 70         | 12%                        | 94         | 164         | 12%         | 12%         |
| Oulu                                | 6%                         | 33         | 7%                         | 56         | 89          | 7%          | 7%          |
| Mikkeli                             | 5%                         | 28         | 4%                         | 29         | 57          | 4%          | 4%          |
| Borgå                               | 6%                         | 31         | 13%                        | 101        | 132         | 10%         | 10%         |
| Kuopio                              | 7%                         | 42         | 17%                        | 129        | 171         | 13%         | 13%         |
| Lapua                               | 25%                        | 142        | 16%                        | 122        | 264         | 20%         | 20%         |
| Helsinki                            | 14%                        | 80         | 11%                        | 80         | 160         | 12%         | 12%         |
| <b>Yhteensä</b>                     | <b>100%</b>                | <b>562</b> | <b>100%</b>                | <b>760</b> | <b>1323</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |



# LIITE 8

## Seurakuntaharjoittelun ja työssäoppimisjaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen vuonna 2012

AKR

| Virka/<br>ammatti | Diakonian viranhaltija       |                     | Kanttori*         |               | Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö *** | Lasten-ohjaaja** | Nuorisotyön-ohjaaja   |                              | Pappi      | HPK yht.    |
|-------------------|------------------------------|---------------------|-------------------|---------------|-------------------------------------|------------------|-----------------------|------------------------------|------------|-------------|
|                   | Sosio-nomi AMK, socio-nom YH | Sairaan-hoitaja AMK | Musiikin maisteri | Muu-sikko AMK |                                     |                  | Yhteisö-peda-gogi AMK | Sosio-nomi AMK, socio-nom YH |            |             |
| Turku             | 20                           | 9                   |                   | 5             | 20                                  | 55               | 2                     | 1                            | 27         | 139         |
| Tampere           | 9                            | 5                   |                   | 9             | 6                                   | 117              | 9                     | 9                            | 13         | 177         |
| Oulu              | 21                           | 15                  |                   | 10            | 0                                   | 96               | 27                    | 1                            | 16         | 186         |
| Mikkeli           | 4                            | 3                   |                   | 5             | 10                                  | 48               | 0                     | 3                            | 18         | 91          |
| Borgå             | 7                            | 1                   |                   | 5             | 6                                   | 20               | 0                     | 0                            | 11         | 50          |
| Kuopio            | 14                           | 2                   |                   | 8             | 12                                  | 80               | 1                     | 5                            | 17         | 139         |
| Lapua             | 17                           | 4                   |                   | 6             | 29                                  | 97               | 15                    | 6                            | 18         | 192         |
| Helsinki          | 25                           | 25                  |                   | 7             | 11                                  | 52               | 0                     | 22                           | 22         | 164         |
| Espoo             | 6                            | 6                   |                   | 8             | 17                                  | 73               | 1                     | 13                           | 11         | 135         |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>123</b>                   | <b>70</b>           | <b>0</b>          | <b>63</b>     | <b>111</b>                          | <b>638</b>       | <b>55</b>             | <b>60</b>                    | <b>153</b> | <b>1273</b> |

\*) Luvuista puuttuvat Sibelius-Akatemian ja YH Novian tiedot.

\*\*) Työssäoppimisjaksojen määrään vaikuttaa se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana 1-3 työssäoppimisjaksoa seurakunnissa. Kirkonvarhaiskasvatuksen ohjaajaksi opiskelevia ei ollut vuoden 2012 aikana harjoittelujaksoja.

