



# AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAPORTTI 2019

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

SUOMEN EV.-LUT. KIRKKOHALLITUS

## Saatteeksi

Kirkkohallituksen Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on:

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

Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan ytimen muodostavat AKR:n ohella kirkon omat koulutuksen seurantarhyhmät sekä jäsenyydet useissa keskeisissä ministeriöiden ja Opetushallituksen työryhmissä. Kirkkohallituksen sisäinen koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi pidettiin kaksi kertaa.

AKR:n vuoden 2019 raporttiin on koottu tärkeimmät havainnot ammatillisen koulutuksen seurannasta ja keskeiset tilastotiedot. Raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa koulutusta vuoden 2019 tietojen perusteella. Sen sijaan yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen arvioidaan kevääseen 2020 asti.

Raportin alussa (luku 1) arvioidaan vuoden 2019 toimenpiteitä sekä esitetään toimintasuunnitelma vuodelle 2020. Tämän jälkeen raportissa kuvataan:

- yhteiskunnan koulutuspoliittisia kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkolliseen koulutukseen jatkuvan oppimisen näkökulmasta (luku 2),
- henkilöstön kehittämistä ja rekrytoinnin edistämistä kirkossa (luku 3),
- kirkon virkojen/tehtävien perus- ja täydennyskoulutuksen tilannetta opiskelijarekrytoinnin, koulutuksen sekä työllisyyden näkökulmista (luku 4). Tiedot perustuvat koulutuksen seurantarhyhmien raportteihin, kouluttavien laitosten antamiin tietoihin sekä hiippakuntien arviointeihin.

Raportin laaja liiteosa sisältää koosteita Kirkkohallituksen koulutuspoliittisesta vaikuttamistoiminnasta (liitteet **1–4**) sekä kouluttavilta laitoksilta ja tuomiokapituleilta saaduista tilastotiedoista (liitteet **5–11**). Liite **12** sisältää taulukoita Kirkon henkilöstökoulutuksen toteumasta 2019 ja koulutustarjonnasta 2020.

Ammatillisen koulutuksen ryhmään kuuluivat johtaja Kari Kopperi (pj.), neuvottelupäällikkö Oili Marttila (vpj., varalla työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen), piispainkokouksen pääsihteeri Jyri Komulainen (varalla piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala), asiantuntija Marja Pesonen, asiantuntija Helena Tuominen sekä koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (siht.). Työskentelyyn kutsuttu mukaan asiantuntijoina kirkkomusiikin kouluttaja Ulla Tuovinen ja asiantuntija Teija Tuukkanen. Vuonna 2019 AKR kokoontui 2 kertaa. Kirkon koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi pidettiin kaksi kertaa, joiden aiheina olivat Kirkon työelämän skenaariot henkilöstö- ja talouden muutosten näkökulmista (8.3. ja 31.10.2019).

25.5.2020 Järvenpäässä

Kari Kopperi

Eeva Salo-Kopperi

puheenjohtaja

sihteeri

## SISÄLLYS

<b>I AKR:N vuoden 2019 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi sekä toimenpide-ehdotukset vuodelle 2020 .....</b>	<b>3</b>
2019 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi.....	3
1. Kansallisen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen (FiNQF) laajentaminen .....	3
2. Elinikäinen tai jatkuva oppiminen seurakuntien työelämän käytäntönä.....	3
3. Kelpoisuuspäätösten valmistelu.....	4
AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2020 .....	4
1. Kirkkolain muutosesitys .....	4
2. Kirkon työhön opiskelua ja kirkon ammatteja koskevat tutkimukset .....	5
3. Verkkipedagoginen kehittämishanke.....	5
4. Kirkon ammattien rekrytointimateriaalien tuottaminen .....	5
5. Kirkkomusiikin opiskelijoiden ja kanttorien rekrytointihaasteet .....	5
<b>II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja vaikutukset kirkolliseen koulutukseen .....</b>	<b>6</b>
Hallitusohjelmaan liittyvät hankkeet.....	6
Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi .....	7
Kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentaminen (FiNQF).....	8
Uudistettujen rahoitusmallien vaikutuksia kirkon tehtäviin tai virkoihin johtaviin tutkintoihin .....	9
Koulutusjärjestelmän kehittäminen eri koulutusasteilla.....	11
Koulutusjärjestelmään kuuluvien tutkintojen opiskelijavalintojen kehittyminen eri koulutusasteilla .....	12
Kirkon koulutuspoliittiset pitkän aikavälin tavoitteet jatkuvan oppimisen näkökulmasta (ks. myös liite 1) .....	13
<b>III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen.....</b>	<b>14</b>
Kirkon henkilöstön muutokset vuonna 2019 .....	14
Kirkon työssä -hanke ja rekrytoinnin edistäminen .....	17
Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot .....	18
Ydiosaamiskuvausten uudistaminen .....	18
Koulutuksen toteuma, henkilöstö .....	20
<b>IV Kirkon alan koulutusten seuranta .....</b>	<b>21</b>
Teologikoulutus .....	21
Kanttorikoulutus.....	22
Diakonian koulutus.....	24
Lastenohjaajien koulutus .....	25
Nuorisotyönohjaajien koulutus.....	27
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus .....	28
Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus .....	29
Kirkonpalvelustyön koulutus .....	29
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen .....	31
Johtopäätöksiä ajankohtaista teemoista vuoden 2020 raporttiin .....	31
<b>Liitteet .....</b>	<b>33</b>

# I AKR:N VUODEN 2019 TOIMENPITEIDEN JA KESKEISTEN TEHTÄVIEN ARVIOINTI SEKÄ TOIMENPIDE-EHDOTUKSET VUODELLE 2020

## 2019 TOIMENPITEIDEN JA KESKEISTEN TEHTÄVIEN ARVIOINTI

### 1. KANSALLISEN TUTKINTOJEN JA MUIDEN OSAAMISKOKONAISUUKSIEN VIITEKEHYKSEN (FINQF) LAAJENTAMINEN

Laki kansallisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä ja sen pohjalta annettu valtioneuvoston asetus tulivat voimaan 1.3.2017. Vuoden 2018 aikana valmistui viitekehyksen laajentamista koskeva esitys Valtioneuvoston tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä annetun asetuksen (120/2017) liitteen muuttamisesta. Hallituksen eroamisen takia asetuksen antaminen siirtyi seuraavalle hallitukselle. Tämän esityksen ulkopuolelle jäi edelleen joitakin kirkon erityiskoulutuksia. Niiden viitekehykseen sisällyttäminen edellyttää KL 22:2 §:n muuttamista siten, että kirkkohallitus voi päättää täydennyskoulutuksiin sisältyvistä osaamiskokonaisuuksista.

Toimenpide 1 Valmistellaan kirkkolain 22 luvun 2 §:ää koskeva muutosesitys, jotta kansallisen viitekehyksen laajentamisesityksen ulkopuolelle jääneitä kirkon erityiskoulutuksia voidaan esittää sisällytettäväksi viitekehykseen. (Vastuutaho KK)

#### Arviointi

- Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä annetun valtioneuvoston asetuksen liitteen muuttaminen hyväksyttiin valtioneuvostossa 30.1.2020 ja se tuli voimaan 15.2.2020 alkaen.
- Kirkkolain hyväksymisen viivästyessä ei pidetty tarkoituksenmukaisena, että ryhdyttäisiin toimenpiteisiin lain muuttamiseksi. Asiaan palataan, kun seuraavan kerran valmistellaan muutoksia kirkkohallituksen tehtäviin tai uudistetaan muita kirkon henkilöstön osaamiseen tai koulutukseen liittyviä säädöksiä.

### 2. ELINIKÄINEN TAI JATKUVA OPPIMINEN SEURAKUNTIEN TYÖELÄMÄN KÄYTÄNTÖNÄ

Seurakunnissa on vakiintuneet osaamisen kehittämisen rakenteet ja käytännöt. Työn murros, muuttuvat osaamistarpeet sekä elinikäisen ja jatkuvan oppimisen lisääntyneet mahdollisuudet haastavat myös seurakuntia kehittämään toimintakulttuuriaan ja uudistamaan osaamisen kehittämisen käytänteitään. Tärkeää on, että seurakuntatyöpaikoilla tunnetaan koulutusjärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämisessä ja kyetään hyödyntämään niitä.

Toimenpide 2 Edistetään yhdessä seurakuntien kanssa jatkuvan oppimisen käytänteiden kehittämistä ja niiden jakamista. Otetaan osaaminen huomioon uudistettaessa [evl.fi/plus/Koulutus- ja työelämä/työelämän kehittäminen-sivuja](http://evl.fi/plus/Koulutus- ja työelämä/työelämän kehittäminen-sivuja). (Vastuutaho KiT ja KK)

#### Arviointi:

- Julkaistiin seurakuntien osaamisen kehittämiseen liittyviä parhaita työelämäkäytäntöjä [evl.fi/plus-sivujen "Kehittämisen ituina"](http://evl.fi/plus-sivujen-kehittamisen-ituina).
- Käynnistettiin [Tulevaisuuden työelämätaidot](#) -valmennus, joka on verkossa auki kahden vuoden ajan syksyyn 2021. Ajasta, paikasta ja tehtävästä riippumaton ja osallistujalle maksuton valmennus koostuu oman motivaation johtamista, työn sujuvuutta ja oman jaksamisen johtamista sekä kommunikaatio ja vuorovaikutustaitoja käsittelevistä moduuleista ja luvuista. Niitä voi kuka tahansa kirkossa töissä oleva opiskella työpaikalla suunnitellulla tavalla tai aivan itsenäisesti.
- Valmisteltiin evl.fi/plus -sivuille henkilöstösuunnittelua ja osaamisen johtamista käsittelevää tekstiä, joka julkaistaan koulutus- ja työelämä -sivujen uudistamisen yhteydessä.

Toimenpide 3 Valmistellaan seurakuntien osaamisen johtamisen tueksi kirkon hengellisen työn ammattien ja erityistehtävien ydinosaamiskuvausten päivitykset vuoden 2019 aikana. (Vastuutaho KK)

#### Arviointi

- Kirkon ammattien yhteisen ydinosaamisen sekä hengellisen työn ammattien ja erityistehtävien uudet ydinosaamiskuvaukset valmisteltiin laajassa yhteistyöverkostossa vuoden 2019 aikana (diakonian viranhaltija, kanttori, lastenohjaaja, lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaaja, nuorisotyönohjaaja, oppilaitostyöntekijä, pappi, perheneuvoja, sairaalapappi, vammaistyön ja viittomakielisen työn työntekijä, varhaiskasvatuksen ohjaaja).
- Kirkkohallitus hyväksyi kuvaukset huhtikuussa 2020. Papin ydinosaamiskuvaus käsiteltiin piispainkokouksessa toukokuussa 2020.

Toimenpide 4 Laaditaan kokonaiskirkon tasoisia skenaarioita kirkon osaamis- ja työvoimatarpeesta. Niiden pohjalta arvioidaan määrällisiä koulutustarpeita. (Vastuutaho KiT ja KK)

#### Arviointi

- Kirkon koulutuspoliittisessa vaikuttamisfoorumissa työstettiin kokonaiskirkon tasoisia skenaarioita tulevaisuuden osaamis- ja työvoimatarpeesta kirkossa. Aineisto toimitettiin kirkon strategiatyöryhmälle.
- Kirkon henkilöstöä koskevien määrällisten koulutustarpeiden arviointi on ajankohtaista vuonna 2020, jolloin ministeriöiden (OKM ja TEM) sekä OPH:n ja Osaamisen ennakointifoorumin tuottamat määrällisen koulutustarpeen ennakointitulokset valmistuvat.

---

### 3. KELPOISUUSPÄÄTÖSTEN VALMISTELU

Voimassa olevan kirkkolain 21 luvun 2 §:n mukaan piispainkokous antaa tarkempia määräyksiä papin ja lehtorin virkaan pyrkivältä vaadittavasta tutkinnosta ja kirkkohallitus kirkkolain 22 luvun 2 §:n mukaan muilta viranhaltijoilta vaadittavasta tutkinnosta. Kirkkohallitus on tehnyt viimeksi tällaisen päätöksen tammikuussa 2017. Sen osalta on ilmennyt muutos- ja päivittämistarpeita. Lisäksi uuden kirkkolain voimaantulon myötä kaikki nykyisen kirkkolain nojalla tehdyt tutkintoja koskevat päätökset tulevat kumoutumaan.

Toimenpide 5 Käynnistetään kirkkohallituksen tutkintoja koskevien päätösten (Kirkon säädöskokoelma nro 123 ja 124) muuttamista ja päivittämistä koskeva valmistelu. (Vastuutaho KiT ja KK).

#### Arviointi

- Piispainkokous päätti 4.12.2019 pappisvirkaan vaadittavasta teologisesta tutkinnosta.
- Kirkkohallitus päätti muiden hengellisen työn virkojen kelpoisuuksista 28.1.2020.
- Päätösten piti tulla voimaan samanaikaisesti uuden kirkkolain kanssa. Koska uuden kirkkolain hyväksymisprosessi keskeytyi ja laki joudutaan valmistelemaan uudelleen, joudutaan tekemään uudet päätökset vanhan kirkkolain pohjalta.

---

## AKR:N TOIMENPIDE-EHDOTUKSET JA KESKEISET TEHTÄVÄT VUODELLE 2020

---

### 1. KIRKKOLAIN MUUTOSesitys

Selvitettäessä mahdollisuuksia liittää kirkon erityiskoulutuksia osaksi kansallisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehuksesta, havaittiin nykyisen kirkkolain rajoittavan kirkkohallituksen toimivaltaa niin, että se voi antaa määräyksiä vain viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KL 22: 2 §, 7b). Kirkon nykyisten säädösten perusteella kirkkohallitus ei voi antaa tarkempia ohjeita kirkon työntekijöille tarkoitetusta koulutuksesta. Tällaiselle olisi kuitenkin tarve, sillä esimerkiksi viitekehukseen liitettävien osaamiskokonaisuuksien edellytettiin perustuvan lakiin tai niistä piti olla lakiin perustuva säädös. Tilanteeseen voidaan saada muutos, jos edellä mainittua nykyisen kirkkolain säädöstä laajennetaan koskemaan myös kirkon työntekijöille järjestettävää täydennyskoulutusta.

Toimenpide 1 Valmistellaan kirkkolain 22 luvun 2 §:ää koskeva muutosesitys. (Vastuutaho KK)

---

## 2. KIRKON TYÖHÖN OPISKELUA JA KIRKON AMMATTEJA KOSKEVAT TUTKIMUKSET

*Kirkon työhön* -hankkeessa on tehty useita tutkimuksia kirkon työhön opiskeluun ja ammatti-identiteetin kehittämiseen liittyviä tutkimuksia. Viimeksi valmistui kirkkomusiikin opiskelijoita koskeva tutkimus. Seuraavaksi tarvitaan tietoa teologian opintojen päättymisen ja pappisuran alun nivelvaiheesta. Millaista osaamista on valmistuvalla teologian maisterilla ja miten sekä osaamisen että ammatti-identiteetin kehittymistä voidaan tukea kirkon järjestämillä ordinaatiovalmennuksella ja perehdyttämällä. Kysymys koskee erityisesti ns. soveltavia opintoja ja niitä taitoja, joita virkaan vihitty pappi tarvitsee heti vihkimyksen jälkeen. Missä ovat osaamistarpeet ja miten kirkon pitää tukea osaamisen kehittymistä? Tästä nivelvaiheesta tarvitaan tarkempaa tietoa. Sen perusteella voidaan kehittää sekä ordinaatiovalmennusta että perehdyttämistä.

Toimenpide 2 Käynnistetään hanke, jossa tutkitaan valmistuvien teologian maisterien osaamistarpeita ja kirkon mahdollisuuksia osaamisen vahvistamiseen työuran alkuvaiheessa. Hanke toteutetaan yhteistyössä Kirkon tutkimuskeskuksen ja yliopistojen kanssa. (Vastuutaho KK)

---

## 3. VERKKOPEDAGOGINEN KEHITTÄMISHANKE

Yksi koulutuksen kehittämisen haasteista on verkon tarjoamien mahdollisuuksien entistä laajempi hyödyntäminen myös kirkon henkilöstökoulutuksessa. Tähän on kiinnitetty huomiota jo aiemmin, mutta kevään 2020 pandemian kokemukset ovat vain vahvistaneet tehtyä havaintoa. Verkko-oppimisen kehittäminen edellyttää kouluttajien ICT-taitojen sekä verkkopedagogisen osaamisen vahvistamista, ajanmukaisia työvälineitä (mm. verkko-oppimisympäristöt) sekä verkossa toteutuvien koulutusten rakentamista. Hankkeella tuetaan seurakuntien mahdollisuuksia hyödyntää verkossa toteutuvia koulutuksia osana henkilöstön kehittämistä.

Toimenpide 3 Kirkkohallituksessa käynnistetään hanke verkkopedagogisen osaamisen kehittämiseksi. (Vastuutaho KK)

---

## 4. KIRKON AMMATTIEN REKRYTOINTIMATERIAALIEN TUOTTAMINEN

*Kirkon työhön* -hankkeessa tuotetut ammattivideot ja muut materiaalit ovat tarpeellisia, jotta seurakunnilla ja esimerkiksi opinto-ohjaajilla on käytettävissä ajantasaista materiaalia. Tällä hetkellä valmiina ovat videot diakonian viranhaltijan, kanttorin, lastenohjaajan, nuorisotyönohjaajan, papin ja varhaiskasvatuksen ohjaajan ammateista. Kirkon koulutuskeskus on tuottanut ammattivideot yhteistyössä [Kunkoululoppuu.fi](https://www.kunkoululoppuu.fi) -sivuston kanssa, joka on ura- ja koulutusvalintoihin sekä nuoren elämän tärkeisiin asioihin keskittyvä sivusto. Sitä ylläpitää Talous ja nuoret TAT ja se hankkii videot Oikotie Työpaikat/Sanoma Digital Finlandilta.

*Kirkon työhön* -hankkeessa Kirkon koulutuskeskus toteutti yhteistyössä Tiitus Groupin kanssa [Seurakuntatetti](https://www.seurakuntatetti.fi)-sivuston. Siellä nuori voi tutustua ammatteihin, selata TET-paikkoja sekä etsiä TET-jaksoon liittyvää käytännön tietoa. Sivustolla on tietoa TET-jaksoista myös työnantajille, ja sen kautta seurakunnat voivat ilmoittautua TET-paikan tarjoajiksi ilman kustannuksia. Seurakuntatetti-sivustolla on esitelty 14 seurakunnan ammattia. Videot, linkki Seurakuntatetti-sivustolle ja muut ammatteihin liittyvä materiaali ovat koottuina [evl.fi/ammattit](https://www.evl.fi/ammattit) ja [evl.fi/yrken](https://www.evl.fi/yrken) -sivuille.

Toimenpide 4 Jatketaan Oikotie Työpaikat/Sanoma Digital Finlandin kanssa aloitettua hanketta ammattivideoiden tuottamiseksi. Hengellisen työn ammattien videoiden valmistuttua tehdään videoita muista kirkon ammateista. (Vastuutaho KK)

---

## 5. KIRKKOMUSIIKIN OPISKELIJOIDEN JA KANTTORIEN REKRYTOINTIHAASTEET

Kirkkomusiikin opiskelijoiden hakijamäärät eivät ole toivotulla tasolla, mikä aikanaan heijastuu valmistuvien opiskelijoiden määrää. Tilanne edellyttää sekä kouluttavien laitosten että Kirkkohallituksen ja seurakuntien yhteistä aktiivista panostusta opiskelijarekrytointiin. Seurakunnissa asiaa voidaan edistää innostamalla lapsia ja nuoria (kirkko)musiikin opiskeluun sekä huolehtimalla laadukkaasta harjoittelujen ohjauksesta. Näissä haasteissa erityisesti kanttorien rooli on avainasemassa. Hiippakuntien järjestämät KiTOS-päivät vahvistavat myönteistä kuvaa kanttorin ammatista.

Toimenpide 5 Yhteistyössä kouluttavien laitosten kanssa kehitetään opiskelijarekrytointia tukevia materiaaleja ja toimintamalleja. (Vastuutaho KK)

## II YHTEISKUNNAN KOULUTUSPOLIITTISET KEHITTÄMISHANKKEET JA NIIDEN VAIKUTUKSET KIRKOLLISEEN KOULUTUKSEEN

### HALLITUSOHJELMAAN LIITTYVÄT HANKKEET

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan kuuluvan Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi -strategisen kokonaisuuden pohjalta käynnistyivät vuoden 2019 aikana mm. seuraavat koulutuspoliittiset hankkeet:

#### **Koulutusselonteko 2030 (tavoiteaikataulu 2020)**

Selonteon tavoitteena on muodostaa tilannekuva koulutuksen nykytilasta sekä tavoitetila. Sen pohjalta valmistellaan linjauksia ja toimenpiteitä, joiden avulla mm. koulutus- ja osaamistaso nousevat kaikilla koulutustasasteilla ja oppimiserot kaventuvat sekä koulutuksellinen tasa-arvo lisääntyy.

#### **Oppivelvollisuuden laajentaminen (tavoiteaikataulu 2021)**

Oppivelvollisuuden laajentaminen tarkoittaisi keväällä 2020 tehtyjen oppivelvollisuuslain ja siihen liittyvien muiden lakien ehdotusten (30.4.2020) mukaan sitä, että oppivelvollisuus päättyisi, kun nuori täyttää 18 vuotta tai kun hän suorittaa ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon. Toisen asteen tutkinnon suorittaminen olisi nuorelle maksutonta. Oikeus maksuttomaan toisen asteen koulutukseen kestäisi sen kalenterivuoden loppuun, kun opiskelija täyttää 20 vuotta. Kun opiskelija 16-vuotiaana siirtyisi perusopetuksesta toiselle asteelle, hänellä olisi lähtökohtaisesti 4,5 vuotta oikeutta maksuttomaan koulutukseen. Oppivelvollisuuden laajentamisen ja maksuttoman toisen asteen kustannusten kattamiseksi on julkisen talouden suunnitelmassa varattu lisämäärärahaa vuosiksi 2021-2024 yhteensä 323 miljoonaa euroa.

Oppivelvollisen olisi lakiehdotuksen mukaan hakeuduttava ennen perusopetuksen viimeisen vuosiluokan päättymistä toisen asteen koulutukseen, nivelvaiheen koulutukseen tai muuhun oppivelvollisuuden piiriin kuuluvaan koulutukseen. Hakeutumisvelvollisuus jatkuisi, kunnes saa koulutuspaikan. Lakiehdotus myös velvoittaa perusopetuksen tai koulutuksen järjestäjän ohjaamaan ja valvomaan oppivelvollisen hakeutumista perusopetuksen jälkeiseen koulutukseen, myös tämän vaihtaessa opiskelupaikkaa.

#### **Jatkuvan oppimisen uudistus ja linjaukset (tavoiteaikataulu 2020)**

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Tämän mahdollistamiseksi hallitusohjelmaan sisältyi jatkuvan oppimisen uudistus, jossa tarkastellaan mm. koulutuksen tarjontaa ja rahoitusta sekä opintojen aikaista toimeentuloa. Uudistusta varten asetettiin parlamentaarinen ryhmä, johon kuuluvat kaikki eduskuntapuolueet, ja seurantaryhmä, jossa ovat edustettuina työmarkkinajärjestöt, koulutuksen järjestäjät sekä muut keskeiset järjestöt ja ministeriöt. Ryhmien tehtävänä on valmistella ehdotukset jatkuvaan oppimiseen liittyvien hallitusohjelman linjausten toteuttamiseksi. Laajan uudistuksen toteutus jatkuu yli hallituskauden. Linjaukset valmistuvat vuoden 2020 lopussa. Valmistelu painottuu työikäisten osaamisen kehittämiseen. Kokonaistarkastelussa otetaan

huomioon koko koulutuksen tarjonnan ja rahoituksen, sosiaaliturvan, muutosturvan, työttömyysturvan, omaehtoisen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen sekä osaamisen tunnistamisen niveltäminen uuteen järjestelmään.

Erityisenä haasteena on, kuinka koulutukseen hakeutuisivat myös sitä eniten tarvitsevat. Uusiin osaamistarpeisiin vastaaminen edellyttää koulutusjärjestelmältä joustavuutta sekä ihmisille halua kehittää osaamistaan työuran aikana aktiivisesti ja joustavasti. Tarvitaan myös mahdollisuuksia osallistua koulutukseen työn ohessa ja sen aikana.

### **Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan TKI-tiekartta 2030 (tavoiteaikataulu 2020)**

Osana TKI-tiekarttaa rakennetaan uusi kumppanuusmalli tukemaan pitkäjänteistä korkeakoulujen, ammatillisen koulutuksen, tutkimuslaitosten sekä erityisesti julkisen sektorin ja yritysten TKI-yhteistyötä. ([TKI-tiekartta Kestävän ja kehittyvän yhteiskunnan ratkaisuja tuottava Suomi: Kansallisen TKI-tiekartan tavoitteet ja päämäärät](#) 23.4.2020, Valtioneuvosto.) TKI-tiekartan strategiset kehittämiskohteet liittyvät mm. väestön osaamistason nostamiseen sekä jatkuvaan oppimiseen.

