

**Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti  
ammattillisen koulutuksen seurannasta vuodelta 2014**

## Saatteeksi

Ammatillisen koulutuksen ryhmä (AKR) on koko 2000-luvun ollut kirkkohallituksen keskeinen väline kirkon työhön valmistavien tutkintojen ja koko ammatillisen koulutuksen seurannassa. Kun ryhmää nimitettiin uudelle toimikaudelle (2014–2015), sen tehtäviä tarkennettiin. Ammatillisen koulutuksen ryhmänä tehtävänä on nyt:

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.

Ryhmää nimitettäessä todettiin, että AKR kutsuu erilliseen vaikuttamisfoorumiin kaikki Kirkkohallituksen koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat asiantuntijat ja kouluttajat. Vuonna 2014 järjestettiin kaksi tällaista foorumia.

AKR laatii vuosittain raportin, johon on koottu tärkeimmät havainnot ammatillisen koulutuksen seurannasta ja keskeiset tilastotiedot. Raporttiin sisältyy myös toimenpide-ehdotuksia ja suunnitelma AKR:n seuraavan vuoden työstä. Vuoden 2014 raporttia on pyritty tiivistämään ja tällöin mm. tilastotietoja on siirretty raportin liitteisiin. Raportti sisältää tiiviin, arvoivan kuvauksen edellisessä seurantaraportissa mainituista toimenpiteistä vuonna 2014 ja toimintasuunnitelman vuodelle 2015 (luku 1). Jatkossa kuvataan yhteiskunnan koulutuspoliittisia kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkolliseen koulutukseen (luku 2). Seuraavat luvut sisältävät kuvauksen henkilöstön kehittämisestä ja rekrytoinnin edistämisestä kirkossa (luku 3), osaamisen ennakoinnista kirkossa (luku 4) sekä kirkollisen koulutuksen seurannasta koulutusaloittain (5). Luku 5 perustuu koulutuksen seurantaryhmien raportteihin, joissa on hyödynnetty kouluttavien laitosten ilmoittamia tietoja. Raportin liiteosa sisältää oppilaitosten antamat tiedot opinnot aloittaneiden määrästä ja alueista, tutkinnon suorittaneista sekä seurakuntaharjoittelu-/työssäoppimisjaksoista. Tuomiokapitulit ovat antaneet tietoja seurakuntien rekrytointitilanteesta, tuomiokapitulille suoritetuista tutkinnoista ja koulutuksista vuonna 2014.

AKR:n kokoonpanoon 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.). Vuonna 2014 AKR kokoontui 6 kertaa.

7.4.2015 Järvenpäässä

Kari Kopperi  
puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi  
sihteeri

## Sisällys

Saatteeksi.....	2
I Toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2015 .....	5
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen.....	7
III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen.....	8
IV Osaamisen ennakointi .....	11
V Kirkon alan koulutusten seuranta .....	11
Teologikoulutus .....	12
Kanttorikoulutus.....	14
Diakonian koulutus.....	15
Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus.....	15
Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus .....	16
Lähetysseurakuntien koulutus .....	17
Lastenohjaajien koulutus.....	17
Kirkonpalvelustyö.....	18
Liitteet.....	20
Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa .....	20
Liite 2 Kirkkohallituksen / KIT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2014 .....	22
Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko) .....	23
Liite 4 Seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2014 .....	24
Liite 5 Tiedot tutkinnon suorittaneista 2014.....	26
Liite 6 Hiippakunnat, joista on lähdetty opiskelemaan (opintonsa aloittaneet) 2014 .....	28
.....	28
Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain ja seurakunnittain 2014 sekä 2004–2014 tilanne hiippakunnittain .....	29
Liite 8 Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2014.....	41
Liite 9 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot ja orientoitumiskoulutukset 2014 .....	41
Liite 10 Pitkittäisseuranta: Papiksi vihityt ja tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä muut koulutukset .....	43
Liite 11 Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista seurakunnissa 2014 .....	44
Liite 12 Tilastot kirkon henkilöstön kehityksestä .....	45



# I Toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2015

## Vuonna 2014 tehtyjen toimenpide-ehdotusten arviointi

Vuoden 2013 Ammatillisen koulutuksen raportti sisälsi neljä toimenpide-ehdotusta, jotka liittyivät kirkon työhön opiskelevien harjoitteluun ja työssäoppimiseen.