\*\*\*) Raudaskylän kristillisen opiston tiedot puuttuvat

| Hiippakunnat    | Korkea-asteen tutkinnot / srk-harjoittelut | Toisen asteen tutkinnot / työssäoppimisjaksot | Yht.        | Harjoittelijoita ja työssäoppijoita hpk:ssa (%) | Harjoittelijoiden määrä suhteessa hpk:n srk:ien määrään (harj.&työssäopp./ hpk:n srk) | Srk:ien määrä hpk:ssa 2012 |            |
|-----------------|--|---|-------------|---|---|----------------------------|------------|
| Turku           | 64   | 75  | 139         | 11%   | 2,3   | Turku                      | 61         |
| Tampere         | 54   | 123   | 177         | 14%   | 3,2   | Tampere                    | 55         |
| Oulu            | 90   | 96  | 186         | 15%   | 3   | Oulu                       | 61         |
| Mikkeli         | 33   | 58  | 91          | 7%  | 1,8   | Mikkeli                    | 49         |
| Borgå           | 24   | 26  | 50          | 4%  | 0,8   | Borgå                      | 64         |
| Kuopio          | 47   | 92  | 139         | 11%   | 2,5   | Kuopio                     | 55         |
| Lapua           | 66   | 126   | 192         | 15%   | 4,1   | Lapua                      | 47         |
| Helsinki        | 101  | 63  | 164         | 13%   | 5   | Helsinki                   | 33         |
| Espoo           | 45   | 90  | 135         | 11%   | 5,6   | Espoo                      | 24         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>524</b>                                 | <b>749</b>                                    | <b>1273</b> | <b>100%</b>                                     |   | <b>Yht.</b>                | <b>449</b> |

## LIITE 9

### Kirkon työhön johtavaan koulutukseen hakeneet, valitut ja tutkinnon suorittaneet

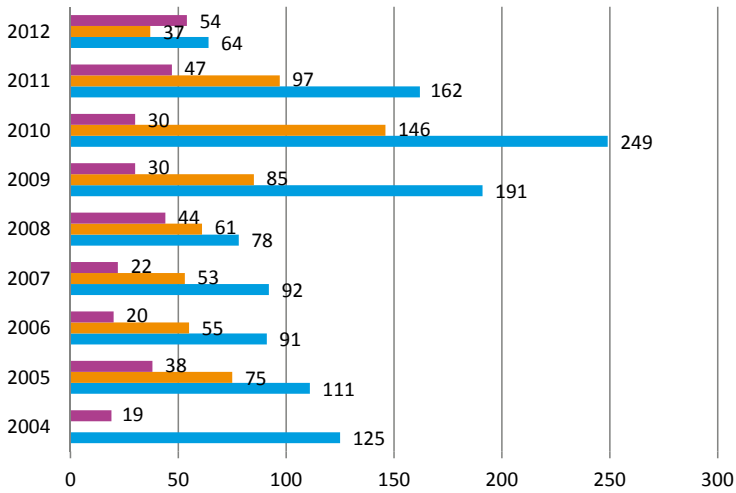
AKR:n raportit 2004-2012

| Hakijamäärät kirkon alan koulutuksiin           | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Diakonian viranhaltijan kelpoisuus              |      |      |      |      | 450  | 805  | 626  | 804  | 653  |
| sosionomi AMK                                   | 362  | 289  | 304  | 398  | 372  | 556  | 305  | 642  | 427  |
| sosionom YH                                     | 0    | 0    | 13   | 0    |      | 58   | 72   |      | 162  |
|   | 361  | 289  | 317  | 398  | 372  | 614  | 377  | 642  | 589  |
| sairaanhoitaja AMK                              | 125  | 111  | 91   | 92   | 78   | 191  | 249  | 162  | 64   |
| Nuorisotyönohjaajan kelpoisuus                  |      |      |      |      | 258  | 307  | 336  |      | 242  |
| sosionomi AMK                                   | 1037 | 371  | 309  | 233  | 224  | 200  | 228  | 232  | 179  |
| sosionom YH                                     | 18   | 12   | 8    |      |      | 58   | 72   |      |      |
| sosionomi AMK/<br>sosionom YH                   | 1055 | 383  | 317  | 233  | 224  | 258  | 300  | 232  | 179  |
| yhteisöpedagogi                                 | 162  | 30   | 32   | 49   | 34   | 49   | 36   | 34   | 63   |
| Kanttorin kelpoisuus                            |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| musiikin maisteri                               | 48   | 63   | 49   | 48   | 40   | 59   | 47   | 50   | 65   |
| muusikko AMK                                    | 50   | 24   | 38   | 24   | 38   | 29   | 36   | 30   | 34   |
| musiker YH                                      | 0    | 6    | 0    | 1    |      | 4    | 1    | 4    | 3    |
|   | 98   | 93   | 87   | 73   | 78   | 92   | 84   | 84   | 102  |
| kirkkomuusikko                                  | 16   |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Suntion ammattitutkinto                         |      | 113  | 158  | 151  | 146  | 184  | 141  | 205  | 178  |
| Lastenhojaajan kelpoisuus                       | 1752 | 1265 | 943  | 945  | 997  | 1275 | 1181 | 1388 | 1392 |
| Lapsi- ja perhetyön tutkinto                    | 1752 | 1251 | 943  | 945  | 941  | 1227 | 1122 | 1363 | 1392 |
| Grundexamen i barn- och fälmijearbete           |      | 14   |      |      | 56   | 48   | 59   | 25   |      |
| Teologisiin tiedekuntiin ja osastoihin hakeneet | 1071 | 1055 | 950  | 991  | 1020 | 1056 | 1030 | 987  | 868  |
| teologian maisteri (HY ja JOY/UEF)              | 1071 | 1004 | 907  | 938  | 983  | 1007 | 995  | 950  | 844  |
| HY  |      | 722  |      | 713  | 658  |      |      | 742  | 619  |
| JoY/UEF   |      | 282  |      | 225  | 288  |      |      | 208  | 225  |
| Teologie magister (ÅA)                          |      | 51   | 43   | 53   | 37   | 49   | 35   | 37   | 24   |