### **Muut osaamisen kehittämisen hankkeet**

Hallitus on nähnyt osaamisen ja sen kehittämisen tärkeäksi myös talous- ja työllisyyspoliittisten tavoitteidensa (75 %:n työllisyystavoite) kannalta. Osaamisen kysymyksiin keskityttiin syksystä 2019 alkaen. Tätä näkökulmaa tarkastellaan mm. työllisyyden edistämisen ministeriyöryhmän alaryhmässä **Osaaminen ja työmarkkinoiden kohtaanto** (ryhmä 4). Sen tulee tehdä ehdotukset osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi, erityisesti työelämälähtöisen työvoimakoulutuksen ja jatkuvan oppimisen mallin kehittämiseksi (ml. rahoitus) sekä työvoiman ammatillisen ja alueellisen kohtaannon parantamiseksi. Myös työttömien omaehtoisen opiskelun edistäminen kuuluu alatyöryhmän tehtäviin. Osana alaryhmän työtä käynnistettiin ennakointijärjestelmän kehittämistä koskeva valmistelu niin, että se vastaa nykyistä paremmin työelämän muutoksiin ja tuottaa relevanttia tietoa osaavan työvoiman tarpeesta työmarkkinoiden dynamiikan edistämiseksi ja työllisyysasteen nostamiseksi.

Talous- ja työllisyyspoliittisten tavoitteiden vuoksi OKM ja TEM asettivat myös yhteisen **oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän**, jonka laatii ehdotukset oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi vastaamaan paremmin erilaisten opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin sekä lisäämään oppisopimuskoulutuksen käyttöä ja työllisyyttä.

---

## **HAVAINNOT**

- Koulutusselonteko 2030 on tarpeellinen, jotta koulutusjärjestelmää voitaisiin jatkossa kehittää kokonaisuutena. Kahden edellisen hallituskauden aikana (2011–2019) tehtiin rinnakkaisia ja osin erillisiä uudistuksia kaikilla koulutusasteilla varhaiskasvatuksesta yliopistoon ja vapaaseen sivistystyöhön. Nämä hankkeet uudistivat lainsäädäntöä, koulutuksen rakenteita ja rahoitusta.
- Oppivelvollisuuden laajentamisella voidaan lisätä nuorten yhdenvertaisuutta perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on ehdotettu uudistuksen kohdentamista vain niihin nuoriin, joilla on suurin riski jäädä ilman toisen asteen tutkintoa. Keskustelussa on myös todettu, että tämä ns. täsmätuki ei ole aiempina vuosina onnistunut varmistamaan jokaiselle nuorelle toisen asteen tutkinnon suorittamista. Merkittävän haasteen tulee muodostamaan oppivelvollisuuden laajentamisen kustannusvaikutukset.
- Jatkuvan oppimisen uudistusta tarvitaan työelämän rakennemuutoksessa töiden ja työvälineiden sekä työtapojen ja työympäristöjen muuttuessa voimallisesti. Tarvitaan työikäisten osaamistason ja koulutustason nostamista. Uudistuksessa tulee nähdä osaamisen kehittäminen koulutusjärjestelmän kehittämistä laajempaan kokonaisuutena, jossa työpaikoilla ja ihmisillä itsellään on keskeinen rooli.
- Seurakuntien ja kirkon työn kehittäminen edellyttää, että hallituksen käynnistämässä valmistelussa tuodaan esille seurakuntatyöntantajien osaamisen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä ja kirkon osaamistarpeita.

## **OSAAMISEN LAADULLINEN JA KOULUTUSTARPEEN MÄÄRÄLLINEN ENNAKOINTI**



[Osaamisen ennakointifoorumi](#) (OEF) on opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen yhteinen ennakkoinnin asiantuntijaelin, jonka tehtävänä on edistää koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta. Ennakointiryhmien tehtäviin kuuluu mm. toimi- ja koulutusalarajat yhdistävä osaamistarpeiden ennakointi, osallistuminen sekä määrälliseen että laadulliseen ennakointiin sekä ammatillisen ja korkeakoulutuksen osaamisjatkumoiden tunnistaminen ja ennakoiminen. Kirkkoyönantajalla on kaudella 2017–2020 edustus ohjausryhmän (ENFO) lisäksi Koulutus, kulttuuri ja viestintä -ennakointiryhmässä (jäsen) ja Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala -ennakointiryhmässä (varajäsen). Osaamisen ennakointifoorumin yksi kaikkia toimialoja yhdistävä teemana vuosina 2019-2020 on ilmastomuutokseen liittyvät osaamistarpeet.

Osaamisen ennakointifoorumi on tuottanut

a) laadulliseen osaamisen ennakointiin:

- toimialaryhmien [osaamiskortit](#). Niissä on kuvattu ne osaamisen alueet, joiden merkitys toimialoilla tulevaisuudessa kasvaa eniten eli yleinen (geneerinen) osaaminen sekä työelämä- ja digiosaaminen.
- [ammattialakortit](#). Niissä on kuvattu noin 30 ammattialan tulevaisuuden osaamistarpeet.

b) määrälliseen osaamisen ennakointiin:

- [koulutustarvekortit](#). Ne sisältävät toimialaryhmittäin tiedot vuoden 2016 työvoiman määrästä, 2017–2035 avautuvista työpaikoista ja työpaikoissa tarvittavan osaamisen tasosta koulutusasteittain vuoteen 2035.

---

## HAVAINNOT

- Kirkon tulee omassa laadullisessa ennakointityössään jatkuvasti kartoittaa muuttuvia osaamistarpeita ja tuottaa materiaalia seurakunnille tutkinnon osien, moduulien, opintokokonaisuuksien ja osatutkintojen opiskelumahdollisuuksista työurana aikana.
- Kirkon tulee omassa määrällisessä koulutustarpeen ennakkoinnissaan ottaa huomioon työuran aikainen tutkintoa täydentävien tutkinnon osien, moduulien, opintokokonaisuuksien tai osatutkintojen määrällinen ja alakohdainen koulutustarve.

## KANSALLINEN TUTKINTOJEN JA MUIDEN OSAAMISKOKONAISSUUKSIEN VIITEKEHYKSEN LAAJENTAMINEN (FINQF)

Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehukseen (FiNQF) on sijoitettu [kansalliseen koulutusjärjestelmään](#) kuuluvat tutkinnot, oppimäärät sekä muita laajoja osaamiskokonaisuuksia. Nämä on sijoitettu kahdeksalle tasolle niiden edellyttämän osaamisen perusteella. Viitekehysten tasot kuvaavat, mitä tutkinnon, oppimäärän tai osaamiskokonaisuuden suorittanut tietää, ymmärtää ja osaa tehdä. Kunkin tason tuottama osaaminen on määritelty valtioneuvoston asetuksessa, ja kuvaukset vastaavat eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten vaatimustasoa. EU:n tasolla tavoitteena on helpottaa eri maiden tutkintojen ja niiden tasojen vertailua sekä edistää kansalaisten liikkuvuutta ja jatkuvaa oppimista.

Laki kansallisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehuksesta ja sen pohjalta annettu valtioneuvoston asetus tulivat voimaan 1.3.2017. Viitekehystä laajennuksen tarkoituksena on parantaa suomalaisen tutkintojärjestelmän selkeyttä sekä lisätä tutkintojen kansallista ja kansainvälistä läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta.

Kirkon pastoraalitutkinnot ja laajimmat erityiskoulutukset on sijoitettu valtioneuvoston päätöksellä 14.2.2020 alkaen Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehukseen (FiNQF). Kriteereinä koulutuksen sijoittamiselle viitekehukseen olivat säädöspohja, osaamisperusteisuus ja vähintään 30 op:n laajuus.

Viitekehukseen sijoitettuja kirkon erityiskoulutuksia ovat Sairaalaasielunhoidon erityiskoulutus (60 op), Perheneuvonnan erityiskoulutus (60 op), Kirkon työnhajaajakoulutus (60 op) ja Kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus (45 op), ([kirkon säädöskokoelma nro 127](#)). Nämä erityiskoulutukset sekä Pastoraalitutkinto ovat viitekehysten tasolla 6. Tälle tasolle on viitekehyksessä sijoitettu ammattikorkeakoulututkinnot ja muut alemmat korkeakoulututkinnot sekä monet

yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutukset. Ylempi pastoraalitutkinto on viitekehysten tasolla seitsemän. Tälle tasolle on sijoitettu ylempät korkeakoulututkinnot sekä osa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksista.

## HAVAINNOT

- Kirkon järjestämien koulutusten sijoittaminen viitekehukseen näkyy siinä, että pastoraalitutkinnoista ja viitekehukseen sijoitetuista erityiskoulutuksista annettaviin todistuksiin tulee viitekehysten tasoa kuvaava lauseke. Kansallisia osaamisen viitekehysia on hyödynnetty koulutusten kehittämisen ohella rekrytointiprosesseissa, hakijoiden osaamisen vertailussa ja osaamisen johtamisessa. Viitekehysten keskeinen hyöty liittyy aiemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen jatko-opinnoissa erityisesti siirtymisessä koulutuslta toiselle. Opiskelija voi aikaisempaa paremmin saada esimerkiksi suorittamansa tutkinnon tai viitekehukseen sijoitetun kirkon henkilöstökoulutuksen tuottaman osaamisen tunnistetuksi ja tunnustetuksi.
- Kaikkien kirkon erityiskoulutusten sijoittaminen osaamisen viitekehukseen tarjoaisi uusia mahdollisuuksia tunnistaa kirkon henkilöstökoulutuksessa saavutettavaa osaamista yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Se lisäisi koulutuksen tunnettuutta, ja osaltaan kannustaisi jatkuvaan oppimiseen sekä työn ja opiskelun yhteensovittamiseen.
- Jotta muut, nyt esityksen ulkopuolelle jääneet kirkon erityiskoulutukset, voidaan sisällyttää viitekehukseen, kirkkolakia (KL 22:2 §) on uudistettava siten, että kirkkohallitus voi päättää täydennyskoulutuksiin sisältyvistä osaamiskokonaisuuksista.

## UUDISTETTUIEN RAHOITUSMALLIEN VAIKUTUKSIA KIRKON TEHTÄVIIN TAI VIRKOKIHN JOHTAVIIN TUTKINTOIHIN

Ammatillisen koulutuksen kyselyssä 2019 kysyttiin koulutuksen järjestäjiltä ja korkeakouluilta arvioita uusien rahoitusmallien vaikutuksista kirkon tehtäviin ja virkoihin johtaviin tutkintoihin.

### Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen rahoitus jaetaan perus-, suoritus- ja vaikuttavuusrahoitukseen sekä strategiarahoitukseen (ks. kuva, [OKM/Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli](#)). Koulutuksen järjestäjät arvioivat rahoitusmallin vaikutuksia kasvatus- ja ohjauksen perustutkintoon (lastenohjaaja) ja seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoon (suntio) seuraavasti.

Kokonaistasolla rahoitus mahdollistaa laadukkaan koulutuksen toteutuksen. Rahoitus on tuonut joustoa koulutuksen käytännön toteuttamiseen ja mahdollistaa esimerkiksi aiempaa sujuvamman oppisopimusopiskelun. Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi toteutua eri tutkinnon osissa joko koulutusopimuksena tai oppisopimuksena. Tutkinnon suorittamisen aikana on mahdollista käyttää molempia tapoja. Tämä käytäntö on todettu tarkoituksenmukaiseksi ja sen käyttö on lisääntynyt vuoden aikana. Tällä on havaittu olevan myös opiskelijan työllistymistä tukeva vaikutus, koska tutkinnon suorittamisen aikana voi hankkia osaamista useilla erilaisilla työpaikoilla. Joustavuus vastaa myös työelämän tarpeisiin ja työvoimapulaan.

Rahoitusmallien muutokset on kuitenkin kokonaisuudessaan koettu haastavina, koska erityisesti rahoituksen ennakointi on vaikeutunut. Tämä johtuu laskentajärjestelmän monimutkaistumisesta ja ohjeistuksen epäselvyyksistä. Esimerkiksi opiskelijamäärän laskentaperiaatteen muutos on tuonut koulutuksen järjestäjälle paineita lisätä opiskelijaryhmiä, mikä samalla kuitenkin kasvattaa kustannuksia. Aiempaan rahoitusmalliin verrattuna perusrahoituksen prosenttiosuuden pieneneminen sekä suorite- ja vaikuttavuusrahoituksen merkityksen lisääntyminen näkyivät koulutuksen näkökulmasta koulutusresurssien pienenemisenä ja tulevaisuuteen varautumisena. Jotkut koulutuksen järjestäjät arvioivat rahoituksen vähentyneen, toiset rahoituksen säilyneen samalla tasolla kuin ennen.

Opetuksen kokonaissuunnittelussa rahoituksen näkökulma on otettava huomioon aiempaa enemmän. Tällöin opiskelijan henkilökohtaiset tarpeet saattavat jäädä syrjään. Ohjausresurssit on käytettävä suunnitelmallisesti, jotta opiskelijan aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tuottaisi yksilöllisiä opintopolkuja. Nämä joustavat opintopolut kuitenkin tuottavat suoritteita hyvin, koska opiskelijan motivaatio tukee tutkinnon osien ja tutkinnon loppuun suorittamista. Motivaatiota on lisännyt myös uusien tutkinnon perusteiden sisältämät laajemmat valinnaisten tutkinnon osien mahdollisuudet. Opiskelua ja opetusta siirretään enemmän verkkoon sekä kustannussyistä yksilöllisen opiskelun mahdollistamiseksi.

Opiskelijoiden palaute sekä tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja sijoittuminen jatko-opintoihin vaikuttavat aiempaa enemmän oppilaitoksen saamaan rahoitukseen. Se näkyy nyt jo jonkin verran joidenkin koulutuksen järjestäjien rahoituksessa. Näitä vaikutuksia on kuitenkin tässä vaiheessa vielä vaikea arvioida.

## **Ammattikorkeakoulut**

Ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli 2017–2020 ja uusi tuleva rahoitusmalli vuodesta 2021 alkaen poikkeavat rahoituksen kohdentumisen painotuksissa joissain kohdin toisistaan (ks. kuvat OKM: [2017-2020 rahoitusmalli](#) ja [uusi rahoitusmalli 2021 alkaen](#)). Ammattikorkeakoulut (Diak, Centria-ammattikorkeakoulu ja YH Novia) arvioivat rahoitusmallin vaikutuksia koulutuksen suunnitteluun seuraavasti.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan osuus rahoituksen kokonaisuudesta hieman kasvaa ja strategisen rahoituksen osuus puolestaan hieman pienenee. Uusi malli painottaa edelleen eniten koulutuksen osuutta. Tämän lohkon sisällä, suoritettujen tutkintojen osuus kasvaa 40 %:sta 56 %:iin ja jatkuvan oppimisen osuus 5 %:sta 9 %:iin edelliseen malliin verrattuna. Tutkinnolla, joka on suoritettu tavoitteellisessa suorittamisajassa, on korkeampi kerroin kuin pidemmässä ajassa suoritettuna tutkinnolla. Tämä merkitsee opinnoissa etenemisen tarkempaa seurantaa. Mahdollisiin viivästyksiin pyritään puuttumaan varhaisessa vaiheessa. Uusi rahoitusmalli kannustaa ammattikorkeakouluja myös siihen, että ensimmäistä tutkintoaan suorittavien opiskelijoiden määrä on mahdollisimman korkea. Työuran aikana toisen samantasoisien tutkinnon suorittamisesta saatavan rahoituksen kerroin on jatkossa 0,7 (tällä hetkellä 1,0). Koska jatkuvan oppimisen rahoituksen merkitys nousee, ammattikorkeakoulut ovat jo nyt panostaneet avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnan suunnitteluun ja lisäämiseen. Tämä myös kannustaa aiemmin toisen tutkinnon suorittaneita aloittamaan opintojaan avoimen ammattikorkeakoulun kautta.

Koulutuksen rahoitusosuuden laskentaa varten ammattikorkeakoulututkinnot on porrastettu kolmeen ryhmään, jonka mukaan tutkinnon laskentakerroin määräytyy. Kalleimpaan ryhmään C kuuluu mm. muusikko (AMK), ryhmään B yhteisöpedagogi (AMK) ja ryhmään A sairaanhoitaja (AMK) ja sosionomi (AMK). ([Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammattikorkeakoulujen perusrahoituksen laskentakriteereistä](#) 17.1.2019).

## **Yliopistot**

Yliopistojen [nykyinen](#) ja [tuleva](#) rahoitusmalli palkitsevat aikaisempaa enemmän tutkinnon suorittamisesta määräajassa, lukuvuoden aikana opintojen edistymisestä sekä jatkuvan koulutuksen (avoimen yliopisto) tarjonnan kautta suorituksista opinnoita. Opiskelijoiden joukko on ikäjakaumaltaan ja elämäntilanteiltaan yhä monimuotoisempaa. Monet opiskelijat eivät valmistu viiden vuoden tavoiteajassa, eivätkä edisty opinnoissaan tasaista tahtia saavuttaakseen rahoitusmallin edellyttämän 55 op:n opintojen suoritustavoitetta lukuvuoden aikana. Tämän vuoksi yliopistot ovat vahvistaneet opettajien ohjaavaa roolia.

Esimerkiksi Helsingin yliopistossa käynnistetään opettajatuutorointi (Oma opettaja) syksystä 2020 lukien. Opettajien tehtävänä on opiskelijoiden tukeminen opinnoissa ja niihin liittyvissä valinnoissa. Yliopistot suunnittelevat ja tarjoavat jatkuvan koulutuksen opintoja valmistuneille ja työelämän tarpeisiin. Itä-Suomen yliopiston strateginen linjaus jatkuvan oppijan oppimisoikeudesta antaa opiskelijalle mahdollisuuden täydentää tutkintoaan kahden vuoden aikana ilmaiseksi: mm. soveltavat opinnot on nyt avattu siten, että jatkuville oppijoille on kiintiöity suorituspaikkoja soveltavissa opinnoissa. Lisäksi Itä-Suomen yliopistossa teologian maisterit voivat vahvistaa työelämävalmiuksiaan seurakuntatyön soveltavien lisäksi sielunhoidon soveltavien tai moniammatillisten soveltavien opinnoilla siten, että ne sisältyvät

tutkintoon. Åbo Akademiassa teologikoulutuksen saamaa rahoitusta vähentää se, että opiskelijoiden suoritukset, vaikka opinnot suoritettaisiin määräajassa, eivät jakaudu tasaisesti koko opintoajalle (55 op/vuosi) rahoitusmallin vaatimalla tavalla.

Kirkkomusiikkikoulutusta järjestävissä laitoksissa uudet rahoitusmallit ja niiden myötä tiukentuvat opintoajat nostavat esiin kysymyksen koulutuksen laajuudesta: miten monialainen muusikkokoulutus ehditään antaa säädettyssä ajassa. Uusi kelpoisuusasetus antaa kouluttajalle ja opiskelijalle joustavuutta opintojen jakamiseen kandidaatti- ja maisterivaiheisiin ja sen myötä opintojen suorittamiseen annetussa ajassa. Samalla nousee entistä vahvemmin kysymys peruskoulutuksen ja henkilöstökoulun välisestä suhteesta.

---

## HAVAINNOT

- Rahoitusmallien muutokset tulevat vaikuttamaan kirkon henkilöstön kouluttamiseen. On tärkeää seurata, miten muutokset vaikuttavat esimerkiksi ns. alanvaihtajien koulutusmahdollisuuksiin sekä työnantajien mahdollisuuksiin hyödyntää tutkintojen osia ja avointa korkeakoulutusta henkilöstön osaamisen kehittämässä.
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitys on uuden ammatillisen koulutuksen rahoitusmallin myötä tullut vielä entistäkin tärkeämmäksi. Oppilaitokset ovat vähentäneet lähiovetusta ja opiskelun painopiste on siirtynyt entistä enemmän työpaikalle. Jos näitä paikkoja ei seurakunnista löydy, niin tutkinnon valmistuminen viivästyy. Seurakuntien tulisi ottaa tämä uusi tilanne vakavasti ja kohdentaa resursseja, niin että esimerkiksi lastenohjaajat ja kirkonpalvelustehtävissä olevat voisivat toimia työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoilla työpaikkaohjaajina.
- Kirkkohallituksen uusissa virkojen tutkintopäätöksissä hyödynnetään uuden rahoitusmallin jatkuvaan oppimiseen kannustavaa linjaa eli mahdollistetaan tutkinnon täydentäminen. Päätöksissä mainittuja tutkintoja voi täydentää avoimen korkeakoulun opinnoilla hakeutumatta tutkinto-opiskelijaksi. Tämä on paitsi opiskelijan ja seurakuntatyönantajan kannalta joustavaa, myös ammattikorkeakoululle taloudellisesti kannattavaa.

## KOULUTUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN ERI KOULUTUSASTEILLA

### Toisen asteen koulutus

#### Lukiokoulutus

[Uusi lukiolaki](#) asetuksineen ja [muutokset ylioppilastutkinnon järjestämisestä annettuun lakiin](#) astuivat voimaan 1.8.2019. Uudistuksen tavoitteena on ollut lisätä lukion vetovoimaa korkeakouluihin jatko-opintokelpoisuuden antavana koulutusmuotona, varmentaa koulutuksen laatua sekä sujuvoittaa siirtymistä toisen asteen opinnoista korkea-asteelle. Lukiokoulutuksessa siirrytään yksilöllisempiin opintopolkuihin, oppiainerajat ylittävät opintoihin sekä entistä tiiviimpään yhteistyöhön korkeakoulujen kanssa. Ylioppilaskokeiden uusimisrajoitus poistuu. Tutkintoon osallistuvan on suoritettava äidinkieliä ja kirjallisuudessa järjestettävä koe sekä valintansa mukaan kolme koetta ryhmästä, johon kuuluvat toisessa kotimaisessa kielessä, yhdessä vieraassa kielessä, matematiikassa ja reaaliaineissa järjestettävä koe (pakolliset kokeet). Pakollisten kokeiden lisäksi kokelas voi suorittaa yhden tai useamman ylimääräisen kokeen.

Lukiolainsäädännön uudistamisen myötä lukion opetussuunnitelman perusteita sekä aikuisten lukiokoulutuksen perusteita uudistetaan parhaillaan. Lukion opetussuunnitelman perusteet julkaistiin marraskuussa 2019 ja niiden mukainen opetus alkaa elokuussa 2021 entisen tuntijaon pohjalta. Asetustekstissä jätettiin entistä useammat yksityiskohdat koulutuksen järjestäjän harkintaan. Esimerkiksi siinä ei ollut enää mainintaa päivänavauksista. Tämä on herättänyt huolta seurakunnan yhteistyön sekä lukioiden yhteisöllisyyden kannalta.

### Ammatillinen koulutus

Kirkon sektorilla lapsi- ja perhetyön perustutkinto sekä suntion ammattitutkinto ovat lakanneet. Niiden tilalla ovat [kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon](#) varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala sekä [seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon](#) seurakuntapalvelun osaamisala. Molempien uusien tutkintojen perusteet astuivat voimaan

1.8.2018. Uudet tutkinnot ovat edellyttäneet koulutuksen järjestäjiltä tiivistä yhteyttä ja tiedotusta seurakuntiin. Tutkinnot on otettu hyvin vastaan. Huolena ovat erityisesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikkojen saatavuus sekä seurakuntien ohjausresurssien väheneminen.

Jatkuvan oppimisen periaatteen mukainen osaamisen täydentäminen ja päivittäminen työuran aikana voivat toteutua opiskelemalla perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai niiden yksittäisen tutkinnon osan tai suorittamalla osa-tutkinnon. Myös yksittäistä tutkinnon osaa opiskeltaessa aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan sekä opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Työnantaja voi sopia koulutuksen järjestäjän kanssa tutkinnon tai tutkinnon osien toteuttamisesta henkilöstökoulutuksena tai työntekijä voi hakeutua opiskelemaan niitä myös omaehtoisesti. Tätä jatkuvan oppimisen mahdollisuutta ei vielä riittävästi tunneta eikä käytetä. Sen hyödyntäminen mahdollistaa osaamisen kehittämisen ja täydentämisen sekä uudelleen kouluttautumisen työtehtävien muuttuessa.

Seurakunnat voivat ottaa eri alojen tutkinnon suorittajia työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoille. Tämä vahvistaisi kuvaa seurakunnista monialaisina työpaikkoina ja mahdollistasi osaavan työvoiman saatavuuden kirkon työn eri aloilla.

---

## HAVAINNOT

- Seurakuntatyönantajien kykyä hyödyntää uutta ammatillista koulutusta henkilöstönsä osaamistarpeissa on hyvä vahvistaa.
- Koulutuksen järjestäjille ja opiskelijoille suunnattavassa viestinnässä on tärkeää, että seurakunnista muodostuu kuva monialaisina työelämän oppimispaikkoina.

## KOULUTUSJÄRJESTELMÄÄN KUULUVIEN TUTKINTOJEN OPISKELIJAVALINTOJEN KEHITTYMINEN ERI KOULUTUSASTEILLA

Opiskelijavalintojen kehittämisen tavoitteena on, että toiselta asteelta korkea-asteelle siirtyminen sujuvoituu, todistusvalinta hakumuotona vahvistuu ja opiskelijoiden tarpeettomat väliuodet vähenevät.

**Toisen asteen ammatilliseen koulutukseen** hakeudutaan 1.1.2018 alkaen joko yhteisvalinnan tai jatkuvan haun kautta. Perusopetuksensa päättävät hakeutuvat jatkossa ammatilliseen koulutukseen pääsääntöisesti yhteisvalinnan kautta. Muut hakeutuvat koulutukseen jatkuvan haun kautta. Sitä käytetään väylänä, kun hakeudutaan suorittamaan yksittäisen tutkinnon osa tai koko tutkinto.