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

Toimenpide-ehdotusten taustalla oli havainto, että esimerkiksi harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen niukkuus muodostaa todellisen haasteen tutkintojen suorittamiselle.

- *Kirkon työmarkkinalaitos allekirjoitti yhtenä työmarkkinakeskusjärjestönä suosituksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi. Se tunnustaa aidossa ympäristössä tapahtuvan oppimisen ja harjoittelut tärkeäksi osaksi sekä ammatillista koulutusta että korkeakoulutusta. Suosituksessa Kirkko sitoutui työnantajana edistämään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämistä.*
- *Suositus itsessään ei lisännyt seurakuntien aktiivisuutta pitkäjänteisen harjoittelun ja työssäoppimisen kehittämiseen.*

Oppilaitosten ja työpaikkojen välinen tiivis yhteistyö on onnistuneen työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytys.

- *Pienten koulutusyksiköiden ja seurakuntien yhteistyö on yleensä luontevaa, mutta suurissa koulutusyksiköissä yhteistyösuhteiden rakentaminen muodostuu haasteelliseksi. Helsingin yliopiston kanssa harjoittelu- paikkojen järjestämistä tukevat kirkon rahoittaman työelämäyhteyksien suunnittelijan työpanos sekä tuomiokapitulien aktiivisuus harjoitteluseurakuntien etsinnässä.*
- *Toimiva harjoitteluyhteistyö edellyttää oppilaitoksilta selkeää koordinaatiota ja nimettyä henkilöä (henkilöitä) harjoittelupaikkojen järjestämisessä.*
- *Oman haasteensa muodostaa myös se, että monet seurakunnat eivät ole halukkaita tarjoamaan harjoittelu- /työssäoppimispaikkoja opiskelijoille. Harjoitteluyhteistyön kehittyminen edellyttää myös sitä, että useammat seurakunnat kykenisivät ottamaan vastaan vastaan opiskelijoita ja tarjoaisivat heille harjoittelu- /työssäoppimispaikkoja.*

Kirkossa seurakuntaharjoittelu ja työssäoppiminen nähdään koko seurakunnan tehtävänä. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla tulee organisoida tarpeellinen ja asianmukaiset edellytykset ohjaukselle ja opastukselle. Ohjaustyön onnistumisen edellytyksenä on ohjaajan asianmukaisen perehdytys tehtävään (koulutus ja aineisto).

- *Kirkon koulutuskeskuksessa valmisteltiin Sakastin Koulutus-sivulle uutta aineistoa ohjaajien työn tueksi. Aineistoa hyödynnettiin mm. ohjaajien koulutuksessa.*
- *Konkreettisten harjoitteluseurakuntayhteistyön mallien rakentamisessa ei edistytty.*

Harjoittelu ja työssäoppiminen toteutuu Seurakunnissa yhä useammin palkatta myös niissä tehtävissä, joissa aiemmin on solmittu tehty työsuhte. Työsopimuslain uudistuttua työnantaja tulisi informoida seurakuntaharjoittelua ja työssäoppimista suorittavien opiskelijoiden mahdollisista etuuksista sekä ohjauspalkkion mahdollisuudesta.

- *Toimenpide-ehdotuksen mukaisia suosituksia ei laadittu.*

Ammatillisen koulutuksen ryhmän kokoon kutumissa Kirkkohallituksen koulutuspoliittisissa vaikuttamisfoorumeissa aiheena olivat koulutuspolitiikan ajankohtaiset aiheet, osaamisen ennakoiti kirkossa ja ammatinvaihtajat.

## AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuonna 2015

1. KiTOS-seminaarien (Kirkon työhön opiskelevien seminaarit) käynnistyttyä valtakunnallisesti, on ajankohtaista arvioida laajemmin yhteistyötä ja sen kehittämistarpeita.
  - ➔ *AKR:n käynnistää työskentelyn, jossa yhteistyössä hiippakuntien ja kouluttavien laitosten kanssa arvioidaan yhteistyötä ja kehittämistarpeita. (vastuuyksikkö KK)*
2. AKR:n tehtäviin kuuluu kirkon rekrytointistrategian mukaan seurata rekrytointistrategian tavoitteiden edistämistä ja toteutumista.
  - ➔ *Vuonna 2015 toteutetaan rekrytointia koskeva yleisesite ja käynnistetään [evl.fi/rekrytointi-sivuston](http://evl.fi/rekrytointi-sivuston) uudistaminen. (vastuuyksikkö KiT, yhteistyössä KK ja pk:n kanslia)*
3. Keskushallintouudistuksessa osa tähän asti piispainkokouksen päätettävissä olevien kelpoisuuksien määrittelystä tulee kirkkohallituksen päätettäväksi.
  - ➔ *Käynnistetään prosessi kelpoisuuspäätösten tarkistamiseksi. Tavoitteena on, että päätökset voitaisiin tehdä vuonna 2016 ottaen huomioon, mihin ratkaisuun kirkolliskokous päätyy diakonivirkaa koskevan muutosesityksen osalta. (vastuuyksiköt: KiT, KK, pk:n kanslia)*
4. Taloudellisten voimavarojen supistuessa kirkon mahdollisuudet työllistää uusia työntekijöitä kaventuvat. Tämä heijastuu myös valmistuvien opiskelijoiden mahdollisuuksiin työllistyä kirkkoon.
  - ➔ *Toteutetaan syksyn 2015 aikana koko kirkon sektoria koskeva osaamis- ja työvoimatarvetiedustelu ja tehdään tuomiokapituleille osoitettu työvoiman saatavuuskysely myös seurakunnille. (vastuutaho KiT, yhteistyössä KK)*
  - ➔ *Selvitetään keinoja, joilla voidaan tukea vastavalmistuneiden kirkollisen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä kirkon palvelukseen (esim. työllistymistuen hyödyntäminen, työvoimapanikin perustaminen). (vastuutaho KiT, yhteistyössä KK)*
5. Vuosina 2013–2014 käynnistynyt ennakointityöskentely tuottaa tärkeää informaatiota kirkon henkilöstön tulevista osaamistarpeista.
  - ➔ *Työskentelyä tullaan edelleen jatkamaan niin, että toimintavuoden aikana saadaan tuloksia, joita voidaan hyödyntää mm. keskusteluissa kirkollisten alojen aloituspaikkamääristä ja koulutuksen laadullisista kehittämistarpeista. (vastuuyksikkö: KK, yhteistyössä KiT)*
6. Seurakuntien kykyä henkilöstövoimavarojen strategiseen suunnitteluun on vahvistettava. Henkilöstön vähentämistarve ja eläköityminen huomioon ottaen seurakuntatyönantajia olisi kannustettava nykyistä enenevässä määrin laatimaan henkilöstösuunnitelmia. Ne ovat yksi keskeinen osa toiminnan- ja talouden suunnittelun kokonaisuutta.
  - ➔ *Asia otetaan käsiteltäväksi Kirkon työelämäohjelman verkostoissa ja kannustetaan siihen käytännön esimerkein ja vertaisoppimisen avulla. (Vastuu: KiT, yhteistyössä Kirkon koulutuskeskuksen ja tuomiokapitulien kanssa)*

## II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen

OKM on valmistellut valtioneuvostolle hallituskausittain *koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman (KESU)*. Se on sisältänyt sekä koulutusjärjestelmän rakenteiden, toteutusmallien, rahoituksen ja koulutustarjonnan mitoitussuunnitelman. Viimeisin KESU on laadittu vuosille 2011–2016. Päättyvällä hallituskaudella koulutusjärjestelmää on kehitetty erityisesti ottaen huomioon valtiontalouden säästötarpeet sekä tavoite työurien pidentämiseksi.

### Rahoitussäädösten muutokset sekä valtiontalouden säästöjen kohdentuminen eri koulutus-asteille

Opetusviranomaisten tavoitteena on ollut, että kaikkien koulutusasteiden rahoitusmallit uudistetaan vastaamaan muuttuneita koulutus- ja tutkintorakenteita ja hallitusohjelmaan kirjattuja valtiontalouden säästötavoitteita. Perusperiaatteena on ollut se, että rahoitus kouluttaville laitoksille määräytyy entistä enemmän tutkinto- ja suoritusperusteisenä, jolloin siihen vaikuttavat suoritettujen tutkintojen määrä sekä vuosittain suoritettujen opinto- tai osaamispisteiden määrät. Yliopistojen uusi rahoitusmalli otettiin käyttöön 1.1.2013 ja ammattikorkeakoulujen 1.1.2015. Ammatillisen koulutuksen rahoitussäädöksiä koskevaa uudistusta valmisteltiin vuoden 2014 aikana, mutta rahoitussäädöksiä uudistaminen ei ehtinyt valmiiksi päättyneellä eduskuntakaudella.