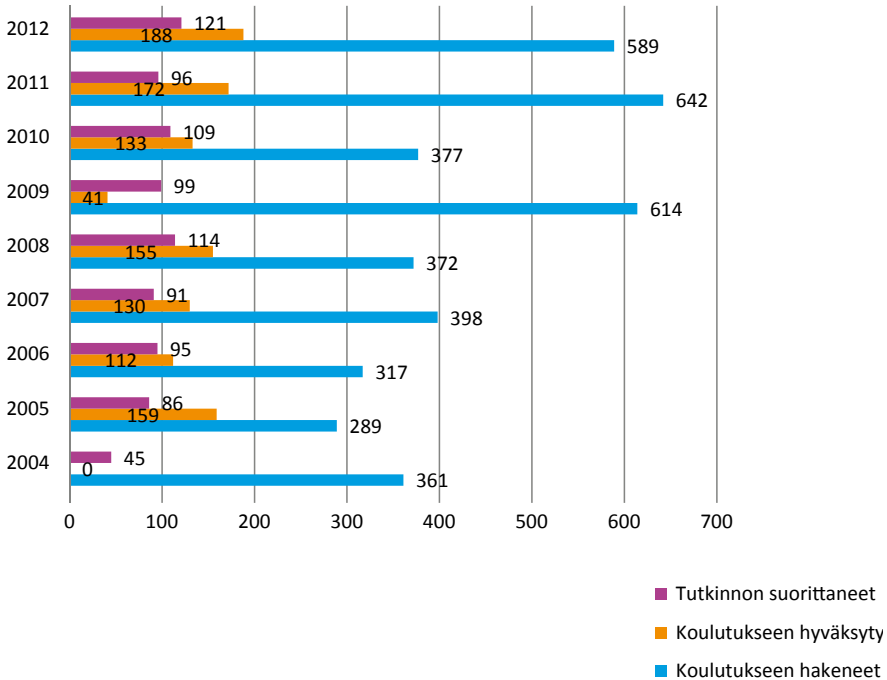
| Koulutukseen hyväksytyt                         | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Diakonian viranhaltijan kelpoisuus              | 234  | 167  | 183  | 216  | 326  | 279  | 269  | 225  |
| sosionomi AMK                                   | 159  | 101  | 130  | 155  | 200  | 97   | 172  | 108  |
| socionom YH                                     |      | 11   | 0    | 0    |      | 36   |      | 80   |
| sosionomi AMK + socionom YH, yht.               | 159  | 112  | 130  | 155  | 41   | 133  | 172  | 188  |
| sairaanhoidaja AMK                              | 75   | 55   | 53   | 61   | 85   | 146  | 97   | 37   |
| Nuorisotyönohjaajan kelpoisuus                  | 153  | 138  | 135  | 150  | 161  | 168  | 127  | 121  |
| sosionomi AMK                                   | 105  | 107  | 86   | 120  | 95   | 106  | 94   | 65   |
| socionom YH                                     | 4    | 5    | 0    | 0    |      | 36   |      |      |
| sosionomi AMK + socionom YH, yht.               | 109  | 112  | 86   | 120  | 95   | 142  | 94   | 65   |
| yhteisöpedagogi                                 | 44   | 26   | 49   | 30   | 66   | 26   | 33   | 56   |
| Kanttorin kelpoisuus                            | 124  | 101  | 84   | 102  | 49   | 48   | 35   | 41   |
| musiikin maisteri                               | 29   | 24   | 24   | 24   | 29   | 27   | 26   | 27   |
| muusikko AMK                                    | 29   | 24   | 17   | 27   | 16   | 20   | 8    |      |
| musiker YH                                      | 4    | 0    | 1    | 0    | 4    | 1    | 1    | 14   |
|   | 62   | 48   | 42   | 51   | 49   | 48   | 35   | 41   |
| kirkkomuusikko                                  |      | 5    |      | 0    |      |      |      | 0    |
| Suntion ammattitutkinto                         | 89   | 112  | 125  | 114  | 128  | 94   | 129  | 110  |
| suntion ammattitutkinto                         | 89   | 112  | 114  | 98   | 128  |      | 127  |      |
| yrkesexamen för kyrkvaktmästare                 |      |      | 11   | 0    | 0    |      | 2    |      |
| Lastenhojaajan kelpoisuus                       | 542  | 582  | 586  | 597  | 657  | 638  | 648  | 697  |
| lapsi- ja perhetyön perustutkinto               | 528  | 564  | 559  | 547  | 623  | 596  | 624  | 637  |
| grundexamen i barn- och familjearbete           | 14   | 18   | 27   | 50   | 34   | 42   | 24   | 60   |
| Lastenhojaajan kelpoisuus                       | 20   | 20   | 20   | 0    | 21   | 0    | 0    |      |
| kr. varhaiskasvatuksen erikoistumisopinnot      | 20   | 20   | 20   | 0    | 21   | 0    | 0    |      |
| Teologisiin tiedekuntiin ja osastoihin hakeneet | 288  | 309  | 304  | 334  | 310  | 301  | 311  | 286  |
| teologian maisteri (HY ja JOY)                  | 262  | 274  | 274  | 311  | 278  | 273  | 285  | 262  |
| teologie magister (ÅA)                          | 26   | 35   | 30   | 23   | 32   | 28   | 26   | 24   |