Opetus- ja kulttuuriministeriö päätti muuttaa ammatillisen perustutkintokoulutuksen opiskelijaksi ottamisen perusteita koskevaa asetusta 1.8.2019 lukien siten, että tietyillä aloilla pääsy- tai soveltuvuuskoee voi olla karsiva. Asetusmuutos mahdollistaa sen, että mikäli hakija saa koulutuksen järjestäjän järjestämässä pääsy- tai soveltuvuuskoeksessa nolla pistettä, koulutuksen järjestäjä voi jättää hänet valitsematta koulutukseen. Asetusmuutos koskee kaikkia yhteishaussa olevia toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintoja, joihin liittyy alaikäisen turvallisuutta, potilas- tai asiakasturvallisuutta taikka liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia (ns. SORA-tutkinnot, jotka on määritelty erillisellä asetuksella). Tällainen tutkinto on muun muassa kasvatusta ja ohjausalan perustutkinto.

Pääsy- ja soveltuvuuskoeksen karsivuus poistui vuonna 2015, ja se vaikutti mm. aiemmassa lapsi- ja perhetyön perustutkinnossa alalle soveltumattomien opiskelijoiden määrän lisääntymiseen sekä opiskelija-aineiden heterogeenistymiseen. Kasvatusta ja ohjausalan perustutkinnon (seurakunnan lastenohjaaja) koulutuksen järjestäjät ovat olleet tyytyväisiä siihen, että pääsy- ja soveltuvuuskoee voi olla karsiva. Sitä on myös käytetty tähän tarkoitukseen.

**Pääasiallisin hakuväylä yliopisto- ja ammattikorkeakoulutukseen** on edelleen yhteishaku. Korkeakoulujen opiskelijavalintojen kehittämishankkeessa kehitettiin eri alojen yhteisiä opiskelijavalintakäytäntöjä.

**Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveystalalla sekä humanistisella alalla** uudistettu valintakoe otettiin käyttöön syksyllä 2019. Tämä koskee mm. Diakin ja YH Novian sosiaali- ja terveystalalan opiskelijavalintoja. Lisäksi Centria käyttää jatkossa yhteistä pääsykoetta Humakin ja Xamkin kanssa humanistisen alan ammattikorkeakoulututkintoon, yhteispedagogi (AMK). Nämä uudistukset merkitsevät sitä, että opiskelijan motivaatiota kirkolliseen koulutukseen ei voida selvittää osana hakuprosessia. Jatkuvan oppimisen näkökulmasta lähivuosina kehitetään erilaisia uusia haku- ja opiskeluväyliä. Esimerkiksi Diak, Centria ja YH Novia kehittävät ns. avoimen väylän polkuopintoja, joiden jälkeen voi hakea suoraan tutkintoon johtavaan koulutukseen.

**Teologien ja kirkkomusiikin koulutuksissa** yhteishakuun sisältyi valintakoe vuonna 2019 lukuun ottamatta YH Novian kirkkomusiikkikoulutusta. Taideyliopiston Sibelius-Akatemian valintakokeeseen sisältyi haastattelu (toteutus vuonna 2020 videohaastatteluna). Vuonna 2020 teologikoulutuksessa todistusvalinnalla otetaan yhteishaussa sisään opiskelijoita Itä-Suomen yliopistossa 51 %, Helsingin yliopistossa 75 % ja Åbo Akademiassa 90 %. Yhteishaussa Itä-Suomen yliopisto järjestää valintakokeen sijasta verkkokurssin, jonka suoritettuaan hyvin tiedoin saa opinto-oikeuden. Lisäksi Itä-Suomen yliopistossa tutkinto-opiskelijoiksi valitaan Toinen reitti yliopistoon -pilotin (TRY) ne opiskelijat, jotka ovat suorittaneet hankkeen opintojaksot vähintään hyvin tiedoin. Teologian opiskelijoiden valintamenettelyyn ei sisälly valinta-haastattelua.

Kevään 2020 poikkeusoloissa opiskelijavalinnat toteutuvat poikkeuksellisesti ja monilla aloilla valinnat tehdään todistusten perusteella ilman erillisiä valintakokeita.

---

## HAVAINNOT

- Ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan haun suosio on kasvanut sekä tutkintoihin että tutkinnon osiin. Se liittyy jatkuvan, työuran aikaisen, oppimisen ja opiskelun lisääntymiseen.
- Vuonna 2020 aloittaneet ammattikorkeakouluopiskelijat ovat ensimmäisiä uudenlaisen valintakokeen kautta valittuja opiskelijoita. Alakohtainen sähköinen valintakoe ei sisällä kirkollista motivaatiota testaavia kysymyksiä. Jatkossa on arvioitava, miten muutokset vaikuttavat koulutuksen markkinointiin sekä mahdollisesti opintojen ohjaukseen lisätarpeeseen opintojen aikana.

## KIRKON KOULUTUSPOLIITTISET PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET JATKUVAN OPPIMISEN NÄKÖKULMASTA (KS. MYÖS LIITE 1)

### Yhteiskunnan koulutusjärjestelmä

Koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa tavoitteena on, että

- Seurakuntien viroissa ja tehtävissä vaadittavat tutkinnot kuuluvat yhteiskunnan koulutusjärjestelmään, koulutusten tuottama osaaminen vastaa seurakuntien osaamistarpeita ja että tutkintoja suoritetaan riittävästi ja alueellisesti kattavasti. Tärkeää on, että viranhaltijalta edellytettävän tutkinnon suorittamista ei rajoiteta, vaikka tällä olisi jo vastaavan tasoinen tai korkeampi muu tutkinto.
- Yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä otetaan huomioon kirkon työelämän tarpeet henkilöstön työuran aikaisen osaamisen kehittämisessä.
- Toisen asteen ammatillisia tutkintoja ja tutkinnon osia sekä avointen korkeakouluopintojen tarjontaa voidaan hyödyntää nykyistä monipuolisemmin henkilöstön osaamisen kehittämisessä sekä mahdollisuutena hakeutua niiden kautta tarvittaessa tutkintoon johtavaan koulutukseen.
- Seurakuntatyöpaikat huomioidaan työelämän oppimis- ja harjoitteluympäristöinä.
- Kouluttavilla laitoksilla on kirkon työn tarpeisiin perustuvaa tietoa määrällisistä koulutustarpeista ja osaamisen laadullisista tarpeista.
- Arvovaikuttamisen näkökulmasta vaikutetaan opiskelijahyvinvoinnin, ohjauksen sekä koulutuksellisen yhdenvertaisuuden vahvistumiseen.

## Kirkon oma henkilöstökoulutus sekä sen tunnistaminen ja tunnustaminen

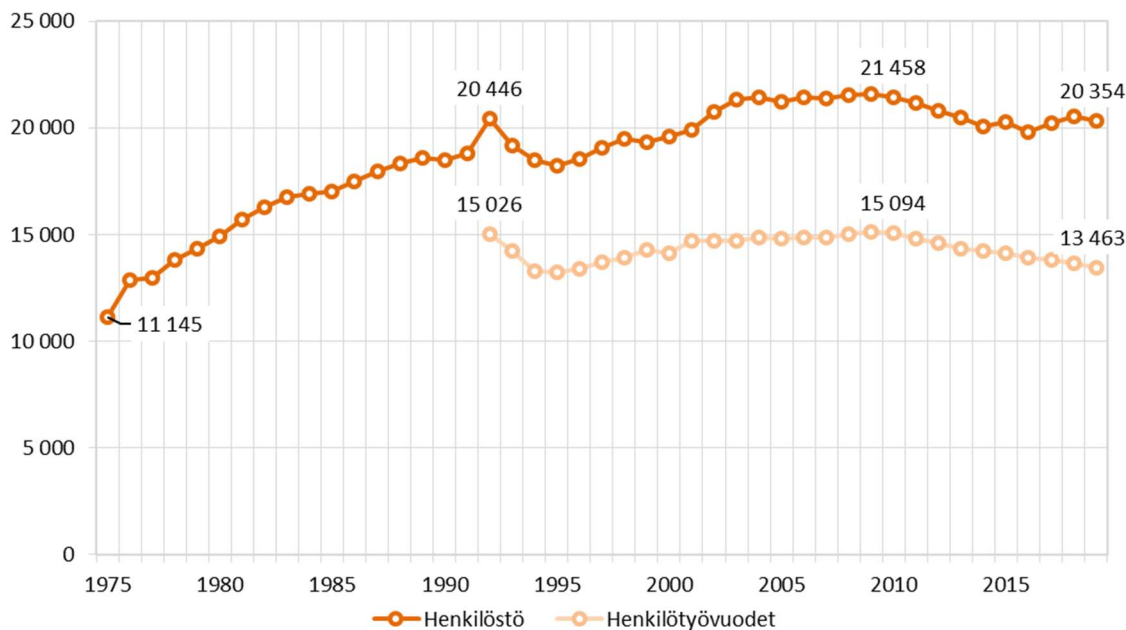
Tavoitteena on, että

- kirkon omana henkilöstökoulutuksena järjestetään seurakuntatyötä tukevia koulutuksia: 1. joihin yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä ei ole vastineita; 2. jotka ovat korkeatasoisia ja tulevat kirkon itsensä järjestäminä seurakunnille ja kokonaiskirkolle kokonaiskustannuksiltaan edullisiksi ja 3. jotka ovat kirkolle strategisesti tärkeitä (esim. kirkon johtamiskoulutukset ja muut erityiskoulutukset).
- kirkon henkilöstökoulutuksessa sekä työelämässä tapahtuva oppiminen ja siten syntyvä osaaminen tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin yhteiskunnan koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa. Erityisen tärkeää olisi henkilöstökoulutuksessa saavutetun osaamisen tunnistamisen ja tunnustaminen niille, jotka omaehtoisesti suorittavat pastoraalitutkintoja tai laajoja kirkon erityiskoulutuksia ja jotka jatkavat opintojaan yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä tai hakeutuvat uusiin työtehtäviin.

## III HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA REKRYTOINNIN EDISTÄMINEN

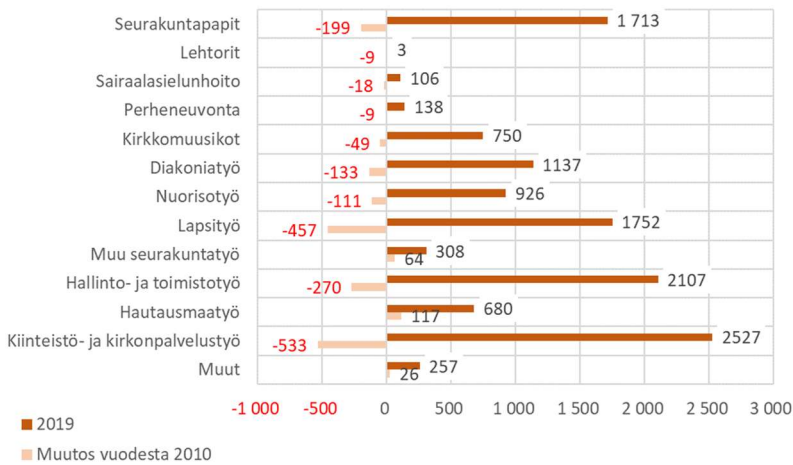
### KIRKON HENKILÖSTÖN MUUTOKSET VUONNA 2019

Vuonna 2019 kirkon henkilöstön lukumäärän väheni yhdellä prosentilla vuodesta 2018. Tilastointiajankohtana kesällä 2019 henkilöstön lukumäärä oli 20 534. Viime vuosien muutoksia henkilöstömäärässä selittää osaksi tilastointitavan muutos, jonka myötä myös kesätyöntekijät ovat tulleet tilastoinnin piiriin.



**Kuva 1.** Kirkon henkilöstö 1975–2019 (lukumäärä ja vuosityövoimaa kuvaavat käyrät)

Vuodesta 2010 henkilöstön lukumäärä on vähentynyt 5 %. Vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärä on vähentynyt 11 %, kun taas määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä on lisääntynyt 6 %, jota selittää osaksi edellä mainittu tilastointitavan muutos. Vakinaisen henkilöstön osalta lukumääräisesti suurin vähennys edellisvuoteen verrattuna tapahtui lapsityön ja nuorisotyön tehtäväryhmässä.



**Kuva 2.** Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin 2010–2019

Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on säilynyt samalla tasolla viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ja oli 71 % vuonna 2019. Naisten osuus on edelleen kasvanut papistossa. Vuonna 1991 naisia oli 17 % papeista ja vuonna 2019 puolestaan 49 %. Naisten osuudessa papistosta oli edellisvuoteen verrattuna nousua prosenttiyksikön verran. Kirkkoherroista naisia oli 25 % vuonna 2019 (21 % vuonna 2018). Pappien osuus koko kirkon henkilöstöstä on 11 % (10 % vuonna 2018).

Vuonna 2019 kirkon palveluksessa olevan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45 vuotta. Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 6 vuotta ja koko henkilöstön 4 vuotta. Nyt keski-ikäen nousu näyttää pysähtyneen. Vakinaisen henkilöstön korkein keski-ikä oli vuonna 2019 edellisen vuoden tapaan perheneuvojilla, 55 vuotta. Suurin ikäluokka on edelleen 55-59 -vuotiaat. Yli 65-vuotiaiden ikäluokissa on tapahtunut suurin nousu edellisvuoteen verrattuna, 6 %.

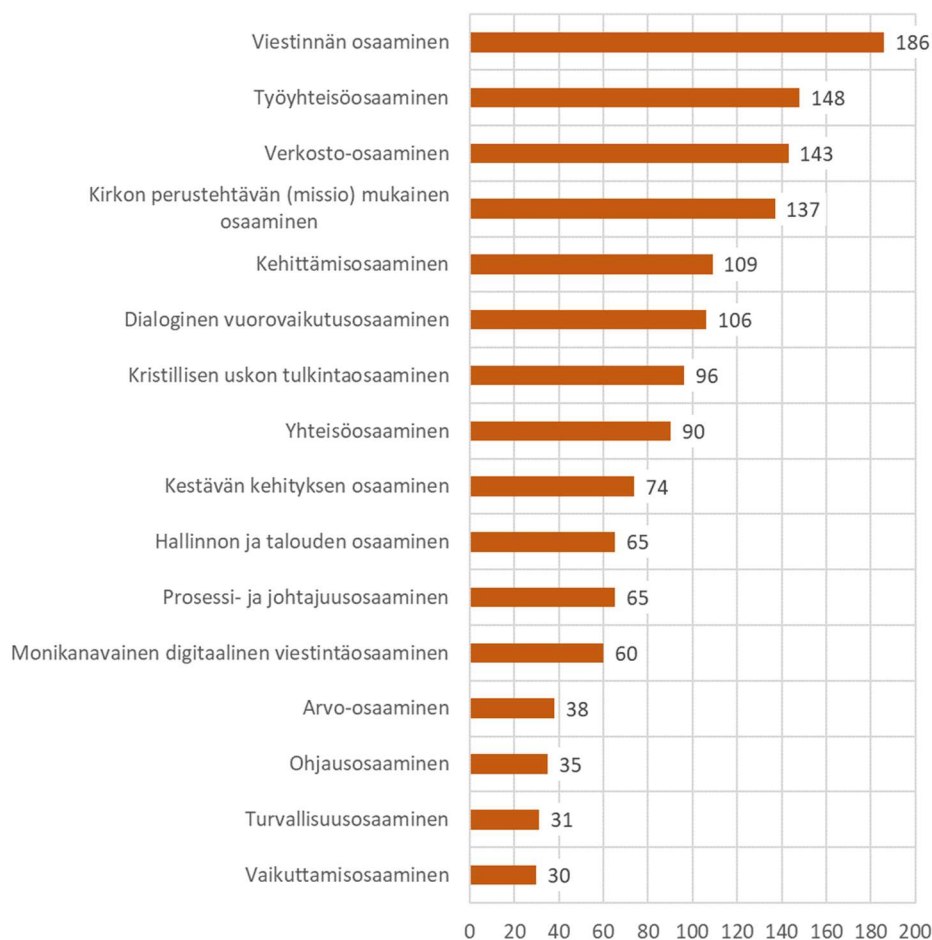
**Nelivuotiskertomuksen 2016–2019** seurakuntakyselyn vastaukset vahvistavat käsitystä henkilöstömäärän laskevan trendin jatkumisesta. Vastausten mukaan henkilöstömäärän arvioidaan vähenevän vuosina 2020–2025 eniten kasvatuksen, hallinto- ja toimistotyön, seurakuntapapiston sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön ryhmissä. Vastaajat arvioivat vähenemisen koskevan myös määräaikaista ja osa-aikaista palvelussuhteita. Rekrytointivaikeudet koskevat saman kyselyn mukaan tällä hetkellä kasvatuksen ja kirkkomusiikin sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön tehtäväryhmän henkilöstön palkkaamista.



Osaamisen kehittämisen menetelmistä eniten käytettyjä vuonna 2019 olivat kehityskeskustelut, arviointi ja palaute sekä hiippakunnan, Kirkkohallituksen tai muun tahon järjestämää lisä- ja täydennyskoulutus. Lähes yhtä suosittuja olivat perehdyttäminen ja työnopastus sekä työnohjaus. Vähiten käytettyjä osaamisen kehittämisessä olivat virallisen koulutusjärjestelmän tarjoamat keinot: avoimen korkeakouluopetuksen hyödyntäminen ja oppisopimuskoulutus. Koko henkilöstöä koskevista tulevaisuuden osaamistarpeista neljä suosituinta olivat viestintäosaaminen, työyhteisöosaaminen, verkosto-osaaminen ja kirkon perustehtävän (missio) osaaminen. Vähiten tärkeimmäksi nähtiin vaikuttamisosaaminen, turvallisuusosaaminen, ohjausosaaminen ja arvo-osaaminen



**Kuva 3.** Osaamisen varmistaminen: Millaisilla menetelmillä huolehditte vuonna 2019 henkilöstönne osaamisesta?



**Kuva 4.** Tulevaisuuden osaamistarpeet: Mitkä ovat keskeisimmät koko henkilöstöä koskevat tulevaisuuden osaamistarpeet. Nelivuotiskertomuksen Seurantakysely.

## HAVAINNOT

- Keskeiset kirkon henkilöstöä kuvaavat tilastotiedot pysyivät ennallaan vuonna 2019: henkilöstömäärän väheneminen jatkuu, naisten määrä papistossa kasvaa.
- Seurakunnat hyödyntävät osaamisen kehittämisen keinoja monipuolisesti, käytössä on sekä työpaikalla hyödynnettäviä että työpaikan ulkopuolisia keinoja.
- Viestinnän osaaminen, työyhteisöosaaminen ja verkosto-osaaminen sekä kirkon perustehtävän (missio) mukainen osaaminen nousivat koko henkilöstöä koskevien tulevaisuuden osaamistarpeiden kärkinelikkoon.

## KIRKON TYÖSSÄ -HANKE JA REKRYTOINNIN EDISTÄMINEN

*Kirkon työssä* -hankkeessa on tuettu rekrytointimateriaalien kehittämistä ja kirkon ammattien esittelyjä [Kunkoululoppuu.fi](http://Kunkoululoppuu.fi)-sivustolla ja [Seurakuntatetti](http://Seurakuntatetti)-sivustolla sekä tuettu Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimuksia. Hankkeen puitteissa on määräraha kirkkomusiikin opiskelijoiden intensiivikurssin järjestelyihin (majoitus- ym. kulut) Kirkon koulutuskeskuksessa. Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimuskokonaisuudessa valmistui kirkkomusiikin opiskelijoita koskeva tutkimus, jonka tekemiseen osallistuivat Kirkon koulutuskeskus, Kirkon tutkimuskeskus ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. Hankkeen päätösseminaari järjestettiin musiikkitalossa marraskuussa 2019 ja tutkimusraportti ilmestyi maaliskuussa 2020 (*Kirkon muusikko arjessa ja pyhässä*. Toim. Salminen Veli-Matti, Hannikainen Jorma, Huhtanen Kaija. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 132, Tampere 2020).

Kirkkohallitus on esitellyt kirkon työelämää ja työtä kirkossa erilaisissa opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa. Studia-messuilla 2019 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon osastolla tavoitettiin henkilökohtaisesti yli 1500 nuorta, joilta kysyttiin kiinnostuksesta harjoitteluun tai työhön kirkossa. Kyselyn tuloksena selvisi, että nuoria selvästi kiinnosti mahdollisuus oman alan harjoitteluun seurakunnassa. Kiinnostus kirkon töihin oli harjoittelua vähäisempää, mutta tähän oli osasyynä tietämättömyys kirkon töiden moninaisuudesta. Osastolla kävijöillä oli myös mahdollisuus tutustua kirkon eri ammatteihin ja saada tietoa kirkon töistä.

## HAVAINNOT

- Meidän kirkko – Tulevaisuuden työpaikka -rekrytointistrategiassa esitettyjen tavoitteiden saavuttaminen on edelleen haasteellista nykyisillä resursseilla. Vastuuhenkilöt ovat kiinni muissa tehtävissä, joten mahdollisuudet suunnitelmalliseen rekrytoinnin edistämiseen jäävät vähäisiksi ja usein pistemäisiksi.
- Kirkon työssä -hanke on edelleen mahdollistanut nopean reagoinnin esille tuleviin rekrytointi yms. haasteisiin, joihin tarvitaan pientä rahoitusta (esim. mahdollisuudet uusien markkinointikanavien hyödyntämiseen).
- Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimusten sarjan seuraavaa tutkimusta suunnitellaan kohdistettavaksi teologian opiskelijoiden valmistumisprosessiin, jolloin kysymykset liittyvät soveltavien opintojen, ordinaatiovalmennuksen ja perehdyttämisen kokonaisuuteen osana ammatillista kasvua ja ammattitaidon kehittymistä.

## KIRKON TYÖNTEKIJÖILTÄ EDELLYTETTÄVÄ OSAAMINEN JA KELPOISUUSEHDOT

Voimassa olevan kirkkolain 21 luvun 2 §:n mukaan piispainkokous antaa tarkempia määräyksiä papin ja lehtorin virkaan pyrkivältä vaadittavasta tutkinnosta ja kirkkohallitus kirkkolain 22 luvun 2 §:n mukaan muilta viranhaltijoilta vaadittavasta tutkinnosta. Kirkkohallitus on päättänyt hengellisen työn ammattien kelpoisuuksista tammikuussa 2020. Pappeja koskeva päätös tehtiin piispainkokouksessa joulukuussa 2019.

Päätösten valmistelussa otettiin huomioon säädöksissä, koulutusjärjestelmässä ja tutkinnoissa tapahtuneet muutokset, mahdollistettiin tutkintojen täydentäminen esimerkiksi avoimilla korkeakouluopinnoilla sekä selkiytettiin ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja opintojen tunnustamiseen liittyviä periaatteita. Päätösten oli tarkoitus tulla voimaan yhdessä uuden kirkkolain kanssa.

Lastenohjaajien rekrytoinnin helpottamiseksi laadittiin luonnos suositukseksi kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan tuottamasta erityisosaamisesta ja pätevydestä seurakunnan lastenohjaajan tehtävään. Samalla laadittiin luonnos ohjeistukseksi siitä, mitä kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon tutkinnon osia suorittamalla tiettyjä tutkintoja suorittaneet voivat hankkia erityisosaamisen ja pätevyden seurakunnan lastenohjaajan tehtävään. Tällaista suositusta ja ohjeistusta ovat toivoneet koulutuksen järjestäjät ja seurakuntien työelämäedustajat. Suositus- ja ohjeistusluonnos noudattavat varhaiskasvatuslain ja -asetuksen tapaa määrittää eri tutkintoja suorittaneiden mahdollisuudet täydentää omaa osaamistaan.

## HAVAINNOT

- Kirkkolain palauduttua uudelleen valmisteltavaksi, kelpoisuuspäätökset joudutaan käsittelemään uudelleen vanhan kirkkolain perusteella. Tämä on välttämätöntä, sillä nykyiset säädökset eivät esimerkiksi tunnista Oulun ammattikorkeakoulun käynnistämää kanttorikelpoisuuden tuottavaa tutkintoa (muusikko, AMK). Tärkeää on myös mahdollistaa tutkinnon täydentäminen ns. avoimilla opinnoilla.
- Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä esittää, että yllä mainitut luonnokset suositukseksi ja ohjeeksi lastenohjaajien rekrytoinnin helpottamiseksi hyväksyttäisiin pikaisesti.

## YDINOSAAMISKUVAUSTEN UUDISTAMINEN

Kirkon työntekijöiden osaamisen kehittämisen ja sen ennakkoinnin painopisteenä oli vuonna 2019 kaikkien hengellisen työn ammattien ja erityistehtävien ydinosaamiskuvausten sekä yhteisen ydinosaamiskuvauksen laatiminen. Työskentelyyn osallistui Kirkkohallituksen asiantuntijoiden ohella eri alojen seurantaryhmät sekä seurakuntien, hiippakuntien, kouluttavien laitosten ja ammattijärjestöjen edustajia.