| Tutkinnon suorittaneet                            | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Diakonian viranhaltijain kelpoisuus               |      |      |      |      | 158  | 109  | 139  | 143  | 175  |
| sosionomi AMK                                     | 45   | 86   | 93   | 85   | 103  | 72   | 102  | 85   | 119  |
| socionom YH                                       | 0    | 0    | 2    | 6    | 11   | 7    | 7    | 11   | 2    |
|   | 45   | 86   | 95   | 91   | 114  | 99   | 109  | 96   | 121  |
| sairaanhoitaja AMK                                | 19   | 38   | 20   | 22   | 44   | 30   | 30   | 47   | 54   |
| Nuorisotyönohjaajan kelpoisuus                    |      |      |      |      | 92   | 101  | 94   | 92   | 105  |
| sosionomi AMK                                     | 81   | 77   | 88   | 68   | 63   | 69   | 72   | 63   | 80   |
| socionom YH                                       | 4    | 1    | 4    | 3    | 3    | 8    | 1    | 3    | 8    |
|   | 85   | 78   | 92   | 71   | 66   | 77   | 73   | 66   | 88   |
| yhteisöpedagogi                                   | 14   | 12   | 19   | 15   | 26   | 24   | 21   | 26   | 17   |
| Kanttorin kelpoisuus                              | 22   | 32   | 33   | 36   | 47   | 24   | 34   | 75   | 35   |
| musiikin maisteri                                 | 21   | 21   | 28   | 30   | 39   | 15   | 19   | 38   | 23   |
| muusikko AMK                                      | 1    | 11   | 5    | 5    | 8    | 9    | 14   | 29   | 12   |
| musiker YH  |      | 0    | 0    | 1    |      | 0    | 1    | 8    | 0    |
| kirkkomuusikko                                    |      | 15   | 16   | 17   |      |      |      | 1    |      |
| Suntion ammattitutkinto                           | 76   | 73   | 58   | 77   | 75   | 74   | 63   | 86   | 99   |
| Lastenhojaajan kelpoisuus                         | 313  | 323  | 333  | 431  | 428  | 389  | 485  | 406  | 464  |
| Lapsi- ja perhetyön perustutkinto                 | 313  | 291  | 333  | 422  | 413  | 366  | 452  | 400  | 432  |
| Grundexamen i barn- och fälmjearbete              |      | 32   | 0    | 9    | 15   | 23   | 33   | 6    | 32   |
| Pappisvirkaan kelpoistavan tutkinnon suorittaneet | 90   | 126  | 113  | 136  | 157  | 94   | 109  | 99   | 125  |
| Teologian maisteri (HY ja JOY/UEF)                |      |      |      | 133  | 151  | 81   | 102  | 92   | 119  |
| Teologie magister (ÅA)                            |      |      |      | 3    | 6    | 13   | 7    | 7    | 6    |