Kirkon ammattien ja erityistehtävien ydinosaaminen muodostuu sekä ammatillisesta ydinosaamisesta että kirkon ammattien yhteisestä ydinosaamisesta. Ammatillinen ydinosaaminen kuvaa ammatin ydintä eli sitä osaamista, joka erottaa ammatin tai erityistehtävän muista kirkon ammanteista tai erityistehtävistä. Kirkon ammattien yhteinen ydinosaaminen yhdistää kaikkia kirkon ammatteja ja luo pohjan moniammatilliselle työlle. Se sisältää samankaltaisia yleisen (generaalisen) osaamisen sisältöjä kuin edellä mainituissa OEF:n tuottamissa osaamiskorteissa, mutta seurakuntien työ- ja toimintaympäristöön sovellettuna. Ammattien yhteinen ydinosaaminen muodostuu neljästä osa-alueesta, joita ovat:

- vuorovaikutusosaaminen,
- teologinen ja arvo-osaaminen,
- työelämä ja kehittämisosaaminen sekä
- toimintaympäristö ja yhteisöosaaminen.

Kirkon ammattien ja erityistehtävien uudistetut ydinosaamiskuvaukset tukeutuvat aiempaa vahvemmin kirkon missioon, joka on kirkon työn perusta ja pohja ja josta kirkon erilaiset tehtävät saavat sisältönsä ja perustelunsa. Kirkon mission ohella kuvauksissa on painotettu

- ammatin profiilia ja tehtävässä tarvittavaa osaamista
- vuorovaikutusosaamisen merkitystä ja laaja-alaisuutta kirkon työssä: dialoginen vuorovaikutus, digitaalinen vuorovaikutus, ohjausosaaminen, viestintäosaaminen.
- kestävän kehityksen osaamista
- tulevaisuussuuntautuneisuutta sekä yhteisöllistä työskentely- ja kehittämisosaamista
- seurakuntalaisten ja seurakuntien alueilla asuvien osallisuuden vahvistamiseen liittyvä osaamista.

Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus ja seuraavat ammattien ja erityistehtävien ydinosaamiskuvaukset hyväksyttiin otettavaksi käyttöön kirkkohallituksen täysistunnossa 21.4.2020 ja papin ydinosaamiskuvaus piispainkokouksessa 18.5.2020.

- diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus,
- kanttorin ydinosaamiskuvaus,
- lastenohjaajan ydinosaamiskuvaus,
- lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan ydinosaamiskuvaus,
- nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus,
- oppilaitostyöntekijän ydinosaamiskuvaus,
- papin ydinosaamiskuvaus,
- perheneuvojan ydinosaamiskuvaus,
- sairaalapapin ydinosaamiskuvaus,
- vammaistyön ja viittomakielisen työn työntekijän ydinosaamiskuvaus,
- varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamiskuvaus.

---

## HAVAINNOT

- Ydinosaamiskuvauksia voi hyödyntää opiskeluaikana oman ammatillisen identiteetin peilinä sekä ammatin kokonaiskuvan muodostamisessa. Seurakuntatyössä ne toimivat välineinä osaamisen kehittämisen reflektoinnissa. Lähijohtamisessa niitä voi käyttää kehityskeskusteluissa, osaamiskartoituksissa ja kehittämissuunnitelmien laadinnassa sekä tehtäväkuvausten ja rekrytoinnin taustamateriaalina. Ydinosaamiskuvausten avulla voi myös esitellä seurakunnan työntekijöiden osaamista yhteistyö- ja ostopalvelusopimusten neuvotteluissa.

Kokonaiskirkon tasolla ydinosaamiskuvauksia käytetään koulutusten kehittämisessä, kirkon ammattien esittelyissä verkostoyhteistyössä sekä koulutuspoliittisessa vaikuttamisessa. Kansainvälisissä yhteyksissä ydinosaamiskuvauksia käytetään muun muassa taustamateriaalina kirkkojen välisessä yhteistyössä sekä EU:n ammatti-pätevyysien tunnustamisessa.

- Ydinosaamiskuvauksista laaditaan evl.fi/plus -sivustolle verkkojulkaisu ja sen lisäksi jokaisesta ydinosaamiskuvauksesta oma sähköinen pdf-julkaisu. Nämä ovat keskeisiä välineitä, kun ydinosaamiskuvauksista viestitään seurakunnille, kouluttaville laitoksille sekä muille kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen osallistuville.

## KOULUTUKSEN TOTEUMA, HENKILÖSTÖ

Kirkon työelämälle on ollut tunnusomaista kirkon työelämätarpeisiin kehittynyt laaja henkilöstökoulutus, jota järjestetään yhteistyössä lähes 30 eri tahon kanssa. Koulutukset muodostuvat kirkon omasta täydennyskoulutuksesta (Kirkon koulutuskeskus, Kirkkohallitus, hiippakunnat), kouluttavien laitosten ja kirkkoa lähellä olevien järjestöjen täydennyskoulutuspalveluista sekä kouluttavien laitosten tutkinnoista tai tutkinnon osista, erikoistumiskoulutuksista tai avoimesta korkeakoulukoulutuksesta. Kirkon itsensä järjestämä henkilöstökoulutus on seurakunnille edullista ja työelämälähtöisyydessään vastaa kirkon nykyisiä tarpeita.

Kirkon henkilöstökoulutusta koordinoi Kirkon koulutuskeskus, joka myös kokoaa kirkon työntekijöille suunnatun henkilöstökoulutustarjonnan Kirkon henkilöstökoulutuskalenteriksi. Koulutuskeskuksen vastuulla on pastoraalitutkintojen opintokokonaisuuksien ohella valtakunnallinen ja yleensä pitkäkestoinen täydennyskoulutus, ns. erityiskoulutukset. Laajuudeltaan pienempiä ja kestoaltaan lyhyempiä ajankohtaisia ja täydentäviä koulutuksia järjestävät ennen muuta kouluttavat laitokset, järjestöt ja hiippakunnat sekä muut Kirkkohallituksen yksiköt. Hiippakuntien tarjontaan kuuluvat vaikiintuneesti ordinaatiovalmennus ja orientoitumiskoulutukset, pastoraalitutkinnon kaksi opintokokonaisuutta, moniammatillinen johtamisen perusteet -koulutus, seurakuntatyön johtamisen tutkinto sekä johtamiskoulutus kirkkoherroille ja hallinnon johdolle.

Vuoden 2019 kirkon henkilöstökoulutuskalenterin koulutuksia toteutui koulutusten toteuttajien ilmoitusten perusteella seuraavasti (ks. liite 12):

- **Koulutuksia, verkostotapaamisia (ent. neuvottelupäiviä) ja tilauskoulutuksia toteutui määrällisesti vähemmän, yhteensä 323, mutta osallistujamäärä kasvoi.** Koulutuskalenterissa ilmoitetuista koulutuksista toteutui 81 %, verkostotapaamisista 84 % ja tilauskoulutuksista 39 %. Osallistujamäärä oli suurempi kuin edellisenä vuonna eli **14 081** (2018: 13 361) muodostuen seuraavasti: koulutukset 6 657, verkostotapaamiset 5 070 ja tilauskoulutukset 3 094.
- **Noin joka kuudes koulutukseen osallistuja oli Koulutuskeskuksen koulutuksessa. Kirkon koulutuskeskuksen koulutustarjonta kasvoi hieman (51) ja koulutuksia toteutui 45.** Koulutuskeskuksen päättäneissä koulutuksissa suoritettiin **39 %** (7 286 op) kaikista opintopistesuorituksista. Osallistujia oli edellistä vuotta enemmän (1 167). Kirkkohallituksen muiden yksikköjen koulutuskalenteriin ilmoitetuissa koulutuksissa (13) suoritettiin 2 % (400 op) opintopistesuorituksista ja osallistujia oli 273.
- **Noin joka viidennes koulutukseen osallistuja oli hiippakunnan järjestämässä koulutuksessa.** Hiippakuntien koulutuksissa suoritettiin **11 %** kaikista opintopistesuorituksista (2018: 19 %). Kahdeksan hiippakunnan (tiedot eivät sisällä Porvoon hiippakunnan ruotsinkielistä koulutusta) koulutustarjonnan ja toteutuneiden koulutusten määrät laskivat edellisestä vuodesta, kun hiippakunnat suuntasivat toimintaansa muulla tavoin (koulutustarjonta: 121 → 65, toteutuneet koulutukset: 100 → 58). Samalla, kun koulutustarjonta väheni, osallistujamäärät laskivat (3 321 → 1 386) ja opintopisteiden suorituspäätyminen pieneni (3 156 op → 2 125 op).
- **Kouluttavien laitosten ja järjestöjen toteutuneiden koulutusten määrä ja suoritettujen opintopisteiden osuus kasvoi.** Koulutuksia toteutui 134 (2018: 121). Osallistujia oli edelliseen vuoteen nähden enemmän (3 831; 2018: 3 112) ja suoritettujen opintopisteiden määrä kasvoi **48 %:n** osuuteen (2019: 8 841 op).

- **Tilaukoulutuksia toteutui 12 ja ei-toteutuneita oli 19.** Osallistujia oli kaikkiaan 3 094, joiden joukossa oli huomattava määrä muita kuin kirkon työntekijöitä. Tilaukoulutusten osallistujamäärä oli lähes kolmannes (32 %) koulutusten ja tilaukoulutusten yhteenlasketusta osallistujamäärästä (9 751).
- **Verkostotapaamiset:** Hiippakuntien järjestämien verkostotapaamisten (neuvottelupäivät) määrä jonkin verran laski, 45 (2018: 53) ja osallistujia näissä oli yhteensä 2 298 (2018: 2 449). Kirkkohallitusten järjestämiä valtakunnallisia verkostotapaamisia järjestettiin 12 (2018: 9) ja osallistujia oli 1 609 (2018: 947).
- **Niistä koulutuksista ja tilaukoulutuksista, joista koulutuksen toteuttaja oli ilmoittanut osallistujien ammatin, suurimmat koulutuksiin osallistuvat henkilöstöryhmät** olivat papit (1 540), lastenhojaajat (1 000), diakonit ja diakonissat (591) ja nuorisotyönohjaajat (427). On huomattava, että osa koulutuksen toteuttajista ei kerää ammattia koskevaa tietoa osallistujilta ja antaa tiedot yhtenä lukuna. Kaikkien ammattiryhmien osallistuminen koulutuksiin ei myöskään tule koulutuskalenterin toteumatiedoissa näkyviin, sillä seurakunnat hyödyntävät esim. talouden ja hallinnon tehtävissä sekä muissa tukipalveluissa toimiville kirkon ulkopuolista koulutustarjontaa.

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Vuoden 2021 koulutuskalenteriin tuodaan aiempaa selkeämmin esille tilaukoulutustarjonta. Tilaukoulutusten tarjoajien määrän odotetaan myös kasvavan.
- Hiippakuntien osuus koulutuksissa on vähentynyt, kun hiippakunnat tukevat seurakuntien toimintaa muilla paikallisiin olosuhteisiin sopivilla keinoilla.
- Vuoden 2020 henkilöstökoulutustarjonnassa oli 31 verkossa toteuttavaa koulutusta, joista suuri osa oli Diakin avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa. Oletettavaa on, että verkossa toteutettava koulutustarjonta tulee lisääntymään kevään 2020 poikkeusolojen jälkeen. Koulutusten siirtyminen yhä enemmän verkkoon haastaa eri toimijoita kehittämään oppimisteknologisia ratkaisuja, uudistamaan koulutustarjontaa ja verkkopedagogiikan osaamista. Kirkkohallituksessa valmistellaan Kirkon koulutuksen verkkopedagogista kehittämishanketta.
- Arvioitaessa kevään 2020 pandemian vaikutuksia kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen näyttää todennäköiseltä, että seurakunnat tulevat säästämään henkilöstökoulutuksesta ja henkilöstön kehittämisestä. Tämän perusteella henkilöstökoulutuksen osallistujamäärät tulevat todennäköisesti laskemaan vuonna 2021. Tällöin haastaa kehittämään erilaisia verkkoa hyödyntäviä koulutuksia, jolloin voidaan saada aikaan säästöjä matka-, ateria- ja majoituskustannuksissa.

## IV KIRKON ALAN KOULUTUSTEN SEURANTA

Tutkintoa, joka tuottaa kelpoisuuden kirkon virkaan tai tehtävään, opiskeli yli 5 787 opiskelijaa vuonna 2019. Tutkinnon suoritti 1 151 (naisia 83 %, miehiä 17 %, liite 5). Seurakuntaharjoittelun tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen jakson suoritti seurakunnassa 1 175 opiskelijaa. Eniten työelämässä oppijoita ja harjoittelijoita oli Helsingin hiippakunnassa (20 %) ja seuraavaksi eniten Tampereella (16 %) ja Oulussa (15 %). Suomenkielisistä hiippakunnista vähiten opiskelijoita oli Mikkelin (8 %) hiippakunnassa, liite 6.

## TEOLOGIKOULUTUS

**Hakijat ja aloittaneet** Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Opintonsa aloitti eri yliopistoissa kaikkiaan 272 opiskelijaa (2018: 254): Helsingissä 189, Joensuussa 38 ja Åbo Akademiassa 19 opiskelijaa. Hakukelpoisia hakijoita (yhteishaku ja muut hakuväylät) oli 1 044. Kaikissa yliopistoissa hakijamäärä nousi; Helsingissä 786 (2018: 747), Itä-Suomen yliopistossa 204 (2018: 169) ja Åbo Akademiassa 54 (2018: 42).

**Koulutus** Harjoittelun seurakunnassa suoritti 85 (2018: 89 opiskelijaa): Helsingin yliopistossa 46, Itä-Suomen yliopistossa 20 ja Åbo Akademiassa 19 maisterin tutkinto-opiskelijaa. Helsingin yliopistossa harjoittelijoita on edelleen aiempia vuosia vähemmän (2018: 50). Yhtenä syynä tilanteeseen on nähty tutkinnon uudistus, jossa harjoittelujakso on siirtynyt opintojen myöhempään vaiheeseen. Opiskelijat sijoittuivat harjoittelemaan kaikkiin hiippakuntiin. Helsingin yliopiston opiskelijoista puolet (25/46) suoritti maisterin tutkinnon työelämäjakson pääkaupunkiseudulla. Helsingin opiskelijoista 58 suoritti kandidaatin tutkinnon työelämäjakson seurakuntaympäristössä. Psykologiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittäviltä edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 75 opiskelijaa tai maisteria.

Teologian maisteriksi valmistui kaikkiaan 180 (2018: 201) henkilöä. Opiskelijoiden joukko on ikäjakaumaltaan ja elämäntilanteiltaan heterogeenisempää kuin joidenkin muiden opintosuuntien opiskelijat keskimäärin. Helsingin yliopistossa 51 maistereista (2018: 51; 2017: 97) valmistui kirkon pappisviran kelpoisuudella. Itä-Suomen yliopistossa kelpoisuuden hankki 24 ja Åbo Akademiassa 7 maisteria. Teologian maistereista kaikkiaan 82:lla eli 46 %:lla valmistuneista (vuonna 2018: 92; 2017: 122) oli kelpoisuus kirkon pappisvirkaan.

**Työllisyys** Suomen evankelis-luterilainen kirkko on teologien suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Papiksi vihittiin 80 (2018: 83, 2017: 82; 2016: 90; 2015: 85; 2014: 65), mikä vastaa ennusteita. Vuonna 2019 vihityistä papeista noin viidenneksellä oli toinen tutkinto.

Kappalaisen virkaan kelpoistavan pastoraalitutkinnon, joka on edellytys myös kirkkoherran virkaan edellyttävälle seurakuntatyön johtamisen tutkinnolle, suoritti 82 pappia (johtamisen tutkinnon suoritti 68 pappia). Seurakunnissa arvioidaan edelleen tarkasti virkojen täyttämistä ja vakinaisia virkoja voidaan jättää täyttämättä. Seurakunnat ottavat mielellään vihityn papin, mikä vaikuttaa vihittävien määrään. Viime vuosien runsas hakijoiden tarjonta on kääntynyt niukemmaksi. Papiston rekrytointitilanne oli vuonna 2019 tuomiokapitulien arvioiden mukaan hyvä tai tyydyttävä paitsi pääkaupunkiseudulla (Helsinki ja Espoon hiippakunnat) erinomainen. Maakuntien keskuskeskukset ovat kiinnostavampia haku kohteita kuin maaseudun seurakunnat, joihin on vaikeampaa saada pappeja, erityisesti sijaisuuksiin. Kappalaisen virkoja on muutettu seurakuntapastorin viroiksi, koska ne on helpompi täyttää. Erityisesti ruotsinkielisissä seurakunnissa on hakijapulaa. (Ks. [liitteet 8 ja 11](#)).

Työttömiä teologeja oli vuoden 2019 lopussa noin 250. Korkeakoulutettujen työttömyyden arvioidaan keväällä 2020 olevan pienessä, vajaan kahden prosentin kasvussa (Akavan työttömyystilastot, Tilastokeskuksen työvoimatutkimus).

---

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Kun opiskelijavalinnoissa ylioppilastodistuksen painoarvo ja ensisijaisten hakijoiden hakukiintiöt kasvavat, on teologikoulutuksessa erittäin perusteltua kehittää sellaisia uusia hakuväyliä, joilla siirtymät teologian opintoihin joko lukion/ammattillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen tai toiselta työuralta mahdollistuvat ja laajenevat.
- Teologikoulutuksessa tulee seurata opiskelijavalintojen hakijamäärien kehitystä sekä pappisvirkaan kelpoisuuden antavan tutkinnon suorittajien työllistymistä.
- Pappisvirkaan kelpoisuuden antavan maisteritutkinnon tuottamaa osaamista ja uuden työntekijän saamaa tukea osaamisen kehittymiselle on arvioitava yhdessä työelämän ja yliopistojen kanssa. Erityisesti on tarkasteltava vihittävien pappien osaamistarpeita suhteessa soveltavien opintojen, perehdyttämisen ja ordinaatiovalmennuksen sekä pastoraalitutkinnon tuottamaan osaamiseen. Tästä käynnistetään erillinen tutkimushanke yhteistyössä kouluttavien laitosten kanssa.

## KANTTORIKOULUTUS

**Hakijat ja aloittaneet** Vuonna 2019 Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli 70 (2018: 64; 2017: 71, 2016: 67). Ruotsinkieliseen, monimuoto-opetuksena toteutettavaan kirkkomusiikkikoulutukseen YH Noviassa, oli hakijoita 4 (2018: 6; 2017: 8; 2016: 2). Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 24 (2018: 25; 2017: 26; 2016: 24) opiskelijaa, jotka kaikki aloittivat opintonsa.

**Koulutus** Musiikin maisterin ja kandidaatin tutkinnot voi suorittaa Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikki ja urut -aineryhmässä joko Helsingissä tai Kuopiossa. Muusikko (AMK) -tutkintonimikkeen on vielä voinut suorittaa Oulun ja Tampereen ammattikorkeakouluissa sekä Pietarsaareissa, YH Noviassa (ruotsinkielinen opetus). Tampereen ammattikorkeakouluun otettiin sisään viimeiset kirkkomusiikin opiskelijat vuonna 2013. Vuonna 2016 Oulun ammattikorkeakoulu päätti kirkkomusiikkikoulutuksen lakkauttamisesta. Syksyllä 2019 se päätti aloittaa nk. C-kanttorin virkaan kelpoisuuden antavaan tutkintoon johtavan koulutuksen osana musiikkipedagogian linjaa. Ensimmäisten opiskelijoiden on tarkoitus aloittaa syksyllä 2020. Päätös on merkittävä. Koulutus tuottaa seurakunnille pedagogisesti suuntautuneita kanttoreita.

Kirkkohallitus hyväksyi tammikuussa 2020 kanttorin virkaan kelpoistavat tutkinnot ja ne opinnot, joita kirkko edellyttää kelpoisuuden tuottavissa tutkinnoissa olevan. Siinä päätöksessä kanttorin virka hahmotetaan edelleen kolmena eri porttaana (B, C, A), joiden kunkin osaamisprofiilia on selkeytetty. Päätös monipuolistaa kelpoisuuden tuottavien tutkintojen vaihtoehtoja (tutkintonimike musiikkipedagogi (AMK)) ja vahvistaa musiikkipedagogista osaamista seurakunnissa. Niin kutsutun A-viran kelpoisuusehtoja selkeytettiin niin, että kelpoisuuden voi saavuttaa opintoihin mitoitettussa ajassa. Uudistetun tutkintopäätöksen oli tarkoitus tulla voimaan uuden kirkkolain hyväksymisen myötä. Uuden kirkkolain hyväksymisprosessin keskeydyttyä myös uusien tutkintopäätösten voimaantulo on keskeytynyt.

Vuonna 2019 musiikin kandidaatin (MuK) ja musiikin maisterin tutkinnon (MuM) suoritti yhteensä 65 opiskelijaa. Noviassa kirkkomusiikinopiskelijoiksi hyväksyttiin kaksi henkilöä, jotka molemmat aloittivat opintonsa. Muusikko (AMK) -tutkintonimikkeen vuonna 2019 suoritti YH Noviassa kolme kirkkomusiikinopiskelijaa. Oulun AMK:sta valmistuneista ei saatu tarkempia tietoja. Kirkkomusiikin tutkintoon tähtääviä opintoja suorittaa YH Noviassa yhdeksän ja Sibelius-Akatemiassa 151 kirkkomusiikin opiskelijaa.

Opiskelijarekrytointiin tulee edelleen kiinnittää huomiota, yhtenä kehittämisalueena on kanttoreiden havahduttaminen omaan rooliinsa nuorten musiikinharrastajien kannustajina ja innostajina. Tämä on usein vaikuttavinta ja tuloksellisinta rekrytointitoimintaa.

Seurakuntaharjoittelun suoritti vuonna 2019 yhteensä 47 kirkkomusiikin opiskelijaa. Harjoittelijoita oli kaikissa hiippakunnissa, eniten Kuopion (14), vähiten Oulun (1), Tampereen (1) ja Porvoon (2) hiippakunnissa. KITOS-päivien sisältöön ja yhteistyöhön kouluttavien laitosten kanssa tulee edelleen panostaa, jotta opiskelijat motivoituvat suunnittelemaan siihen opinnoissaan aikaa.

Taideyliopisto otti käyttöön uuden opetussuunnitelman elokuussa 2018. Sen myötä kaikkien kirkkomusiikkiopiskelijoiden pääaine on kirkkomusiikki, opinnäyte uudistettiin ja seurakuntaharjoittelua kehitettiin. Uuden opetussuunnitelman myötä vahvistui entisestään perusopintojen liittyminen työelämän tarpeisiin. Uusi opetussuunnitelma on koettu aiempaa selkeämmäksi. Kirkon henkilöstökoulutuksessa musiikin erityiskoulutusten moduulit (MEK) toteutuvat harvemmin kuin laajuudeltaan suppeammat täydennyskoulutukset. Täydennyskoulutuksen tarjonta nousee ajankohtaisista tarpeista. Kanttoreille tehty osaamistarvekysely nosti esille kanttoreiden tarpeen pedagogiseen osaamiseen. Henkilöstökoulutusta on edelleen kehitettävä huomioiden tutkimustulokset sekä työelämästä nousevat osaamistarpeiden muutokset.

Kanttorien osallistuminen oman alansa täydennys- ja lisäkoulutuksiin vaihtelee jonkin verran vuosittain. Kanttoreiden määrä jumalanpalveluselämän koulutuksissa on kasvanut. Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksiin osallistujista vuonna 2019 kanttoreita oli 3 % koko henkilöstöstä (2018: 2 %). Seurakuntien musiikkitoiminnan korkean laadun sekä monipuolisuuden takaamiseksi olisi löydettävä oikeat keinot saada kanttorit ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan. Vuonna 2019 päättyneet *Kirkon musiikin ammattilaisena kasvaminen* -tutkimushanke (2016–2019) selvitti kirkon musiikin ammattilaisena kasvamisen prosessia ja sen osatekijöitä. Keskeisenä havaintona oli, että kanttori on musiikillinen moniosaaja, jonka työn keskiössä on jumalanpalveluselämä. Sen ja seurakuntatyön muotojen uudistuessa kanttorin rooli kasvattajana, mahdollistajana ja oman alansa asiantuntijana vahvistuu. Samalla kasvaa tarve kanttoreiden jaksamisen tukemiseen ja osaamisen monipuoliseen kehittämiseen. Tämän vuoksi henkilöstökoulutusten sisältöjä ja toteutustapoja on edelleen kehitettävä vastaamaan monimuotoistuvaa seurakuntaelämää.



**Työllisyys** Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on kokonaisuutena hyvä. Hakijoiden määrä vaihtelee runsaasti, samoin hiippakuntien kokemukset rekrytointitilanteesta vaihtelevat. Muutos noudattaa maantieteellistä jakoa. Pohjois-Suomessa tilanne koetaan vaikeaksi, Etelä-Suomessa erinomaiseksi. Muualla tilanne vaihtelee hyvän ja tyydyttävän välillä. Eläköityminen on ollut maltillista, pääsääntöisesti avoinna oleviin virkoihin on ollut hakijoita, pääkaupunkiseudulla runsaasti. Ruotsinkielisiä kirkkomusiikinopiskelijoita valmistuu vähemmän kuin ruotsinkielisiä kanttoreita eläköityy. Ajantasaista tietoa seurakuntien kanttoritilanteesta on hyvin vaikea saada, koska seurakuntien ja kapitulien välinen yhteys kirkkomusiikin asioissa on heikentynyt. Samalla mahdollisuudet kanttorien ammatillisen kehittymisen ja työssä jaksamisen tukemiseen ovat niukentuneet ja muuttuneet satunnaisimmaksi.

---

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Kirkkohallituksen päätös kanttorinvirkaan kelpoistavista tutkinnoista on saatettava voimaan mahdollisimman pian.
- Kirkkomusiikin rekrytointi sekä opiskelijoiksi että virkoihin koskee oppilaitosten lisäksi myös seurakuntia (lasten ja nuorten innostaminen, harjoitteluohjaus) ja hiippakuntia (KiTOS-päivät). Erityisesti kanttorit ovat avainasemassa, tätä näkökulmaa tulee vahvistaa.
- Tietoja seurakuntien kanttoritilanteista on vaikea saada, ja sen myötä myös kanttoreiden ammatillisen kehittymisen ja työssä jaksamisen tukeminen on muuttunut satunnaisemmaksi.
- Luodaan ja vahvistetaan yhteistyössä muiden toimijoiden (hiippakunnat, järjestöt) kanssa seurakuntien työntekijöiden työssäjaksamisen ja osaamisen kehittämisen tapoja.
- Keskustelua kouluttavien laitosten ja työelämän välisestä tehtäväjaosta jatketaan. Henkilöstökoulutuksen kehittämisessä hyödynnetään tutkimustuloksia sekä kehitetään koulutusten toteuttamistapoja monipuolisemmiksi.

## DIAKONIAN KOULUTUS

Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja toteuttivat Diak (sairaanhoitaja (AMK), diakonissa ja sosionomi (AMK), diakoni) ja YH Novia socionom (YH), diakon.

**Hakijat ja aloittaneet** Vuonna 2019 yhteishaussa ensisijaisia hakijoita Diakin (Diak) oli yhteensä 2276, joista 551 oli sairaanhoitaja (AMK) -diakonissakoulutukseen ja 1725 sosionomi (AMK) -diakonikoulutukseen hakijoita. Muuta hakuväylää (polkuopinnot) käytti 19 sairaanhoitaja (AMK) -diakonissaksi ja 26 sosionomi (AMK) -diakoniksi hakijaa. Pääsy- ja valintakokeeseen osallistui 424 hakijaa (102 sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa ja 322 sosionomi (AMK) -diakoni). Opiskelijoiksi hyväksyttiin 199 hakijaa ja heistä vuonna 2019 opinnot aloitti 52 sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa- ja 147 sosionomi (AMK) -diakoniopiskelijaa. Opiskelijoista oli miehiä 11,1 prosenttia, joka on samalla tasolla edellisvuosien kanssa, ja joka on jonkin verran alhaisempi kuin sosiaali- ja terveysalalla keskimäärin. Avoimen ammattikorkeakoulu -väylän kautta on mahdollista hakea tutkinto-opiskelijaksi. Sitä kautta opiskelun aloitti viisi sosionomi (AMK) -diakoni- ja kaksi sairaanhoitaja (AMK) -diakonissaopiskelijaa.

YH Novia ei ottanut uusia opiskelijoita vuonna 2019, mutta aiemmin hyväksytyistä kolme aloitti opinnot vuoden aikana.

Diakissa toteutettiin syksyllä 2019 ensimmäistä kertaa ammattikorkeakoulujen yhteinen sähköinen valintakoe, jossa ei ole mahdollista mitata erikseen motivaatiota kirkolliseen koulutukseen.

**Koulutus** Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 588 (2018: 460). Opiskelijoista ruotsinkielisessä koulutuksessa YH Noviassa oli 24.

Opiskeluun kuuluvia seurakuntaharjoittelujaksoja oli yhteensä 151. Kolmannes (50) harjoittelujaksoista toteutui Oulun hiippakunnan alueella. Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueella jaksoja oli yhteensä 43. Mikkelin, Kuopion ja Lapuan

hiippakuntien seurakunnissa harjoittelujaksoja oli yhteensä 20. YH Novian opiskelijat suorittivat seurakuntaharjoittelun Turun arkkihiippakunnan ja Porvoon hiippakunnan seurakunnissa.

Kirkon työhön opiskelevien seminaareja (KiTOS) järjestettiin lähes kaikissa hiippakunnissa ja niihin osallistui vuoden aikana 50 diakoniaopiskelijaa eli kolmannes seurakuntaharjoittelun suorittaneiden määrästä.

**Valmistuneet** Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti yhteensä 145. Tutkinnon suorittaneista 31 oli sairaanhoitaja (AMK) -diakonisoja ja 114 sosionomi (AMK) -diakoneja. Diakoneista neljä oli YH Noviasta. Kirkon alan opiskelijoista 2019 valmistuneista sairaanhoitaja (AMK) -diakonisoista 97 % valmistui määräajassa, mikä on korkeakoulun saaman rahoituksen kannalta hyvä asia.

**Työllisyys** Diakonian virkaan vihittiin 62 henkilöä, joilla 52:lla (84 %) oli työnantajana seurakunta. Virkaan vihittyjä on 2011-2019 yhteensä 697. Vihittyjen määrä on laskenut vuodesta 2015, joka voi selittyä osittain piispojen yhteisellä linjauksella vihkimyksen kriteereistä. Diakonian virkaan vihkimyksiä järjestetään joka hiippakunnassa ja niiden lukumäärä on noussut. Vuonna 2019 vihkimyksiä yhdeksässä hiippakunnassa oli yhteensä 13.

Diakonian viroissa oli vuonna 2019 yhteensä 1340 henkilöä. Heistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 1137 (84,9 %). Työllisyystilanne näyttäytyy samanlaisena kuin edellisinä vuosina: sosiaali- ja terveysalalla työllisyystilanne on hyvä erityisesti sairaanhoitaja (AMK) -diakonisoilla. Valmistumisvaiheessa sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa -koulutuksen suorittaneet työllistyivät paremmin kuin sosionomi (AMK) -diakoni -koulutuksen suorittaneet. Seurakunnan, kirkon tai kristillisen järjestön palvelukseen työllistyi 18 % diakonisoista ja 28 % diakoneista. Seurakuntien näkökulmasta vapautuviin virkoihin on saatavilla diakoneja ja diakonisoja erityisesti kaupungeissa. Sen sijaan lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ja osaikaisiin virkoihin on hakijatilanne heikompi.

---

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Uusi valintakäytäntö ei mahdollista kirkollisen motivaation arvioimista hakuvaiheessa. Yhä useampi hakijoista ei ole osallistunut seurakunnan toimintaan ennen opintojaan.
- Opetussuunnitelmat uudistettiin vuoden 2019 aikana. Sairaanhoitaja, diakoninen hoitotyö -koulutuksen opintosuunnitelmaan Diak joutui tekemään harjoittelua koskevia muutoksia. Muutoksen syynä oli Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityspyyntö EU-direktiivin harjoittelun täyttymisestä. Seurakuntaharjoittelun tavoitteita sanoitettiin ja muokattiin. Merkittävä harjoittelun ohjaukseen vaikuttava muutos on se, että diakonissaopiskelijan harjoittelunohjaajan tulee olla diakonissan koulutuksen saanut henkilö.
- Kevään koronaepidemia (COVID-19) aiheutti opiskelijoille harjoittelujaksojen siirtymisiä ja niiden vuoksi joidenkin valmistuminen on viivästynyt.

## LASTENOHJAAJIEN KOULUTUS

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto tuli voimaan 1.8.2018<sup>1</sup>. Perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan tutkintonimike on lastenohjaaja. Sen saavat kaikki osaamisalan suorittaneet. Osaamisalalla voi valita ammatillisen pakollisen tutkinnon osan, joka sisältää seurakunnan lastenohjaajan erityisosaamisen tuottavan tutkinnon osan (Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp). Sitä järjestävät seuraavat koulutuksen järjestäjät: Jyväskylän kr. opisto, Kainuun ammattiopisto, Kalajoen kr. opisto, Kaustisten ev. opisto, Portaanpään kr. opisto, Seurakuntaopisto, Suomen Diakoniaopisto ja Turun kr. opisto. Seurakuntaopiston Kredun kampus toteutti tutkintoja ruotsinkielisinä. Nämä koulutuksen järjestäjät ovat

---

<sup>1</sup> Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistamisen myötä aiempi lapsi- ja perhetyön perustutkinto lakkasi 31.7.2018. Lakanneen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ennen 1.1.2019 aloittaneet voivat suorittaa sen loppuun 31.12.2021 mennessä. Tutkinnon 1.1.2018-31.7.2018 aloittaneet ovat siirtyneet kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon suorittajiksi 1.8.2018 alkaen

samoja, jotka järjestivät aiempaa lapsi- ja perhetyön perustutkintoa. Tämän raportin tiedot perustuvat näiden antamiin tietoihin. Yhteensä tutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan järjestäjiä on noin 25.

**Hakijat ja aloittaneet** Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa ei haeta suoraan osaamisalaan vaan tutkintoon. Perustutkinnossa on kolme osaamisalaa. Opiskelija valitsee osaamisalan opintojen alkuvaiheessa, kun laaditaan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon oli yllämainittuun kahdeksaan oppilaitokseen yhteensä 2570 hakijaa, joista 62 % hakeutui jatkuvan haun kautta. Pääsy- ja soveltuvuuskokeisiin osallistui 69 %:ia hakeneista. Opinnot aloitti yhteensä 1029 opiskelijaa, joista miehiä oli 10 %. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon aloittaneista 1029 opiskelijasta 877 valitsi varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan (lastenohjaaja). Lukumäärä on likimain yhtä suuri kuin aiemman lapsi- ja perhetyön perustutkinnon aloittaneiden lukumäärä vuonna 2017 (888), joka oli viimeinen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon normaali rekrytointivuosi ennen tutkintorakenteen muutosta.

**Koulutus** Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan opiskelijoita oli yhteensä 1603, joista yhteensä 100 opiskelijaa oli vuoden 2019 aikana suorittanut ”Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp” -tutkinnon osan. Tämän tutkinnon osan suorittamisaika määräytyy opiskelijan HOKS:in mukaisesti. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opiskelijoita oli 479. Yhteensä niitä opiskelijoita, joiden HOKS:iin kuuluu seurakunnan lastenohjaajan pätevyteen tähtäävät opinnot, oli yhteensä 579.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalla suoritti 115, joista miehiä oli 7. Tutkinnon suorittaneista 21:llä oli suoritettuina kaikki ne opinnot, jotka tuottavat pätevyden seurakunnan lastenohjaajan tehtävään.

Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon tutkinnon suoritti 553. Valtaosalla heistä oli suoritettuina kaikki ne opinnot, jotka tuottivat seurakunnan lastenohjaajan pätevyden.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa työpaikalla tapahtuvan oppimisen laajuutta osaamispisteinä ei enää ole määriteltävy tutkinnon perusteissa kuten aiemmin, vaan se arvioidaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) laatimisen tai sen päivittämisen yhteydessä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen toteutuu joko koulutus- tai oppisopimuksella. Jaksoja voi tutkinnon suorittamisen aikana olla yksi tai useampi. Pääosa seurakunnissa toteutuvista työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoista toteutuu ”Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp” -tutkinnon osan tai ”Ammatillinen kohtaaminen kasvatus- ja ohjausalaalla, 15 osp” -tutkinnon osan aikana. Lisäksi työpaikalla tapahtuva oppiminen voi toteutua seurakunnassa myös valinnaisten tutkinnon osien osaamisen hankkimisen ja osoittamisen yhteydessä.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa (lastenohjaaja) työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja seurakunnissa toteutui yhteensä 202 ja lapsi- ja perhetyön perustutkinnossa toteutui yhteensä 223. Yhteensä 425 (2018: 621). Kun tutkintojen siirtymävaihe on ohi, niin jaksojen määrä seurakunnissa palautunee ennalleen.

**Työllisyys** Seurakuntiin sijoittui oppilaitosten arvion mukaan noin 10 % tutkinnon suorittaneista heti valmistumisen jälkeen. Tämä prosenttiosuus on laskenut selvästi viiden viimeisen vuoden aikana. Käytännöksi on muodostunut, että seurakuntiin työllistytään myöhemmässä vaiheessa työuraa.

Lastenohjaajan nimikkeellä tai yhdistelmänimikkeellä työskenteleviä oli 1 858 (2017: 1 927). Lastenohjaajan nimikkeellä työskenteli 1 720 (2018: 1826; 2014: 2 024; 2009: 2 338). Lastenohjaajista 97 % oli naisia (2010: 99 %). Miespuolisia lastenohjaajia oli 57. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 9 % (2018: 9 %; 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 544 (31 %) (2018: 30 %; 2010: 32 %), mikä antaa suuntaa seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrästä.

---

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Uusi kasvat- ja ohjausalan perustutkinto ja sen varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala (lastenohjaaja) on tullut nopeasti tunnetuksi ja vetovoimaiseksi. Seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden sisältävien suoritettujen tutkintojen määrä oli vuonna 2019 tutkintouudistuksen vuoksi hieman aiempaa pienempi, mutta tasoittunee lähivuosina. Kasvat- ja ohjausalan perustutkinnon (lastenohjaaja) opiskelijoista oli jo vuoden 2019 aikana yhteensä jo 100 opiskelijaa suorittanut osana henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaansa (HOKS) sellaisia opintoja, jotka tuottavat seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden.
- Jatkossa perustutkinnon täydentäminen työuran aikana seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden tuottavaksi tutkinnoksi, esimerkiksi oppisopimuksella, tulee jatkossa olemaan nykyistä merkittävämpi tapa työllistyä seurakunnan lastenohjaajan tehtävään. Oppisopimuskoulutuksen monityöntantajamalli on lisännyt seurakuntien kiinnostusta oppisopimuskoulutukseen sekä tutkinnon osien että koko tutkinnon näkökulmasta.
- Enemmistö (62 %) uuden tutkinnon suorittajista hakeutu vuonna 2019 jatkuvan haun kautta, joka on tarkoitettu alanvaihtajille ja niille, jotka hakeutuvat suorittamaan toista ammatillisen koulutuksen tutkintoa.
- Tilaukoulutuksena toteutuvien henkilöstökoulutusten määrä on lisääntynyt viime vuosina. Tämä on lisännyt erityisesti henkilöstökoulutukseen osallistuvien lastenohjaajien lukumäärää. Vuonna 2019 kaikista kirkon henkilöstökoulutukseen osallistuneista 10 % oli lastenohjaajia (1000).
- Tiedotusta kasvat- ja ohjausalan sekä muiden toisen asteen ammatillisten tutkinnon osien mahdollisuuksista henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee lisätä.

## NUORISOTYÖNOHJAAJIEN KOULUTUS

Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavia tutkintoja ovat sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), nuorisotyönohjaaja ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto, yhteisöpedagogi (AMK), nuorisotyönohjaaja. Tutkintoja järjestävät Diak, Centria ja YH Novia.

**Hakijat ja aloittaneet** Vuonna 2019 nuorisotyönohjaajan kelpoisuuteen johtaviin tutkintoihin hakeutui eri hakumuotojen kautta 706, mikä on hieman enemmän kuin edellisvuosina (2018: 641; 2017: 620). Opintoihin hakeuduttiin edelleenkin yhteishaun kautta, ainoastaan 8 hakijaa haki muiden hakuväylien kautta. Pääsy- ja soveltuvuuskokeeseen osallistui 226 (2018: 179). Opinnot aloittaneita oli 100 (2018: 84; 2017: 81). Kasvu verrattuna edellisvuosiin johtuu Centrian päiväopiskeluryhmän lisäksi aloittamasta monimuotoryhmästä. Määrä ei muutoin poikkea pitkällä aikavälillä havaitusta vaihtelusta. Miesopiskelijoiden osuus aloittaneista oli 35 % (2018: 37 %; 2017: 28 %). Tämä osuus on viime vuosina vaihdellut melko säännönmukaisesti hieman yli tai alle 30 %:n.

**Koulutus** Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 335 (2018: 302; 2017: 316). Se on pitkällä aikavälillä pudonnut vähitellen, esimerkiksi vuonna 2015 opiskelijoita oli 388. Kokonaismäärä kuitenkin vaihtelee säännönmukaisesti esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien määrän mukaan. Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä oli 75 (2018: 66; 2017: 73; 2009: 101), joista aiempaa tutkintoon täydentäneitä oli 5. Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus oli 24 %, mikä on lähivuosia alhaisempi, mutta pitkällä aikavälillä arvioiden tavanomaista tasoa (2018: 36; 2017: 31; 2014: 29 %; 2009: 24 %). Seurakuntaharjoittelujaksoja toteutui yhteensä 87 (2018: 117). Vuosina 2008-2019 harjoittelujaksoja on ollut lukumäärisesti eniten Oulun, Helsingin ja Lapuan hiippakunnissa. Tilanne on vakiintunut ja sillä on yhteys ammattikorkeakoulujen kampusten sijaintihiippakuntiin. Pitkäaikaisseurannan mukaan vähiten harjoittelujaksoja on ollut Porvoon, Mikkelin ja Kuopion hiippakuntien seurakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa.

**Työllisyys** Ammattikorkeakoulutasoisen nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon on vuosina 1999-2019 suorittanut 1797 henkilöä. Suoritettujen tutkintojen määrä on riittänyt kattamaan työvoimatarpeen kokonaiskirkon tasolla. Työmarkkinoilla on vielä paljon myös aiemman opistoasteisen koulutuksen suorittaneita. Seurakuntien rekrytoinnin näkökulmasta nuorisotyönohjaajien hakeutuminen seurakuntien virkoihin on tyydyttävällä tasolla. Porvoon hiippakunnan seurakunnissa rekrytointitilanne on vaikea. KiT:n tilastojen mukaan kirkon tehtävissä toimivien nuorisotyöntekijöiden kokonaismäärä oli 1157 (2018: 1166; 2015: 1212; 2007: 1 424). Nuorisotyöntekijöistä 85 % toimii joko

nuorisotyönohjaajan (934) tai nuorisohjaajan (55) nimikkeillä. Erityisnuorisotyöhön liittyviä nimikkeitä oli 4 %:lla (47). Muut nimikkeet olivat luonteeltaan yksittäisiä. Nuorisotyöntekijöiden palvelussuhteista 80 % oli vakinaisia. Seurakuntien palveluksessa toimivista nuorisotyöntekijöistä miesten osuus on 33 %, Tämä prosenttiosuus on säilynyt samansuuruisena vuodesta 2007 lähtien.

Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, osuus nuorisotyön henkilöstöstä oli 14 %. Se on viimeisten kuuden vuoden aikana ollut alle 20 %. Vuosina 2009–2013 alle 30-vuotiaita nuorisotyöntekijöitä oli n. 25 %. Vuosina 2007–2008 vastaava osuus oli noin 33 %. Tilanteeseen vaikuttaa mm. se, että 68 % nuorisotyöntekijöistä on 30–54 -vuotiaita, jolloin esimerkiksi eläköitymisen vuoksi virkoja tulee haettavaksi kohtuullisen vähän. Tästä syystä monen tutkinnon suorittaneen työura alkaa muissa kuin kirkon tehtävissä.

---

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoisuuden tuottavien tutkintojen hakijamäärä on edelleen riittävällä tasolla, mikä kertoo tutkintojen kiinnostavuudesta ja tunnettuudesta.
- Tästä huolimatta nuorisotyönohjaajan koulutuksen ja seurakuntatyön vetovoimaisuuden lisäämiseksi tulee miettiä uusia toimintatapoja ja materiaaleja koulutuksen markkinointiin ja viestintään. Lukiolaisten ja alan toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden tavoittaminen on keskeistä. Opo-päivät ja Studia-messut ovat tärkeitä kaikkien kirkon ammattien näkökulmasta.
- Ammattikorkeakoulujen valintakoekäytäntö on uudistunut. Uuden valintakokeen tulosten seuraaminen on tärkeää, koska Diakiin pyrkivät tekevät sosiaalialan valintakokeen ja Centriaan pyrkivät humanistisen ja kasvatustieteiden valintakokeen, ja nämä eivät ole täysin yhtenevät. Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) yhteisöpedagogi-koulutukseen pyrkivät tekevät saman valintakokeen kuin Centriaan pyrkivät.
- Nuorisotyönohjaajien virkojen nimikkeiden yhtenäisyys on hyvällä tasolla.
- Rekrytointitilanne seurakuntiin on tällä hetkellä kokonaiskirkon tasolla tyydyttävä. Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoisen tutkinnon suorittaneet työllistyvät seurakuntiin vasta yli 30-vuotiaina. Osa on työskennellyt tätä ennen esimerkiksi kunnassa sosionomin tehtävissä tai lastensuojelun yksiköissä. Tämä haastaa seurakuntien rekrytointitapoja ja -viestintää. Työkulttuurissa olisi tärkeää hyödyntää nuorisotyönohjaajien aiempaa työkokemusta seurakuntatyön kehittämisessä.

## VARHAISKASVATUKSEN OHJAAJIEN KOULUTUS

Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistava tutkinto on sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen ohjaaja, joka sisältää 60 opintopisteen laajuiset sosiaalipedagogiikan ja varhaiskasvatuksen opinnot. Tutkinnon voi suorittaa Diakissa.

**Hakijat ja aloittaneet** Diakissa haku varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavaan koulutukseen (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) toteutetaan vuorovuosin. Vuonna 2019 ei toteutettu yhteishakua, mutta sen ohella käytettävän suorahaun kautta hakeutui kuusi opiskelijaa, joista yksi aloitti tutkintoon johtavat opinnot. Suorahaun kautta voi hakeutua, kun on suorittanut avoimen ammattikorkeakoulun opintoja vähintään 59 opintopistettä.

**Koulutus** Varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavan tutkinnon opiskelijoita oli yhteensä 19. Tutkinnon suoritti yhteensä 15 naista. Tutkinnon suorittaneista aiempaa tutkintoaan täydentäneitä oli 2. Tähän mennessä suuri osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, yhteiskunnan tai seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleviä henkilöitä. Yhteensä koulutuksesta on vuosina 2013-2019 valmistunut 64 varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuden suorittanutta sosionomia (AMK).

**Työllisyys** Tutkinnon vuonna 2019 suorittaneista 46 % työllistyi seurakuntaan heti valmistuttuaan. Seurakuntien rekrytoinnin näkökulmasta varhaiskasvatuksen ohjaajien saatavuus on kuitenkin vain tyydyttävällä tasolla.

Varhaiskasvatuksen työn kehittyminen pedagogisen johtamisen ja kehittämisen suuntaan sekä viranhaltijoiden eläköitymisen myötä muuttuvat työnkuvat ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen nimikkeiden päivittämiseen. KIT:n tilastojen mukaan varhaiskasvatuksen ohjaajia ja johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia oli yhteensä 74 (2018: 51; 2017: 38; 2016: 26) ja lapsityönohjaajia ja johtavia lapsityönohjaajia 73 (2018: 95; 2017: 120; 2015: 150; 2010: 184).

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistavasta koulutuksesta on tullut vetovoimainen ja sen tunnettuus seurakunnissa on lisääntynyt.
- Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen seurakuntaan sekä lapsityönohjaajien virkojen muutos varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi on edennyt ripeästi.
- Tutkinnon suorittaneiden määrä ei kuitenkaan kata vielä riittävästi tulevaa työvoimatarvetta siirtymävaiheessa, jossa lapsityönohjaajien eläköityminen lisääntyy sekä virkojen muuttuminen varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi edelleen jatkuu. Seurakuntien avoimiin virkoihin ei ole kaikissa hiippakunnissa riittävästi hakijoita. Diakin varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutuksen aloittajamäärät voisivat tästä syystä olla nykyistä suurempia.
- Kirkon vasun (varhaiskasvatussuunnitelman) myötä varhaiskasvatuksen pedagogisen johtajuuden osaamistarve on tunnistettu aiempaa selvemmin seurakunnissa, ja Diak on ottanut tämän huomioon varhaiskasvatuksen ohjaajien opetussuunnitelmassa. Tämä painotus näkyy myös uudistuneessa ydinosamiskuvauksessa.
- Kirkkohallituksen tekemä uusi tutkintopäätös tulee joustavoittamaan tiettyjen kirkon virkoihin kelpoistavien tai tiettyjen muiden tutkintojen täydentämistä varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan vaadittavaksi tutkinnoksi.
- Varhaiskasvatuksen ohjaaja -opiskelijoiden harjoittelupaikkojen saaminen pääkaupunkiseudulta on vaikeaa.

## LÄHETYS- JA KANSAINVÄLISEN TYÖN OHJAAJIEN KOULUTUS

**Yleistä** Seurakunnan lähetyssihteerin virkaan koulutetaan Diakissa, Centriassa sekä YH Noviassa. Diakissa ja Centriassa Lähetyksen ja kansainvälisen diakonian -kurssi on vapaavalintainen ja YH Noviassa kaikille pakollinen kurssi. Diakin kurssi toteutetaan nettikursseina. Etäkoulutuskurssiin kuuluu lisäksi kaikille pakollinen koulutuspäivä, jolloin opiskelijat tapaavat kansainvälisen työn hiippakuntasihteereitä sekä seurakunnan lähetyssihteereitä.

**Koulutus** Kelpoisuuden seurakunnan lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan tai lähetyssihteerin virkaan (koskee sosionomi (AMK), sairaanhoitaja (AMK) ja yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintonimikkeitä) suoritti vuonna 2019 38 henkilöä (vuonna 2018: 31; 2017: 39; 2015: 48; 2013: 46; 2011: 63). Kelpoisuuden hankkivien opiskelijoiden määrä näyttää vaikiintuneen runsaaseen kolmeen kymmeneen. Tilannetta seurataan edelleen yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa.