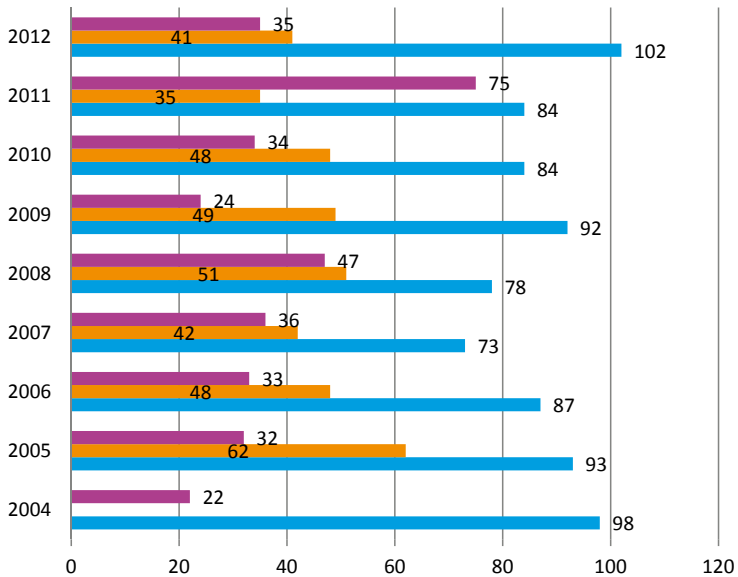
## Diakonian virkaan kelpoistava koulutus 2004-2012 (Sairaanhoitaja AMK)



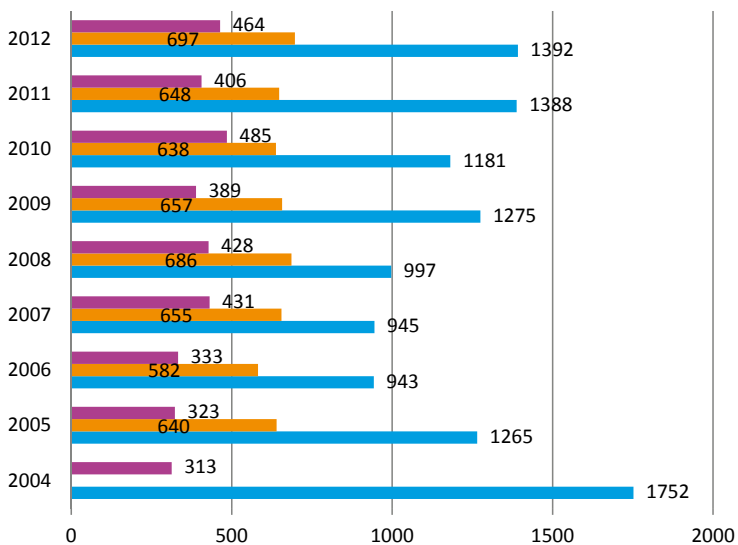
## Diakonian virkaan kelpoistava koulutus 2004-2012 (Sosionomi AMK, socionom YH)