**Työllisyys** Seurakuntien lähetyksen ja kansainvälisen työn tehtävät ovat olleet viime vuosina muutoksessa. Yhtäältä tehtäväkuvia on laajennettu ja muodostettu erilaisia yhdistelmävirkoja / toimia ja toisaalta joidenkin lähetyssihteerin virkojen nimikkeitä on muutettu kansainvälisen työn sihteereiksi. Nimikkeiden muutosprosessi näyttäisi kuitenkin tasaantuvan.

Sekä lähetyssihteerin virkojen että työsuhteisten lähetyssihteerien määrät ovat seurakunnissa pysyneet lähes samana useamman vuoden ajan. Erilaiset tehtävänimikkeet ja yhdistelmävirat huomioiden vuonna 2019 lähetystyön tehtävissä toimi 162 henkilöä (2018: 153; 2016: 155; 2015: 163; 2013: 157). Näistä lähetyssihteerinimikkeellä 99. Seurakunnissa on lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetyssihteereitä tai tehtäviä hoitaa tiimi.

## KIRKONPALVELUSTYÖN KOULUTUS

**Koulutus** Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto tuli voimaan 1.8.2018. Se on tarkoitettu kuntien tehtäviin seurakunnassa sekä hautauspalvelualan ammatteihin. Koulutuksen järjestäjiä on viisi (Jyväskylän kr. opisto, Laajasalon opisto, Raudaskylän kr. opisto, Seurakuntaopisto ja Turun kr. opisto). Tutkinnon perusteet antavat seurakunnille mahdollisuuksia kehittää yhteistyötä hautausalan yritysten kanssa. Kuolema- ja hautausmaakulttuuri on Suomessa nopeassa muutoksessa. Siksi on huolehdittava siitä, että tutkinnon perusteita arvioidaan muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin.

Uudessa tutkinnossa itsenäisen ja työpaikalla oppimisen määrä on kasvanut. Työelämässä oppimisen paikkoja tarvitaan koko lukuvuoden ajan. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon seurakuntapalvelun osaamisalalla (suntio) työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja toteutui seurakunnissa yhteensä 347. Eniten jaksoja oli Helsingin hiippakunnassa (86) ja seuravaksi eniten Tampereella (55) ja Turun arkkihiippakunnassa (50). Suntion ammattitutkinnon työssä-oppimisjaksoja seurakunnissa oli yhteensä 39.

Lähiopetus on tiivistynyt. Opiskelua ja opetusta siirretään enemmän verkkoon, mikä mahdollistaa entistä joustavimmat ja yksilölliset opintopolut. Opiskelijavuosien kertyminen, erityisesti jos opiskelija opiskelee osa-aikaisesti, vaatii enemmän opiskelijoita opettajaa kohden.

Suntioiden koulutus tarvitsee työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikkoja seurakunnissa sekä työpaikkaohjaajia. Oppilaitoksien on ollut hankala saada seurakunnista riittävästi työelämässä oppimisen paikkoja. Oppilaitokset ovat havainneet, että seurakuntien vähentäessä tukipalvelujen resursseja niiden tulisi huolehtia siitä, että muu henkilöstö osaa näitä tehtäviä riittävästi. Haasteet koskevat mm. kirkkorakennusten ja kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden kiinteistöjen sekä arvoesineiden ja -tekstiilien hoitamista.

Näytöissä tapahtuneet muutokset edellyttävät opettajilta seurakunnissa toimivien työpaikkaohjaajien ja arvioijien vankkaa ohjeistamista. Yhteistyötä on parantanut se, että oppilaitokset voivat tehdä oppisopimukset suoraan seurakuntien kanssa. Työnantajat, seurakunnat ja hautausoimistot, ovat tiedostaneet työelämässä oppimisen mahdollisuuden ja opintojen joustavuuden, mikä näkyy oppisopimusten määrän kasvuna. Oppisopimusten tunnettuutta ja sen merkitystä koulutuksen järjestämisessä tulee edelleen lisätä.

**Rekrytointi** Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon hakijamäärä oli pääsääntöisesti hyvä (245). Ammattitutkinnon aloitti vuonna 2019 110 opiskelijaa (hakijoita 245). Hautauspalvelun osaamisalalla opintonsa aloitti 35 opiskelijaa ja opiskelijoiden kokonaismäärä oli 40. Jatkuvan haun kautta opiskelemaan haki 245, joista noin puolet (136) osallistui valintakokeeseen/valintahaastatteluun.

Jatkuva haku on tuonut joustavuutta opintonsa aloittaville, kun tutkinnon voi aloittaa myös muulloin kuin syys- ja kevätlukukauden alussa. Suuri osa alalle hakeutuvista on ammatinvaihtajia ja osa on pitkään seurakuntatyössä töitä tehneitä. Osalla opinnot keskeytyvät ja usein syynä siihen on vaikeus saada seurakunnista työpaikalla oppimisen paikkoja.

Seurakunta- ja hautauspalvelun ammattitutkinnon seurakuntapalvelun osaamisalalla (suntio) opiskeli 190 ja tutkinnon suoritti 69 henkilöä. Hautauspalvelualan osaamisalan (hautausoimistotyöntekijä) tutkinnon suoritti 9 henkilöä. Suntion ammattitutkintoa opiskeli 40 henkilöä ja tutkinnon suoritti 32 henkilöä.

**Työllistyminen** Oppilaitoksissa arvioidaan, että pidempiaikainen, kokopäiväinen työpaikka saadaan aiempaa jonkin verran hitaammin. Suuri osa valmistuneista työllistyy, osa opiskeluaikana ja osa valmistuttuaan ensin tuntisuntioiksi ja sen jälkeen sekä määräaikaisiin että vakituisiin työsuhteisiin. Pieni osa palaa entiseen työhönsä. Oppisopimusopiskelu ja työssä muodostuneet kontaktit auttavat työsuhteen muodostumisessa. Opiskelijat työllistyvät seurakuntiin, usein samaan seurakuntaan tai lähialueelle. Koulutusopimuksen mukaan opiskelleilla työllistyminen on vaihtelevampaa. Vain kukaan siltä, että kaikkia vapautuvia vakinaisia kuntien tai vahtimestarin paikkoja ei täytetä.

---

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Hiippakuntien järjestämien KITOS-päivien avautuminen kuntien opiskelijoille on ollut merkittävä asia, vaikka osallistujamäärät ovat vielä pieniä (8).

- Seurakuntapalvelun osaamisalan tutkinnon perusteita olisi hyvä arvioida jossain vaiheessa erityisesti työnantajien näkökulmasta, koska näyttöjen kaksikantakeskusteluihin ei enää samalla tavalla osallistu työnantaja-edustajia. Esimerkiksi hautauskulttuuri on nopeassa muutoksessa.
- Kirkkorakennusten ja kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden kiinteistöjen sekä arvoesineiden ja -tekstiilien hoito on ollut pääsääntöisesti vain suntioiden vastuulla. Muiden työntekijöiden lisäkoulutukseen olisi hyvä saada ainakin pieni koulutus tästä kokonaisuudesta.
- Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja oppisopimus/koulutusoppiminen ovat tulleet vielä entistäkin tärkeämmäksi. Suntioiden koulutus tarvitsee toteutuakseen työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikkoja ja työtä ohjaavia suntioita ja vahtimestareita.

## SOSIAALI- JA TERVEYSALAN YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO: ARVO JA YHTEISÖLÄHTÖINEN TYÖN KEHITTÄMINEN

Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa kirkon osaamistarpeisiin painottuvaa koulutusta on järjestetty Diakissa kolmen lukukauden mittaisena toteutuksena seitsemän kertaa. Se on aloitettu joka toinen vuosi vuosina 2007–2019. Koulutuksen nimi on Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (Arvo). Osa opinnoista toteutuu yhdessä muiden Diakin YAMK-tutkintoryhmien kanssa. Yhteisölähtöiset työmenetelmät, etiikka ja ihmisoikeudet sekä uskontolukutaito keskeisiä sisältöjä.

**Hakijat ja aloittaneet** Diakissa sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi ylempi AMK) haetaan joka toinen vuosi. Vuoden 2019 haussa koulutukseen haki 65 hakijaa, joista 30 osallistui soveltuvuuskokeeseen. Koulutukseen hyväksyttiin 21 opiskelijaa, jotka kaikki aloittivat opiskelun. Heistä naisia oli 18 ja miehiä 3.

**Koulutus** Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi YAMK) johtavia opintoja suoritti yhteensä 27 eri vuosina aloittanutta opiskelijaa (2018: 22; 2017: 22; 2015: 23).

Vuonna 2019 sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi YMAK) suoritti vuonna 5 naista (2018: 14; 2017: 2; 2015: 14).

**Työllisyys** Diak kysyi 2019 valmistuneilta työllistymistilanteesta koulutuksen päättyessä. Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavat ovat käytännössä kaikki sijoittuneina työelämään tutkintoa aloittaessaan. ARVO-opintoja suorittavista 27 opiskelijasta suurin osa työskentelee kirkossa erilaisissa työtehtävissä. Tutkinnon jälkeen pääosa yleensä jatkaa työtehtävissään, mutta monia kiinnostavat ylempät asiantuntija- tai muut vastuutehtävät. Edellisen ARVO-ryhmän useat opiskelijat ovat saaneet tutkinnon suorittamisen jälkeen uuden työtehtävän.

## HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Vuodesta 2021 voimaan tuleva uusi ammattikorkeakoulujen rahoitusmalli mahdollistaisi ylempien ammattikorkeakoulututkintojen ryhmäkoon kasvattamisen. Diak toteaa, että se olisi mahdollista, mutta Arvo- ja yhteisölähtöisen työn koulutukseen ei ole ollut riittävästi hakijoita, joilla olisi riittävät valmiudet tutkinnon suorittamiseen.
- Diakin ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden opinnäytetöitä on nivelletty osaksi kirkon barometritutkimuksia. Diakoniabarometri tehdään toistamiseen opiskelijoiden opinnäytetöinä ja Kirkon kasvatus toiminnan barometri ensimmäistä kertaa. Diakin mukaan barometrien kaltaiset selkeästi mietityt ja tarkkarajaiset työelämästä tulevat projektit ovat toimivia yhteistyömalleja ja niitä tulisi kehittää lisää.

## JOHTOPÄÄTÖKSIÄ AJANKOHTAISISTA TEEMOISTA VUODEN 2020 RAPORTTIIN

Ammatillisen koulutuksen kyselyssä, joka lähetetään kouluttaville laitoksille vuosittain raportin tietojen kokoamiseksi, on pysyvien kysymysten lisäksi vuosittain vaihtuvia kysymyksiä. Kyselyn tulosten sekä vuoden 2020 tapahtumien (esim. pandemian vaikutukset) perusteella jatkossa on ajankohtaisia seurata seuraavia teemoja ja kehityskulkuja:



- Opiskelijoiden valintaperusteiden ja -kokeiden muutosten vaikutus opiskelijarekrytointiin ja aloittaneiden opiskelijoiden motivaatioon kirkolliseen työhön.
- Työntekijöiden motivaatio ja opiskelijoiden osaamisen kehittäminen nopeasti muuttuvissa olosuhteissa sekä uudet osaamisen tarpeet.
- Talouden muutokset ja niiden vaikutukset kirkon ammattien peruskoulutuksiin sekä henkilöstön osaamisen kehittämiseen.
- Jatkuvan oppimisen käytäntöjen ja muotojen monipuolinen kehittäminen kirkon henkilöstön täydennyskoulutuksessa (mm. verkkopohjaisen opiskelu, avoimet korkeakouluopinnot, toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkinnon osat).

## Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

**Kirkkohallituksen (KKH) koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä edunvalvonta että yhteiskunta-vastuuseen perustuva arvovaikuttaminen.** Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät saavat peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähtökohta. Vaikuttamistoiminnan keskeisin tavoite on, että kirkon ammatteihin johtavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä ja että tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon tarpeita. Kirkon tutkintopäätöksiin sisältyvässä osaamisen määrittelyssä on pidetty tarpeellisena myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammateissa toimivilta edellytettävään osaamiseen. Tärkeää on myös se, että kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista. Aivan viime vuosina on asetettu tavoitteeksi myös se, että työelämässä toteutuva opiskelu ja osaamisen kehittäminen (esimerkiksi kirkon laajojen erityiskoulutusten suorittaminen) tunnustettaisiin yhteiskunnassa laajemmin. Tavoitteena on myös, että jatkuvaan oppimiseen liittyvät osaamistarpeet työuran aikana voitaisiin ottaa entistä enemmän huomioon kouluttavien laitosten täydennyskoulutustarjonnassa (tutkinnon osat, opintokokonaisuudet, osatutkinnot, avoimet korkeakouluopinnot).

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

**Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) rooli** yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on mahdollistanut kirkolle ja kirkkotyönantajalle osallistumisen koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on yhtäältä edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia ja toisaalta tuonut kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkoston kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi. Kolmikantayhteistyön perusteella KiT nimeää osan kirkon edustajista valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n /TMO:n tai KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita. Kirkkohallituksen / KiT:n edustajat OKM:n, OPH:n sekä muiden valtion viranomaisten asettamissa koulutuksen kehittämiseen liittyvissä ryhmissä vuonna 2018 on koottu liitteeseen 4.

**Kirkon koulutuskeskuksen (KK) tehtäviin** sisältyy henkilöstökoulutuksen koordinaatio sekä koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta, mikä tarkoittaa sekä kirkon henkilöstölle tarjottavan täydennyskoulutuksen koordinaatiota että osallistumista kirkon ammatteihin johtavien tutkintojen ja koulutuksen kehittämiseen. Koordinaatiotehtävää ja koulutuspoliittista vaikuttamistoimintaa varten kirkkohallitus on asettanut Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR), johon on koottu keskeisten seurantaryhmien, KK:n, KiT:n/TMO:n ja piispainkokouksen asiantuntemusta.

**Ammatillisen koulutuksen ryhmä** toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkostonä, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeitempoista koulutuspolitiikkaa. AKR:n tehtävänä on (1) seurata, ennakoita ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä, (2) tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa, (3) edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa, (4) huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja (5) toimia rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä. Ryhmä tukee Kirkkohallituksen eri osastoilla ja yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden työtä valtion opetusviranomaisten koulutuspoliittisissa työryhmissä ja toimikunnissa. Siinä valmistellaan

kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen lausuntoja ja kannanottoja koulutuspoliittisissa kysymyksissä. Kirkkohallituksen / KIT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot on lueteltu liitteessä 2.

Ammatillisen koulutuksen ryhmän rinnalle on koottu Kirkkohallituksen koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat. Näitä ovat esimerkiksi KKP:n asiantuntijat, jotka osallistuvat varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen sekä lukiokoulutuksen vaikuttamistoimintaan ja KJY:n asiantuntijat, jotka edistävät opiskelijoiden hyvinvointia ja tekevät yhteistyötä valtakunnallisten opiskelijajärjestöjen kanssa. Koulutuspoliittisen vaikuttamisfoorumin tehtävänä on arvioida laajoja koulutuspoliittisia kokonaisuuksia, huolehtia riittävästä tiedon kulutusta sekä tarvittaessa linjata isoja periaatteellisia kysymyksiä, joita kirkon edustajat pyrkivät edistämään erilaisilla foorumeilla.

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

## Liite 2 Kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen koulutuspoliittiset lausunnot

### Opetushallitus

2019

- [KKH:n lausunto Opetushallitukselle lukion opetussuunnitelman perusteiden luonnoksesta 11.4.2019](#)
- [KKH:n lausunto Opetushallitukselle ammatillisten perustutkintojen osaamisen arviointikriteereistä 31.10.2019](#)
- [KKH:n lausunto Opetushallitukselle perusopetuksen oppilaan oppimisesta ja osaamisen arvioinnin täsmentämisestä 12.12.2019](#)

### Opetus- ja kulttuuriministeriö

2019

- [KiT:n lausunto luonnoksesta opetus- ja kulttuuriministeriön asetukseksi opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen muuttamisesta 14.1.2019](#)
- [KiT:n lausunto tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamistyöryhmän loppuraportin esityksistä ja raporttiin sisältyneestä asetusehdotuksesta 15.2.2019](#)
- [KKH:n lausunto hallituksen esityksestä varhaiskasvatustilain ja lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta 22.8.2019](#)

2020

- [KKH:n lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi ja asetukseksi ammatteja koskevan sääntelyn hyväksymistä edeltävästä suhteellisuusarviosta 20.2.2020](#)

### Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

Kirkon keskusrahasto tukee vuosittain kouluttavia laitoksia pyrkien edistämään kirkollista koulutusta. Neuvottelut avustuksien myöntämisestä on käyty Kirkon koulutuskeskuksen ja kouluttavien oppilaitosten välillä.

Vuonna 2019 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 810 000 € (2018; 831 800 €; 2017: 874 000 €; 2016: 869 200 €; ja 2015: 862 500 €), joka on kohdennettu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori vuosina 2016–2020, 85 000 euroa vuodessa; ItäSuomen yliopisto, soveltavien opintojen suunnittelija 10 000 € Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 € ja harjoittelunohjaajien koulutus 6 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia & Åbo Akademi opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 23 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Syksyllä 2019 päätettiin vuoden 2020 tuesta (yhteensä 815 000 € €), joka kohdistuu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori vuosina 2016–2020, 86 000 euroa vuodessa; ItäSuomen yliopisto, soveltavien opintojen suunnittelija 10 000 € Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 € ja harjoittelunohjaajien koulutus 10 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia & Åbo Akademi opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 23 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

## Liite 4 Koulutuksen seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat erilaisissa koulutuspoliittisissa työryhmissä

### PIISPAINKOKOUKSEN ASETTAMA

---

#### TEOLOGIKOULUTUSTOIMIKUNTA 1.1.2019–31.12.2020 (VARAJÄSENET SULUISSA)

Piispa Björn Vikström, Porvoo, puheenjohtaja (1.1.2019–31.8.2019), piispa Bo-Göran Åstrand, puheenjohtaja (29.10.2019–31.12.2020). Jäsenet: johtaja Kari Kopperi, Kirkkohallitus/Kirkon koulutuskeskus, koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi, Kirkkohallitus/Kirkon koulutuskeskus, hiippakuntadekaani Marko Marttila, Mikkelin tuomiokapituli, piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala varapj., professori Tuula Sakaranaho, Helsingin yliopisto, tutkimusjohtaja Anni Maria Laato, Åbo Akademi, yliopistonlehtori Suvi Saarelainen, Itä-Suomen yliopisto, TYT:n edustaja Miikka Tarpeenniemi (varaedustaja Arttu Lindroth), FO:n edustaja Misa Lehtinen (varaedustaja Henna Savela), TSF:n edustaja Anni Vaenerberg (1.1.2019–31.12.2019), Anniina Krappala 1.1.2020–31.12.2020), (varaedustaja Alexander Rönblad), koulutus ja työvoimapolitiikan asiantuntija Vesa Engström (1.1.2019–23.1.2020) sijaisenaan TM Juuso Sikiö (24.1.2020–31.12.2020) Suomen kirkon pappisliitto, toiminnanjohtaja Paula Aaltonen, Kirkon alat ry. Sihteerinä työelämäyhteyksien suunnittelija Timo Åvist Helsingin yliopisto.

### KIRKKOHALLITUKSEN TOIMINNALLISEN OSASTON JOHTAJAN ASETTAMAT KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄT

---

#### KANTTORIKOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄN KAUDEN 1.1.2019–31.12.2021 JÄSENET (VARAJÄSENET SULUISSA)

Puheenjohtaja kanttori Katarina Engström, Raision seurakunta, Raisio, kirkkoherra Irina Kaukinen, Punkalaitumen seurakunta, Punkalaidun (varapuheenjohtaja) (kirkkoherra Heikki Pelkonen, Launeen seurakunta, Lahti), johtava kanttori Anna Pulli-Huomo, Helsingin tuomiokirkkoseurakunta (kanttori Toni Pussinen, Joutsenon seurakunta), vastaava kanttori Juha Mikkonen, Kajaanin seurakunta (johtava kanttori Sari Oksavuori, Ylöjärven seurakunta), överlärare Dan Lönnqvist, YH Novia, Jakobstad (lehtori Ismo Hintsala, Oulun ammattikorkeakoulu, Oulu), ainejohtaja Seppo Kirkinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio (professori Timo Kiiskinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki), opiskelija Hiski Wallenius, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki (opiskelija Kristian Saarinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio), asiantuntija Teija Tuukkanen, Kirkkohallitus/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta (johtaja Pekka Rehumäki, Kirkkohallitus/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta 1.1.2019–31.8.2021; johtaja Kari Latvus, Kirkkohallitus/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta 1.1.2020–), hiippakuntasihteeri Kati Pirttimaa, Espoo (hiippakuntakanttori Janne Saarelainen, Kuopio 1.1.–31.5.2019; hiippakuntasihteeri Timo Vikman, 1.1.2020–), stiftssekreterare Jan Hellberg, Borgå stift, virkavapaalla 1.9.2019–, sijaisena kantor Pia Bengts, (kantor Pia Bengts, Esbo), asiantuntija Annukka Ruusula, Suomen Kanttori-urkuriliitto (puheenjohtaja, kanttori Minna Raassina, Suomen Kanttori-urkuriliitto), sihteeri kouluttaja Ulla Tuovinen, Kirkkohallitus/Kirkon koulutuskeskus.

---

#### DIAKONIAKOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄN KAUDEN 1.1.2019–31.12.2021 JÄSENET (VARAJÄSENET SULUISSA)

Puheenjohtaja hiippakuntasihteeri Mirva Kuikka, Oulun hiippakunnan tuomiokapituli, hiippakuntasihteeri Johanna Korkeaniemi, Lapuan hiippakunnan tuomiokapituli), näkövammaistyön diakonissa Tarja Huttunen, Espoon seurakuntayhtymä, (diakonissa Hannele Salo, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta), diakonias sihteeri Ulla Kallio, Porin seurakuntayhtymä, (diakoniajohtaja Pasi Nieminen, Porvoon suomalainen seurakunta), diakoni Saira Musikka, Pielisensuun seurakunta Joensuu, (johtava diakonia- ja yhteiskuntatyön asiantuntija Katri Valve, Vantaan seurakunnat), sosionomi AMK-diakoniopiskelija Noora Hultin, Diak, hiippakuntasihteeri Cecilia Forsén, Porvoon hiippakunnan tuomiokapituli, (johtava diakoniatyöntekijä Ann-Christine Wiik, Esbo svenska församling), lehtori Mirva Heikkilä-Tyni, Diak, (yliopettaja Minna

Valtonen Diak), lehtori Päivi Thitz, Diak, (Yliopettaja Minna Valtonen, Diak), osastonjohtaja Eva Juslin, YH Novia, (lehtori Henrica Lindholm, YH Novia), asianasiantuntija Ulla Siirto, Kirkkohallitus, Jumalanpalvelus ja yhteiskunta, (asiantuntija Titi Gävert, Kirkkohallitus, Diakonia ja sielunhoito ja 1.8. lähtien asiantuntija Airi Raitaranta, Kirkkohallitus, Diakonia ja sielunhoito), sihteeri asiantuntija Helena Tuominen, Kirkkohallitus/Kirkon koulutuskeskus.

---

## KIRKON NUORISOTYÖN KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄN TOIMIKAUDEN 2019–2021 JÄSENET 31.12.2019

Puheenjohtajat: Asiantuntija Mika Nurmi (puheenjohtaja,) Espoon hiippakunta ja hiippakuntasihteeri Salla Poropudas (varapuheenjohtaja), Helsingin hiippakunta. Varsinaiset ja varajäsenet: nuorisotyön johtaja Jari Oksanen, Porvoon suomalaisen seurakunta (varajäsen johtava nuorisotyönohjaaja Taru Heikkonen, Turun Katariinan seurakunta), koulutus-asiantuntija Pia Korri, Tampereen seurakuntayhtymä (varajäsen nuorisotyönohjaaja Jouni Heikinheimo, Oulujoen seurakunta), nuorisotyönohjaaja Hele Ali-Löytty, Akaan seurakunta (varajäsen erityisnuorisotyönohjaaja Jussi Maasola, Jyväskylän seurakunta), lehtori Sami Ritokoski, Diak (varajäsen yliopettaja Minna Valtonen, Diak), yliopettaja, koulutus-alapäällikkö Vesa Nuorva, Centria (varajäsen lehtori Annika Yliniemi, Centria), lektor Peter Edelsköld, YH Novia (varajäsen avdelningschef Eva Juslin, YH Novia), opiskelija Julia Sundvik, Diak /opiskelijakunta O'Diako (varajäsen Aaron Taskinen, Centria/Copsa), asiantuntija, Sirpa Syrjä, Kirkkohallitus/Kirkon kasvatus ja perheasiat, (varajäsen asiantuntija Tuula Vinko, Kirkkohallitus/Kirkon kasvatus ja perheasiat), ledande sakkunnig Stefan Myrskog, Kirkkohallitus/Kirkon ruotsinkielisen työn keskus, (varajäsen sakkunnig Rebecka Stråhlman, Kirkkohallitus/Kirkon ruotsinkielisen työn keskus, asiamies Tero Fleminch, Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry (varajäsen nuorisotyönohjaaja Tanja Vähäoja, Diakonian ja Nuorisotyön ammattilaiset ry, Diana ry), koulutussuunnittelija Sanna Jattu, Nuori kirkko ry (varajäsen kouluttaja Suvielise Nurmi, Nuori kirkko ry), sihteeri asiantuntija Marja Pesonen, Kirkkohallitus/Kirkon koulutuskeskus.

---

## KIRKON VARHAISKASVATUKSEN KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄN TOIMIKAUDEN 2019–2021 JÄSENET 31.12.2019

Puheenjohtajat: Hiippakuntasihteeri Mirikka Torppa (puheenjohtaja), Turun arkkihiippakunta ja hiippakuntasihteeri Mirca Mäensivu-Puukko (varapuheenjohtaja), Lapuan hiippakunta. Varsinaiset ja varajäsenet: lastenohjaaja Katia Rautasuo, Kuusankosken seurakunta (varajäsen lastenohjaaja Anni Kormilainen, Kallion seurakunta), lapsityönohjaaja Anne Ryyppö-Prami, Harjun seurakunta (varajäsen varhaiskasvatuksen ohjaaja Johanna Laurinen, Malmin seurakunta), opettaja Elina Kari, Jyväskylän kr. opisto (varajäsen rehtori Maria Murtomäki, Kaustisen ev. opisto), opettaja Virpi Kaasinen, Kainuun ammattiopisto (varajäsen opettaja Elina Lindelä, Kalajoen kr. opisto), koulutusjohtaja Merja Ahtikari, Suomen Diakoniaopisto (varajäsen lehtori Heli Suoaro, Portaanpään kr. opisto), opettaja Leena Haarala, Turun kr. opisto (varajäsen lehtori Päivi Hilska, Seurakuntaopisto), yliopettaja Minna Valtonen, Diak (varajäsen lehtori Tiina Häkkinen, Diak, opiskelija Nelli Porthén, sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen ohjaaja O'Diako/ Diak (varajäsen opiskelija (avoin) Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala, lastenohjaaja), asiantuntija Raija Ojell, Kirkkohallitus/Kirkon kasvatus ja perheasiat (varajäsen asiantuntija Ilkka Tahvanainen, Kirkkohallitus/Kirkon kasvatus ja perheasiat), utbildningschef Marianne Asplund, Seurakuntaopisto/Kredun kampus (varajäsen sakkunnig Mirva Sandén, Kirkkohallitus/Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), opetusneuvos Sanna Penttinen, Opetushallitus (varajäsen avoin), lastenohjaaja Merja Forsman, Kirkon Lastenohjaajat ry (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä) (varajäsen lastenohjaaja Anne Seino, Kirkon Lastenohjaajat ry, Lappeenrannan seurakunnat), varhaiskasvatuksen ohjaaja, Riitta Immonen, Kirkon lapsityönohjaajat ry (Kuopion ev.-lut. seurakuntayhtymä) (varajäsen varhaiskasvatuksen ohjaaja Heli Nieminen, Kirkon lapsityönohjaajat ry, Vartiokylän seurakunta), kouluttaja Johanna Heikkinen, Nuori kirkko ry (varajäsen kouluttaja Mari Torri-Tuominen, Nuori kirkko ry), sihteeri asiantuntija Marja Pesonen, Kirkkohallitus/Kirkon koulutuskeskus.

---

## KIRKON KANSAINVÄLISEN TYÖN KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄ TOIMIKAUDEN 2019–2021 JÄSENET

Puheenjohtaja johtaja Kari Kopperi, Kirkkohallitus/Kirkon koulutuskeskus ja varapuheenjohtaja seurakuntapastori Tiina Ahonen, Vuosaaren seurakunta. Jäsenet kansainvälisen työn ohjaaja Paula Harju, Joensuun seurakunta, kansainvälisen työn sihteeri Jukka Helle, Kuopion hiippakunta, stiftssekreterare Tomas Ray, Porvoon hiippakunta, seurakuntayhteyksien koordinaattori Nina Silander vv. 11.2.–31.8.2019 ja sijaisena tänä aikana sidosryhmäpäällikkö Asta Turtiainen/Kirkon ulkomaanapu, hallintojohtaja Tarja Larmasuo, Suomen Lähetysseura, koulutuspäällikkö Pentti Marttila, Kylväjä, yhteyspäällikkö Jaakko Laasio, Merimieskirkko, yliopettaja Marja Katisko, Diak, johtaja Jarmo Kokkonen, Kirkkohallitus/Kirkon kasvatustyö ja perheasiat, asiantuntija Ulla Siirto, Kirkkohallitus/Kirkon jumalanpalvelus ja yhteiskunta, sihteeri kansainvälisen työn koordinaattori Vesa Häkkinen, Kirkkohallitus/Kirkon lähetystyön keskus.

---

## EDELLÄ LUETELTUIEN SEURANTARYHMIEN OHELLA KIRKON KOULUTUSKESKUKSEN YHTEYDESSÄ TOIMII TEOLOGIAN OPISKELIJOIDEN SOVELTUUVUUSTUTKIMUKSEN SEURANTARYHMÄ.

---

## KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN / KIRKKOHALLITUKSEN EDUSTAJAT OKM:N ASETTAMISSA TOIMIKUNNISSA/TYÖRYHMISSÄ

---

### OSAAMISEN ENNAKOINTIFOORUMI (OEF), 1.1.2017–31.12.2020

Ennakointifoorumin ohjausryhmän (ENFO) jäsen Marja Pesonen

Koulutus, kulttuuri ja viestintä –ennakointiryhmän jäsen Eeva Salo-Kopperi sekä Sosiaali, terveys ja hyvinvointi –ennakointiryhmän varajäsen Helena Tuominen.

---

### JATKUVAN OPPIMISEN KEHITTÄMINEN -TYÖRYHMÄ, 5.2.–31.12.2019

Jäsen Oili Marttila

---

### TOISEN ASTEEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN SEURANTARYHMÄ, 16.11.2015–31.12.2018 JA 1.1.–31.12.2019

Jäsen Oili Marttila

---

## KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN / KIRKKOHALLITUKSEN EDUSTAJAT OPH:N ASETTAMISSA TAI NIMEÄMISSÄ TOIMIKUNNISSA/TYÖRYHMISSÄ

---

### TYÖELÄMÄTOIMIKUNNAT, 1.1.2018–31.12.2020

Kasvatustyö- ja ohjausalan työelämätoimikunta, jäsen ja puheenjohtaja Raija Ojell

---

## EDUSTAJAT MUISSA YHTEISKUNNAN KOULUTUS- SEKÄ TYÖ- JA ELINKEINOPOLIITTISISSA TYÖRYHMISSÄ

---

### VALTIONEUVOSTON NIMEÄMÄ TYÖ-, KOULUTUS- JA ELINKEINOASIAIN NEUVOSTO (TKE-NEUVOSTO), 22.2.2018–21.2.2021

Jäsen Anna Kaarina Piepponen, varajäsen Oili Marttila



Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2019

Ammatillinen koulutus																				
2019	Hakijat					Hyväksytyt				Opiskelun aloittaneet				Tutkintoa suor. lkm [11]	Tutkinnon suorittaneet					Kelpoisuudet
	Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista	yhteishaku kaikki hakijat [1]	jatkuva haku [2]		kaikki hakijat yht. [4]	valinta- tai soveltuvuus-kokeeseen hyväksytyt [5]	yhteishaku kaikki hyväksytyt [6]	jatkuva haku [7]		kaikki hyväksytyt yht. [9]	N	M	% miehiä		opiskelun aloitt. yht. [10]		N	M	% miehiä	
<b>Seurakunnan lastenohjaaja/ barnledare i församlingen</b>	<b>962</b>	<b>1608</b>		<b>2570</b>	<b>1768</b>	<b>288</b>	<b>790</b>		<b>1078</b>	<b>922</b>	<b>107</b>	<b>10 %</b>	<b>1029</b>	<b>2352</b>	<b>541</b>	<b>33</b>	<b>6 %</b>	<b>574</b>	<b>0</b>	
kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, grundexamen i pedagogisk verksamhet och handledning, kompetensområdet för småbarns pedagogik och familjeverksamhet [1]	962	1608		2570	1768	288	790		1078	922	107	10 %	1029	1603	19	2	10 %	21	0	
lapsi- ja perhetyön perustutkinto/ grundexamen i barn- och familjearbetet														749	522	31	6 %	553	0	
<b>Suntio / kyrkvaktmästare</b>		<b>245</b>		<b>245</b>	<b>136</b>		<b>114</b>		<b>114</b>	<b>62</b>	<b>48</b>	<b>44 %</b>	<b>110</b>	<b>230</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>47 %</b>	<b>101</b>		
seurakunta- ja hautaus- palvelualan ammattitutkinto, seurakuntapalvelun oa / yrkesexamen i församlings- och begravningservice, kompetensområdet för församlingsservice		245		245	136		114		114	62	48	44 %	110	190	39	30	43 %	69		
suntion ammattitutkinto /yrkesexamen för kyrkvaktmästare														40	15	17	53 %	32		

Taulukko jatkuu seuraavalla sivulla...

Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2019 jatkuu

Ammattikorkeakoulutus																				
2019	Hakijat					Hyväksytyt				Opiskelun aloittaneet				Tutkintoa suor. lkm [11]	Tutkinnon suorittaneet				Kelpoisuudet	
Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista	yhteishaku kaikki hakijat [1]	avoimen väylä/ polku-opinnot [2]		kaikki hakijat yht. [4]	valinta- tai soveltuvuus- koe, osallistuneet [5]	yhteishaku kaikki hyväksytyt [6]	polku-opinnot [7]		kaikki hyväksytyt yht. [9]	N	M	% miehiä	opiskelun aloitt. yht. [10]	tutkintoa suorittavien lkm [11]	N	M	% miehiä	tutk. suor. yht. [12]	aiempaa tutkintoa täydentäneitä	Kelpoisuudet: lähetyksen ja kv. työn ohjaaja n=38
<b>Diakonian viranhaltija</b>	<b>2276</b>	<b>45</b>		<b>2321</b>	<b>424</b>	<b>187</b>	<b>12</b>		<b>199</b>	<b>168</b>	<b>21</b>	<b>11 %</b>	<b>189</b>	<b>588</b>	<b>129</b>	<b>16</b>	<b>11 %</b>	<b>145</b>	<b>17</b>	<b>29</b>
sosionomi (AMK)	1725	26		1751	322	136	11		147	125	16	11 %	141	389	98	12	11 %	110	13	15
socionom (YH) [1 ja 2]										3	0	0 %	3	24	4	0	0 %	4	0	4
sairaanhoitaja (AMK)	551	19		570	102	51	1		52	40	5	11 %	45	175	27	4	13 %	31	4	10
<b>Nuorisotyönohjaaja</b>	<b>698</b>	<b>8</b>		<b>706</b>	<b>226</b>	<b>104</b>	<b>5</b>		<b>109</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>32 %</b>	<b>100</b>	<b>335</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>24 %</b>	<b>75</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
sosionomi (AMK)	437	6		443	118	57	3		60	38	16	30 %	54	189	44	8	15 %	52	3	2
socionom (YH)										1	0	0 %	1	6	1	0	0 %	1	0	0
yhteisöpedagogi (AMK)	261	2		263	108	47	2		49	29	16	36 %	45	140	12	10	45 %	22	2	7
<b>Varhaiskasvatuksen ohjaaja: sosionomi (AMK)</b>	<b>0</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	
<b>Sosionomi (ylempi AMK) Arvo- ja yhteisöllähtöinen työn kehittäminen [1]</b>	<b>65</b>	<b>0</b>		<b>65</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>3</b>		<b>21</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>14 %</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
<b>Kirkkomusiikki AMK</b>				<b>4</b>		<b>2</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33 %</b>	<b>3</b>		
muusikko (AMK)																				
musiker (YH)				4		2			2	2	0	0 %	2	9	2	1	33 %	3		

Taulukko jatkuu seuraavalla sivulla...

Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2019 jatkuu (yliopistokoulutus)

Yliopistokoulutus																				
2019	Hakijat					Hyväksytyt				Opiskelun aloittaneet				Tutkintoa suor. lkm [11]	Tutkinnon suorittaneet					Kelpoisuudet
	Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista	yhteishaku kaikki hakijat [1]	avoimen väylä/ polku-opinnot [2]	maisterivalinta ja siirtohaku/ yliopisto [3]	kaikki hakijat yht. [4]	valinta- tai soveltuvuuskoe, osallistuneet [5]	yhteishaku kaikki hyväksytyt [6]	polku-opinnot [7]	maisterivalinta ja siirtohaku/ yliopisto [8]	kaikki hyväksytyt yht. [9]	N	M	% miehiä		opiskelun aloitt. yht. [10]	tutkintoa suorittavien lkm [11]	N	M	% miehiä	
Kirkkomusiikin koulutus Taideyliopisto				70	42				24	17	7	0	24	151	30	3	9 %	33		Kelp. kanttorinvirkaan: B-kelp. n=15 (14 N, 1 M); A-kelp. N=4 (3 N, 1 M)
Teologikoulutus [13]	994	2	48	1044	531	258	2	26	286	159	113	42 %	272	2076	100	80	38 %	180	23	Kelpoisuus pappisvirkaan n=82 (41 N, 41 M) [13]
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto	748	2	36	786	406	180	2	21	203	113	76	40 %	189	1447	69	54	44 %	123	23	51
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto	198	0	6	204	100	59	0	2	61	34	30	47 %	64	526	20	18	47 %	38	0	24
TK+TM tai TM / Åbo Akademi	48	0	6	54	25	19	0	3	22	12	7	37 %	19	103	11	8	42 %	19	0	7
TL																				
TT [13]														303	7	13	65 %	20		
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>				<b>4216</b>	<b>3158</b>	<b>857</b>			<b>1834</b>	<b>1417</b>	<b>331</b>	<b>19 %</b>	<b>1748</b>	<b>5787</b>	<b>933</b>	<b>198</b>	<b>17 %</b>	<b>1151</b>		

Taulukko jatkuu seuraavalla sivulla...

## Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2019 (alaviittaukset)

[1] Sosionomi (ylempi AMK) Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittämisen opintoihin haetaan vuorovuosin.

[2] MUU HAKUVÄYLÄ: JATKUVA HAKU, AMMATILLINEN KOULUTUS, AVOIMEN VÄYLÄ/POLKUOPINNOT, KORKEA-ASTE: Lukumäärään lasketaan avoimen väylän tai polkuopintojen kautta vuodeksi 2019 opiskelemaan hakeneet. Tähän ei kirjata YH Novian sosionomi (AMK) -hakijoita, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana

[3] MUU HAKUVÄYLÄ: MAISTERIHAKU, YLIOPISTO: Lukumäärään lasketaan maisterihaun kautta vuodeksi 2019 opiskelemaan hakeneet.

[4] KAIKKI HAKENEET YHTEENSÄ: Lukumäärään lasketaan eri hakujen kautta opiskelemaan vuodeksi 2019 hakeneet opiskelijat. Tiedot sisältävät syksyn 2018 ja kevään 2019 haut, joissa opiskelu alkoi 2019. Tähän ei lasketa YH Novian sosionomi (AMK) -hakijoita, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana.

[5] VALINTA- TAI SOVELTUVUUSKOKEESEEN OSALLISTUNEET: Lukumäärään lasketaan kaikkien eri hakuväylien kautta valinta- tai soveltuvuuskokeeseen osallistuneet. Tähän ei lasketa YH Novian sosionomi (AMK) -hakijoita, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana.

[6] YHTEISHAKU: KAIKKI HYVÄKSYTYT YHTEENSÄ: Lukumäärään lasketaan kaikki ne opiskelemaan hyväksytyt, jotka hakeutuivat kevään 2019 ja syksyn 2018 yhteishakujen kautta ja joiden opiskelu alkoi 2019. Tähän ei lasketa YH Novian sosionomi (AMK) -hakijoita, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana.

[7] MUU HAKUVÄYLÄ: AVOIMEN VÄYLÄ/POLKUOPINNOT, KORKEA-ASTE: Lukumäärään lasketaan niiden avoimen tai polkuopintojen väylän kautta opiskelemaan hyväksytyt lukumäärä, joiden opiskelu alkoi vuonna 2019. Tähän ei lasketa YH Novian sosionomi (AMK) -hakijoita, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana.

[8] MAISTERIVALINTA JA SIIRTOHAKU, YLIOPISTO: Lukumäärään lasketaan niiden maisterivalinnan ja siirtohaun kautta opiskelemaan hyväksytyt lukumäärä, joiden opiskelu alkoi vuonna 2019.

[9] KAIKKI HYVÄKSYTYT yht.

[10] OPISKELUN 2019 ALOITTANEET: Lukumäärään lasketaan vuonna 2019 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää yhteishaun ja muiden hakuväylien kautta hyväksytyistä hakijoista aloittaneiden opiskelijoiden lukumäärät. Yhteisvalinta sisältää syksyn 2018 haun, jossa opinnot ovat alkaneet keväällä 2019, ja kevään 2019 haun, jossa opinnot alkaneet syksyllä 2019. Lukumäärään ei lasketa syksyn 2019 hakua, jossa opinnot alkavat vuonna 2020 Tähän ei lasketa YH Novian sosionomi (AMK) -hakijoita, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana.

[11] TUTKINTOA SUORITTAVIEN KOKONAISMÄÄRÄ VUONNA 2019: Tutkintoa suorittavien määrään lasketaan kaikki eri tavoilla ja muodoilla tutkintoa suorittavat läsnäolevat opiskelijat, ei kuitenkaan jatko-opiskelijoita. Näihin lasketaan myös YH Novian kirkon kelpoisuutta suorittavien sosionomi (AMK) -opiskelijoiden lukumäärä.

[12] TUTKINNON VUONNA 2019 SUORITANEET: Tähän lasketaan vuonna 2019 tutkinnon suorittaneiden lukumäärät. Näihin lasketaan myös YH Novian kirkon kelpoisuuden suorittaneiden sosionomi (AMK) -opiskelijoiden lukumäärä.

[13] TM-tutkinto, jolla kelpoisuus papiksi 82 (2018: 92; 2017: 122; 2016: 116; 2015: 116). Sen osuus kaikista TM-tutkinnolla (180) valmistuneista on 46 %. Pappiskelpoisuudelle valmistuneet yliopistoittain 2019: HY 51, UEF 24, ÅA 7. TT-tutkintoja yhteensä 20 (HY 15, UEF 2, ÅA 3).

Liite 6 Seurakuntaharjoittelu- tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen 2019

Tehtävä/ ammatti	Diakonian viranhaltija				Kanttori				Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö		Varhaiskasvatuksen ohj.		Lastenohjaaja*		Nuorisotyönohjaaja				Pappi			HPK yht.
	sosionomi (AMK) / socionom (YH)	sairaanhoitaja (AMK)	Yht.	%	MuM	muusikko (AMK) / musiker (YH)	Yht.	%	seurakunta- ja hautauspalvelualueat, seurakuntapalvelun oa / yrkesexamen i församlings- och begravnings-service, kompetensområdet för församlings-service JA sutiont ammattitutkinto /yrkesexamen för kyrkvaktmästare	%	Varhaiskasvatuksen ohjaaja	Kasvatus- ja ohjausalan pt, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan oa / grundexamen i pedagogisk verksamhet och handledning, kompetensområdet för småbarns pedagogik och familjeverksamhet JA lapsi- ja perhetyön perustutkinto/ grundexamen i barn- och familjearbetet	%	yhteisöpedagogi (AMK)	sosionomi (AMK) /socio-nom (YH)	Yht.	%	TK	TM	% TM		
Turku	14	7	21	14 %	5	0	5	11 %	56	15 %	1	50 %	70	16 %	0	1	1	1 %	2	10	12 %	100
Tampere	1	13	14	9 %	1	0	1	2 %	57	15 %	0	0 %	89	21 %	6	2	8	9 %	12	5	6 %	186
Oulu	36	14	50	33 %	1	0	1	2 %	30	8 %	0	0 %	62	15 %	29	0	29	33 %	4	5	6 %	181
Mikkeli	2	5	7	5 %	2	2	4	9 %	23	6 %	0	0 %	47	11 %	2	0	2	2 %	0	9	11 %	92
Borgå	3	0	3	2 %	2	0	2	4 %	0	0 %	0	0 %	24	6 %	0	0	0	0 %	1	16	19 %	46
Kuopio	8	0	8	5 %	14	0	14	30 %	40	10 %	0	0 %	33	8 %	2	1	3	3 %	1	11	13 %	110
Lapua	5	0	5	3 %	2	1	3	6 %	45	12 %	0	0 %	43	10 %	8	2	10	11 %	5	4	5 %	115
Helsinki	26	6	32	21 %	9	0	9	19 %	96	25 %	1	50 %	28	7 %	1	24	25	29 %	26	14	16 %	231
Espoo	9	2	11	7 %	8	0	8	17 %	39	10 %	0	0 %	29	7 %	1	8	9	10 %	7	11	13 %	114
<b>Yhteensä</b>	<b>104</b>	<b>47</b>	<b>151</b>	<b>100 %</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>100 %</b>	<b>386</b>	<b>100 %</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>	<b>425</b>	<b>100 %</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>87</b>	<b>100 %</b>	<b>58</b>	<b>85</b>	<b>100 %</b>	<b>1175</b>
Hiippakunnat	Korkea-asteen tutkinnot / srk-harj. 2019	%	Toisenasteen tutkinnot 2019	%	Yht.	Opiskelijoita hpk:ssa 2019 (%)																
Turku	38	10 %	126	16 %	100	9 %																
Tampere	28	8 %	146	18 %	186	16 %																
Oulu	85	23 %	92	11 %	181	15 %																
Mikkeli	22	6 %	70	9 %	92	8 %																
Borgå	21	6 %	24	3 %	46	4 %																
Kuopio	36	10 %	73	9 %	110	9 %																
Lapua	22	6 %	88	11 %	115	10 %																
Helsinki	81	22 %	124	15 %	231	20 %																
Espoo	39	10 %	68	8 %	114	10 %																
<b>Yhteensä</b>	<b>372</b>	<b>100 %</b>	<b>811</b>	<b>100 %</b>	<b>1175</b>	<b>100 %</b>																

\*) Jaksojen määrään vaikuttaa se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana 1-3 työssäoppimisjaksoa seurakunnissa.