## Kanttorin virkoihin kelpoistava koulutus 2004-2012 (MuM, muusikko AMK, musiker YH)

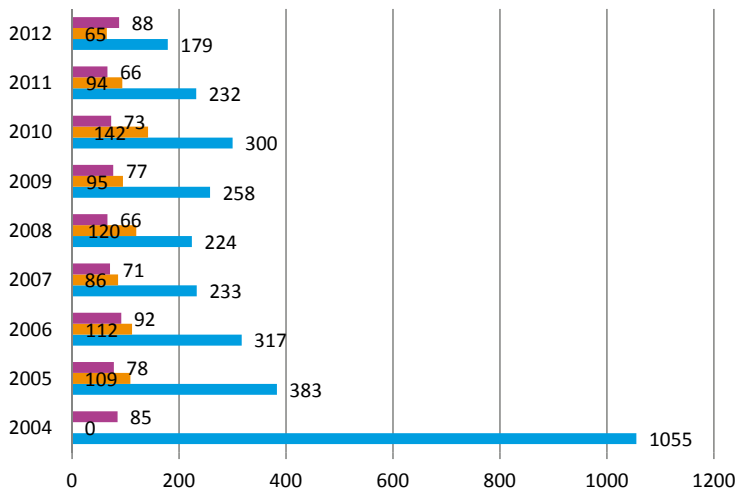


## Lastenhojaajaksi kelpoistava koulutus 2004-2012

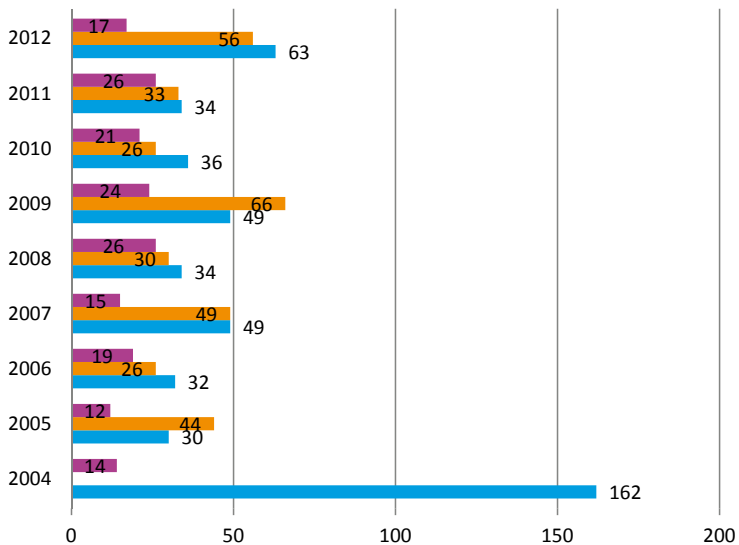


- Tutkinnon suorittaneet
- Koulutukseen hyväksytyt
- Koulutukseen hakeneet

## Kirkon nuorisoyönohjaajaksi kelpoistava koulutus 2004-2012 (Sosionomi AMK, socionom YH)

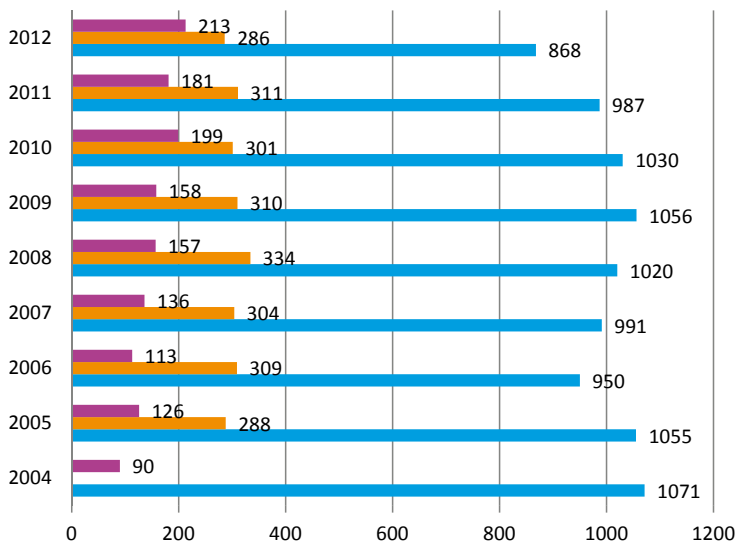


## Kirkon nuorisotyönohjaajaksi kelpoistava koulutus 2004-2012 (Yhteisöpedagogi)



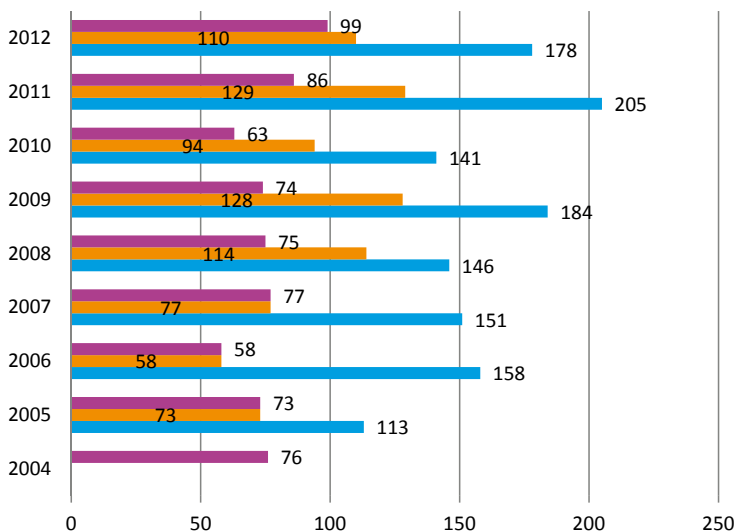
- Tutkinnon suorittaneet
- Koulutukseen hyväksytyt
- Koulutukseen hakeneet

## Pappisvirkaan kelpoistavat tutkinnot 2004-2012



Vuoden 2008 korkea tutkintomäärä johtuu tutkintojärjestelmän uudistuksesta. Vanhamuotoisen tutkinnon suorittamismahdollisuus päättyi vuonna 2008. Tämä heijastui myös papiksi vihittyjen määrään vuonna 2008.

## Suntion ammattitutkinto 2004-2012



- Tutkinnon suorittaneet
- Koulutukseen hyväksytyt
- Koulutukseen hakeneet



# LIITE 10

## Papiksi vihittyjen määrä hiippakunnittain 2008, 2010, 2012 AKR

| Hiippakunta     | 2008       |           |            | 2010      |           |            | 2012      |           |           |
|-----------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
|                 | Naisia     | Miehiä    | Yht.       | Naisia    | Miehiä    | Yht.       | Naisia    | Miehiä    | Yht.      |