Liite 8 Tuomiokapituleille suoritetut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2019

Tuomiokapituleille suoritetut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2019	Pastoraali-tutkinto			Seurakuntatyön johtamisen tutkinto			Ylempi pastoraali-tutkinto			Orientoitumiskoulutukset										Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (KiTOS-päivät)									
	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	diakonian viranhaltijat	vanhaskasv. ohjaaja	lastenohjaajat	lähetysseuriteerilähteyksen ja kv. työn ohjaajat	karttorit	nuorisotyön-ohjaajat	suuntiot	teologit	muut	yht.	diakonian opiskelijat	kirkkomusiikin opiskelijat	nuorisotyönohj.-opiskelijat	vanhaskasv. ohj. opiskelijat	teologian opiskelijat	lastenohjaaja-opiskelijat	suunto-opiskelijat	muut	yht.	
<b>Hiippakunta</b>																													
Turun arkkihiippakunta	8	7	15	6	2	8	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	5	0	0	0	0	8
Tampereen hiippakunta	1	10	11	4	4	8	0	0	0	7	0	0	0	2	3	0	0	3	15	7	0	0	0	6	0	0	0	0	13
Oulun hiippakunta	4	8	12	4	3	7	0	0	0	13	0	0	3	3	6	0	10	1	36	16	3	8	0	2	8	1	0	38	
Mikkelin hiippakunta	6	3	9	2	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	
Porvoon hiippakunta	4	2	6	6	5	11	0	0	0	3	0	0	0	0	0	6	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kuopion hiippakunta	2	8	10	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	2	2	0	5	15	
Lapuan hiippakunta	3	5	8	7	5	12	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	1	0	7	
Helsingin hiippakunta	1	2	3	4	4	8	2	1	3	11	1	0	0	5	1	0	0	0	18	10	6	10	3	24	4	6	0	63	
Espoon hiippakunta	1	7	8	2	7	9	0	0	0	7	0	0	1	0	0	4	1	13	7	1	3	0	0	14	0	0	0	25	
<b>Yhteensä</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>82</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>68</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>91</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>172</b>	
	37 %	63 %	100 %	51 %	49 %	100 %	75 %	25 %	100 %	45 %	1 %	0 %	4 %	11 %	11 %	0 %	22 %	5 %	100 %	29 %	6 %	12 %	2 %	35 %	8 %	5 %	3 %	100 %	

Liite 9 Ylemmän pastoraalitutkinnon suoritukset 2010–2019 hiippakunnittain

Ylemmän pastoraali- tutkinnon suoritukset 2010-2019 hiippakunnittain	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Kaikki yp- t. suor. alle 63 v. 2010- 2018	Hpk:n %-osuus kaikista yp-t. suor. alle 63 v. v:na 2010-2018 kaikista suorituksista	Yp-t. suor. alle 63 v. v:na 2010- 2018 ilman TL tai TT hpk	Hpk:ssa %- osuus yp-t. suor. v:na 2010-2018 ilman TL tai TT
Turun arkkihpk	1	1	1	1	4	4	3	0	5	3	20	18 %	12	60 %
Tampere	4	2	1	0	1	1	1	0	1	0	11	10 %	3	27 %
Oulu	1	2	2	3	3	1	3	1	1	0	17	15 %	11	65 %
Mikkeli	1	0	1	0	2	1	1	1	0	0	7	6 %	5	71 %
Borgå	2	1	1	2	1	2	1	0	1	0	11	10 %	5	45 %
Kuopio	1	1	2	0	1	1	0	0	0	1	6	5 %	2	33 %
Lapua	0	0	1	3	2	4	2	0	1	1	13	12 %	7	54 %
Helsinki	5	1	0	0	3	1	1	3	4	3	18	16 %	9	50 %
Espoo	0	2	0	0	1	1	1	2	1	0	8	7 %	4	50 %
<b>Yhteensä kaikki hiippakunnat</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>111</b>	<b>100 %</b>	<b>58</b>	<b>52 %</b>



Liite 10 Pitkittäisseuranta 2008–2019 (papiksi ja diakonian virkaan vihityt, tuomiokapituleille suoritetut tutkinnot ja muut koulutukset)

Vuosi	Papiksi vihittyjä	Papiksi vihittyjä, miehiä	%	Papiksi vihittyjä, naisia	%	Papiksi vihityillä toinen tutkinto + TM	%	Papiksi vihitty yli 41 v.	%	Pastoraali-tutkinto	Pastoraali-tutkinto, miehiä	%	Pastoraali-tutkinto, naisia	%
2008	147	47	32 %	100	68 %			43	29 %	63	28	44 %	35	56 %
2009	110	42	38 %	68	62 %	28	25 %	35	32 %	54	27	50 %	27	50 %
2010	115	46	40 %	69	60 %	21	18 %	27	23 %	63	23	37 %	40	63 %
2011	104	43	41 %	61	59 %	21	20 %	28	27 %	85	35	41 %	50	59 %
2012	90	36	40 %	54	60 %	21	23 %	29	32 %	88	37	42 %	51	58 %
2013	84	37	44 %	47	56 %	18	21 %	22	26 %	74	26	35 %	48	65 %
2014	65	24	37 %	41	63 %	13	20 %	18	28 %	116	46	40 %	70	60 %
2015	85	41	48 %	44	52 %	10	12 %	23	27 %	84	36	43 %	48	57 %
2016	90	34	38 %	56	62 %	16	18 %	18	20 %	62	23	37 %	39	63 %
2017	82	37	45 %	45	55 %	17	21 %	22	27 %	90	42	47 %	48	53 %
2018	83	33	40 %	50	60 %	10	20 %	29	35 %	67	24	36 %	43	64 %
2019	80	34	43 %	46	58 %	18	23 %	31	39 %	82	30	37 %	52	63 %
Yhteensä 2008-2019	1135	454	40 %	681	60 %	193	17 %	325	29 %	928	377	41 %	551	59 %
Ka. 2008-2019 / v.	95	38	ka.	57	ka.	16	ka.	27	ka.	77	31	ka.	46	

Vuosi	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto miehiä	%	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto naisia	%	Ylempi pasto-raali-tutkinto	Ylempi pasto-raali-tutkinto miehiä	%	Ylempi pasto-raali-tutkinto naisia	%	Teologian opiskelijoiden soveltuvuus-tutkimus	Diakonian virkaan vihittyjä	Orien-toitumis-koulutukseen osallistu-neet	KiTOS-päiviin osallis-tuneet
2008	84	52	62 %	32	38 %	9	6	67 %	3	33 %	185			
2009	44	25	57 %	18	41 %	8	5	63 %	3	38 %	146			
2010	56	30	54 %	26	46 %	15	11	73 %	4	27 %	137			
2011	73	42	58 %	31	42 %	10	7	70 %	3	30 %	160	101	111	
2012	59	27	46 %	32	54 %	9	8	89 %	1	11 %	134	102	105	
2013	75	32	43 %	43	57 %	9	6	67 %	3	33 %	140	76	117	
2014	54	26	48 %	28	52 %	18	12	67 %	6	33 %	129	111	55	241
2015	77	40	52 %	37	48 %	16	6	38 %	10	63 %	134	54	88	188
2016	69	29	42 %	40	58 %	15	9	60 %	6	40 %	130	58	136	189
2017	57	28	49 %	29	51 %	6	4	67 %	2	33 %	107	62	63	198
2018	58	25	43 %	33	57 %	13	7	54 %	6	46 %	78	71	103	146
2019	68	35	51 %	33	49 %	8	6	75 %	2	25 %	75	52	91	172
Yhteensä 2008-2019	774	391		382		136	87		49		1555	687	869	1134
Ka. 2008-2019 / v.	65	30	ka.	32		11	7	ka.	4	ka.	130	57	72	95

Liite 11 Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista 2019

Tuomiokapitulien arvio työvoiman saannista seurakunnissa 2019 verrattuna arvioon vuosilta 2015-2018 (asteikko erinomainen, hyvä, tyydyttävä, vaikea)															
Hpk	Vuosi	Papisto yleisesti	Papisto - seurakuntapastori	Papit - kappalainen	Papisto - kirkkoherra	Kantorit yleisesti	Kantorit - muu pk:n hyväksymä tutkinto, muusikko (AMK)	Kantorit - ylempi korkeakoulututkinto	Kantorit / laaja yliopistotutkinto	Diakonian viranhaltijat	Nuorisotyön ohjaajat	Varhaiskasvatuksen ohjaajat (lapsityön ohjaajat)	Lasten-ohjaajat	Lähetys- sihteerilähettyksen ja kv. työn ohjaajat	Muut tehtävät
Turku	2019	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä
	2018	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2017	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	vaikea	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
Tampere	2019	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2018	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2017	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Oulu	2019	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	vaikea	vaikea	tyydyttävä	vaikea	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2018	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2017	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2016	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä
Mikkeli	2019	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä
	2018	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2017	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä
Porvoo	2019	tyydyttävä	tyydyttävä	vaikea	vaikea	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	vaikea	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2018	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä
	2017	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Kuopio	2019	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä
	2018	hyvä	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä
	2017	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä										
Lapua	2019	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä
	2018	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä
	2017	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä
Helsinki	2019	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	erinomainen
	2018	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen										
	2017	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä
	2016	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	erinomainen
Espoo	2019	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	erinomainen	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä
	2018	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä
	2017	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä

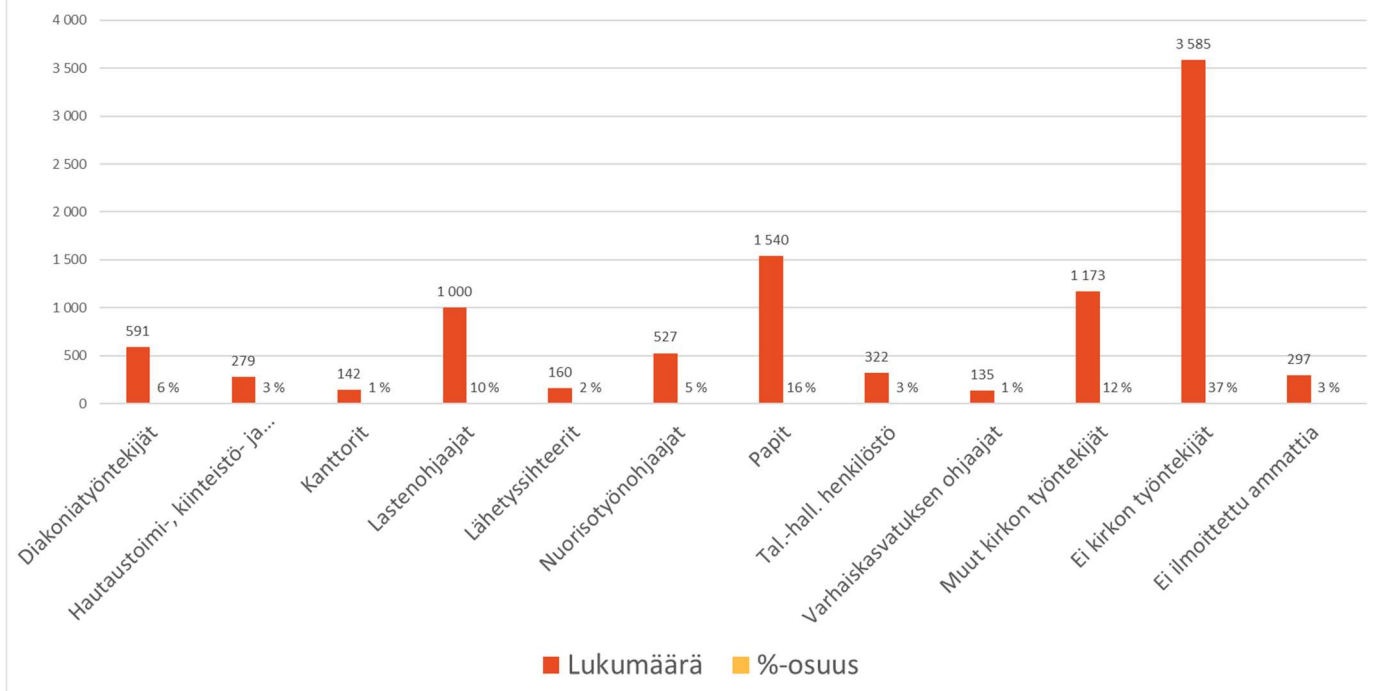
Liite 12 Kirkon henkilöstökoulutuksen tarjonta ja toteuma 2019 (lähde Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri 2019)

Kirkon henkilöstökoulutustarjonta ja toteuma 2019 (koulutuskalenteri)		Tarjonta	Toteuma	Ei toteutunut	Osallistujat	Opintopisteet
<b>Koulutukset (toteuttajia yht. 28)</b>		<b>309</b>	<b>250</b>	<b>59</b>	<b>6 657</b>	<b>18 652</b>
	<b>Kirkon koulutuskeskus</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>1 167</b>	<b>7 286</b>
	<b>Muu Kirkkohallitus</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>273</b>	<b>400</b>
	<b>Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>1 386</b>	<b>2 125</b>
	Turun ahpk	1	1	0	20	120
	Tampereen hpk	11	8	3	180	286
	Oulun hpk	7	7	0	166	447
	Mikkelin hpk	12	12	0	303	186
	Kuopion hpk	13	10	3	340	446
	Lapuan hpk	6	6	0	129	165
	Helsingin hpk	6	5	1	114	288
	Espoon hpk	9	9	0	134	187
	<b>Kouluttavat laitokset ja järjestöt</b>	<b>178</b>	<b>134</b>	<b>44</b>	<b>3 831</b>	<b>8 841</b>
<b>Verkostotapaamiset (ent. neuvottelupäivät)</b>		<b>73</b>	<b>61</b>	<b>12</b>	<b>5 070</b>	<b>37</b>
	<b>Kirkon koulutuskeskus</b>					
	<b>Muu Kirkkohallitus</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1 609</b>	<b>20</b>
	<b>Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>2 298</b>	
	Turun ahpk	6	5	1	348	
	Tampereen hpk	6	5	1	136	
	Oulun hpk	15	15	0	1 149	
	Mikkelin hpk	5	4	1	58	
	Kuopion hpk	14	12	2	488	
	Lapuan hpk	2	1	1	7	
	Helsingin hpk					
	Espoon hpk	7	3	4	112	
	<b>Kouluttavat laitokset ja järjestöt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1 163</b>	<b>17</b>
<b>Tilaukset</b>		<b>31</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>3 094</b>	
	Kirkon koulutuskeskus					
	Muu Kirkkohallitus					
	Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)					
	Kouluttavat laitokset ja järjestöt	31	12	19	3 094	
<b>Yhteensä</b>		<b>413</b>	<b>323</b>	<b>90</b>	<b>14 821</b>	<b>18 689</b>

Kirkon koulutuskeskus, opintopisteet: vain 2019 päättyneet koulutukset

Vuonna 2019 kalenterissa julkaistuista koulutuksista tai verkostotapaamisista		
Annettiin toteuma seuraavasti		
Koulutuksia toteutui	250	81 %
Koulutuksia ei toteutunut	59	19 %
Koulutusten osallistujia	6 657	
Verkostotapaamisia toteutui	61	84 %
Verkostotapaamisia ei toteutunut	12	16 %
Verkostotapaamisten osallistujia	5 070	
Tilauuskoulutuksia toteutui	12	39 %
Tilauuskoulutuksia ei toteutunut	19	61 %
Tilauuskoulutusten osallistujia	3 094	
Koulutuksia ja verkostotapaamisia toteutui yhteensä	323	78 %
Koulutuksia ja verkostotapaamisia ei toteutunut	90	22 %
Yhteensä	413	

**KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019**  
**KOULUTUKSEEN OSALLISTUJAT AMMATTIRYHMITTÄIN (N=9751)**  
(kirkon työntekijät sekä ei kirkon työntekijät sekä ei ilmoitettu ammattia)

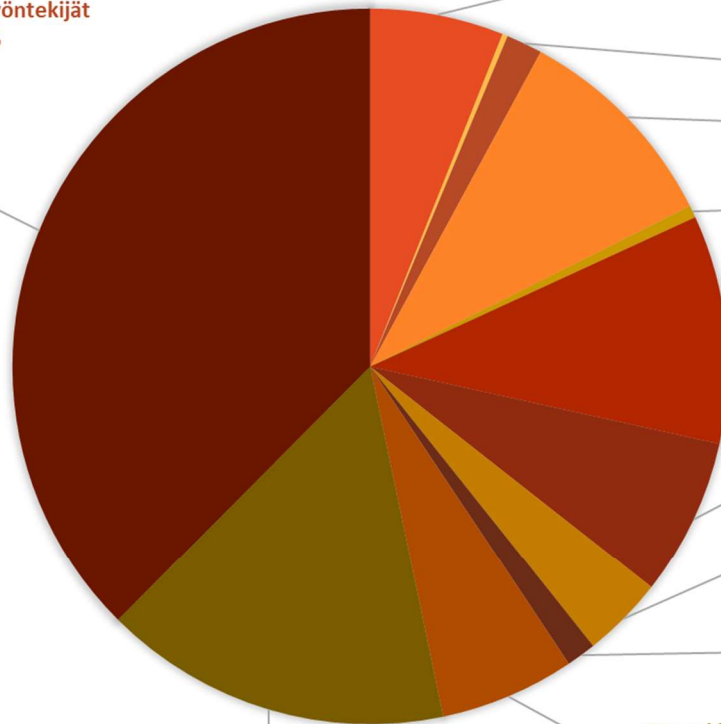


## KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019

### VERKOSTOTAPAAMISIIN OSALLISTUJAT AMMATTIRYHMITTÄIN 2019 N=5070

Hautaustoimi-, kiinteistö- ja  
kirkonpalvelutyö sekä keittiö- ja  
leirikeskustyöntekijät  
0 %

Ei ilmoitettu ammattia  
38 %



Diakoniatyöntekijät  
6 %

Kanttorit  
2 %

Lastenohjaajat  
10 %

Lähetysseurien työntekijät  
0 %

Nuorisotyönohjaajat  
10 %

Papit  
7 %

Tal.-hall. henkilöstö  
4 %

Varhaiskasvatuksen ohjaajat  
1 %

Muut kirkon työntekijät  
6 %

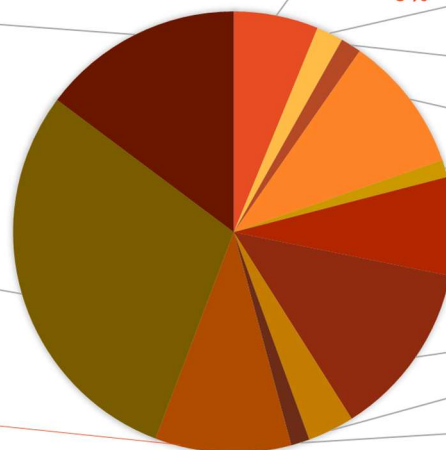
## KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019

### HENKILÖSTÖKOULUTUKSIIN, TILAUSKOULUTUKSIIN JA VERKOSTOTAPAAMISIIN OSALLISTUJAT AMMATTIRYHMITTÄIN N=14836

Ammattiryhmää ei ilmoitettu  
15 %

Ei kirkon työntekijät  
30 %

Muut kirkon työntekijät  
10 %



Diakoniatyöntekijät  
6 %

Hautaustoimi-, kiinteistö- ja  
kirkonpalvelutyö sekä keittiö- ja  
leirikeskustyöntekijät  
2 %

Kanttorit  
2 %

Lastenohjaajat  
10 %

Lähetysseurien työntekijät  
1 %

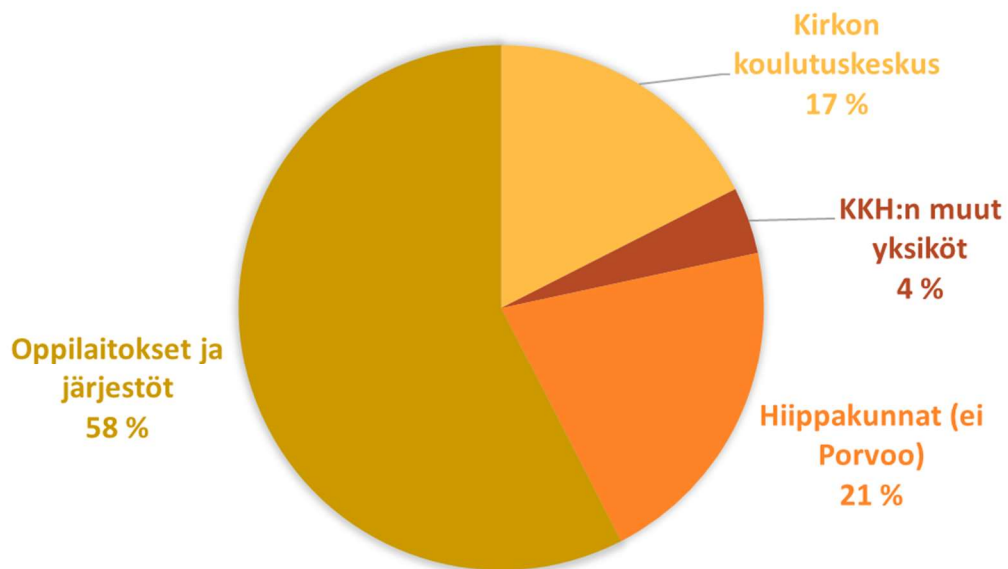
Nuorisotyönohjaajat  
7 %

Papit  
13 %

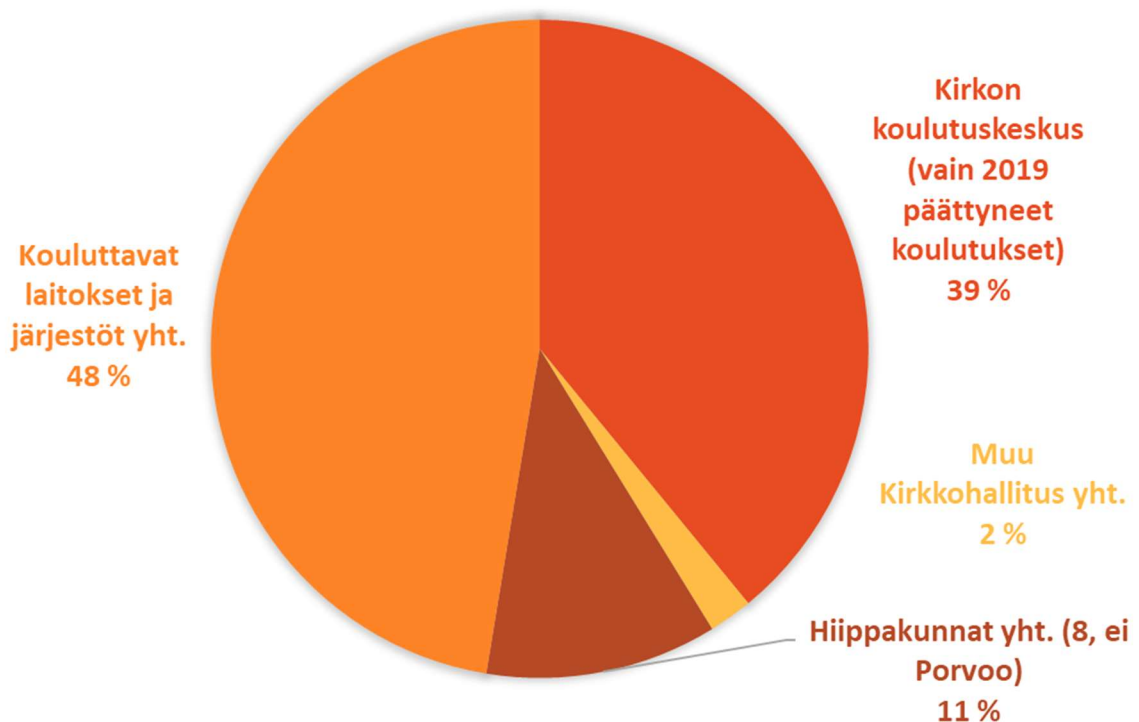
Tal.-hall. Henkilöstö  
3 %

Varhaiskasvatuksen ohjaajat  
1 %

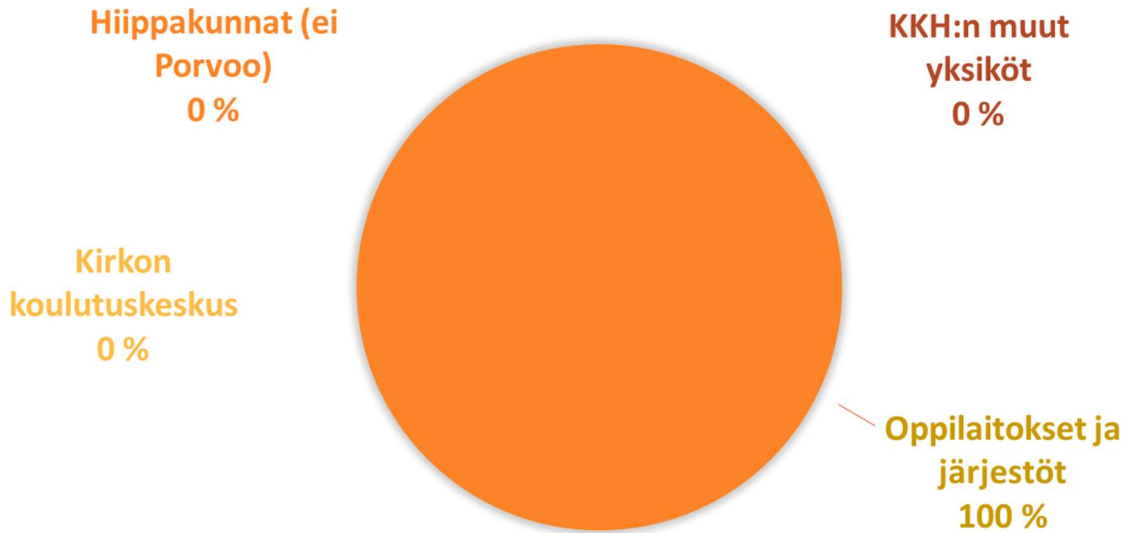
**KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019**  
**KOULUTUKSIIN OSALLISTUJAT TOTEUTTAJATAHOITTAIN (%-OSUUS)**  
**(EI TILAUSKOULUTUS EIKÄ VERKOSTOTAPAAMISET) N=6657**



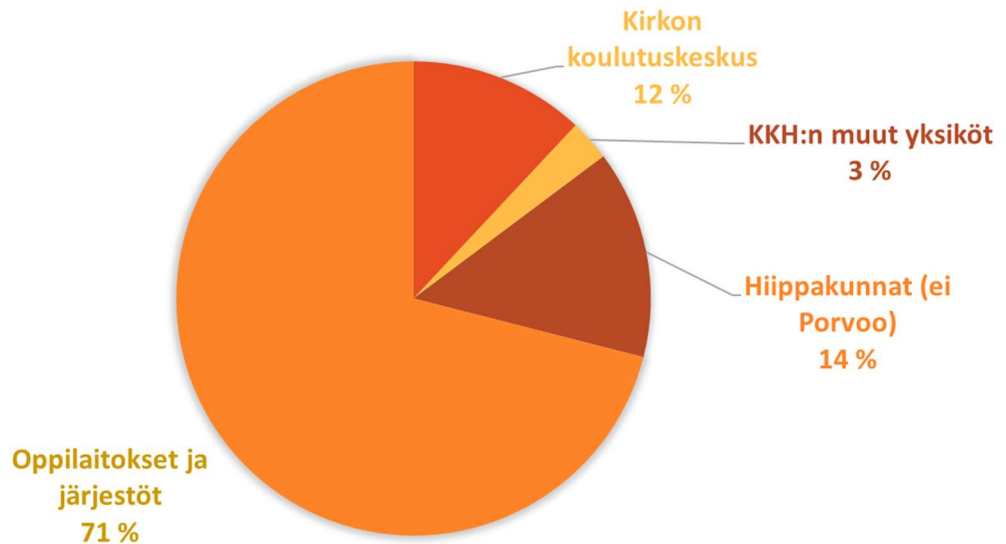
**KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019**  
**KOULUTUKSIIN OSALLISTUJIEN OPINTOPISTESUORITUKSET**  
**TOTEUTTAJATAHOITTAIN (%-OSUUS) N=18652**



**KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019**  
**TOTEUTTAJATAHOITTAIN:**  
**TILAUSKOULUTUKSET (KOULUTUSKALENTERIIN ILMOITETUT)**  
**N=3094 OSALLISTUJAA**



**KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019**  
**TOTEUTTAJATAHOITTAIN:**  
**OSALLISTUJAT KOULUTUKSIIN JA TILAUSKOULUTUKSIIN (%-OSUUS)**  
**(N=9751)**



**KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2019**  
**KOULUTUKSIIN, TILAUSKOULUTUKSIIN JA VERKOSTOTAPAAMISIIN**  
**OSALLISTUJAT TOTEUTTAJATAHOITTAIN (%-OSUUS) N=14821**