| Turku           | 8          | 6         | 14         | 10        | 6         | 16         | 1         | 5         | 6         |
| Tampere         | 17         | 7         | 24         | 7         | 8         | 15         | 8         | 3         | 11        |
| Oulu            | 10         | 11        | 21         | 7         | 2         | 9          | 5         | 5         | 10        |
| Kuopio          | 11         | 3         | 14         | 6         | 4         | 10         | 3         | 8         | 11        |
| Porvoo          | 6          | 4         | 10         | 6         | 3         | 9          | 3         | 6         | 9         |
| Mikkeli         | 21         | 4         | 25         | 9         | 8         | 17         | 7         | 7         | 14        |
| Lapua           | 10         | 5         | 15         | 11        | 8         | 19         | 2         | 10        | 12        |
| Helsinki        | 10         | 3         | 13         | 8         | 6         | 14         | 5         | 4         | 9         |
| Espoo           | 7          | 4         | 11         | 5         | 1         | 6          | 2         | 6         | 8         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>100</b> | <b>47</b> | <b>147</b> | <b>69</b> | <b>46</b> | <b>115</b> | <b>36</b> | <b>54</b> | <b>90</b> |

**KIRKKOHALLITUS**   
Kirkon koulutuskeskus  
Kirkkohallituksen työmarkkinaosasto

ISBN 978-951-789-437-1 (nid.)

ISBN 978-951-789-438-8 (PDF)



**SUOMEN**   
**EV. LUT.**  
**KIRKKO**