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

*Ammattikorkeakoulujen* toimiluvista päätettiin vuonna 2013. Vuoden 2014 aikana Centria ja Novia ovat tehneet toimilupapäätöksessä edellytetyjä lisäselvityksiä. Lisäselvitysten pohjalta Centria on päättänyt siirtää suurimman osan koulutuksistaan Kokkolan kampusalueelle, mukaan lukien kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden antava yhteisöpedagogikoulutus.

Vuonna 2014 OKM käynnisti säädösvalmistelut *toisen asteen ammatillisen koulutuksen* järjestämislupien sekä *vapaan sivistystyön* ylläpitämislupien uudistamiseksi, mutta uudistus siirtyy seuraavalle eduskuntakaudelle. Nämä valmistelut liittyivät toisen asteen ammatillisen koulutuksen sekä vapaan sivistystyön rahoituslakien uudistamiseen.

### Koulutustarjonnan mitoitus

Vuoden 2014 aikana valmisteltiin määrällistä koulutustarjonnan mitoitusta seuraavaa hallituskautta ajatellen. Tätä raporttia kirjoitettaessa on tavoitteena se, että uusi valtioneuvosto hyväksyy koulutustarjonnan mitoituksen joulukuussa 2015.

- Kirkkohallitus seuraa määrällisen koulutustarjonnan (aloituspaikkojen) suunnittelua. Tavoitteena on, että kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavien tutkintojen koulutusaloittainen mitoitus säilyisi ennallaan.

### Tutkintorakenteiden kehittäminen

Tutkintorakenteita on uudistettu kaikilla koulutusasteilla muutaman viimeisten vuosien aikana. Tavoitteena on ollut se, että tutkinnon suorittaminen olisi entistä joustavampaa ja nopeampaa. Yliopistoissa ja korkeakouluissa tavoitteena on ollut vähentää oppiainetasoista sääntelyä ja mahdollistaa nykyistä paremmin eri tieteenaloja yhdistävät opintokokonaisuudet. Ammattikorkeakouluissa muutos on tarkoittanut entistä joustavampien ja laaja-alaisempien kokonaisuusien muodostamista aiempien koulutusohjelmien tai suuntautumisvaihtoehtojen sijaan. Ammatillisen koulutuksen rakenteet uudistuivat viimeisinä. Niiden kehittämisessä on erityistä huomiota kiinnitetty siihen, että tutkinnon osat voivat kuulua useampaan perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoon.

- Kirkon virkoihin ja tehtäviin kouluttavien laitosten opetussuunnitelmia on uudistettu.

Korkea-asteen täydennyskoulutuksen kehittämiseksi hyväksyttiin 2014 säädökset erikoistumiskoulutusten järjestämisestä. Erikoistumiskoulutukset korvaavat aiemmat ammattikorkeakoulujen erikoistumisopinnot sekä yliopistojen järjestämät erikoistumiskoulutukset ja erikoistumisopinnot. Korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset ovat tarkoitettu korkeakoulututkinnon suorittaneille. Erikoistumiskoulutuksen laajuus on vähintään 30 op. Uutta on järjestelmään

kuuluva rahoitusmalli, OKM:n vahvistunut rooli sekä sopimuspohjaisuus, jonka mukaisesti työelämän on oltava mukana uusien koulutusten suunnitteluvaiheessa.

- Korkeakoulut aloittavat uusien erikoistumiskoulutusten suunnittelun vuoden 2015 aikana. Tämä edellyttää kirkon henkilöstökoulutusjärjestelmään kuuluvien erityiskoulutusten ja uusien erikoistumiskoulutusten keskinäisen suhteen määrittelyä päällekkäisyyksien välttämiseksi ja seurakuntien henkilöstön uusien koulutustarpeiden esiin nostamisen varmistamiseksi.

OKM toteuttaa vuosina 2013–2018 kokeilun, jossa kehitetään enintään 120 opintopisteen osaamiskokonaisuuksia, ns. korkeakouludiplomeita. Kokeilun tavoitteena on kartoittaa työelämän tarve uudennaisille, nykyisiä korkeakoulututkintoja suppeammille kokonaisuuksille. Kokeiluvaiheen ensimmäiset väliraportit on julkaistu.

- Kirkkohallitus on kiinnostunut kokeiluvaiheen tuloksista, koska tulevaisuutta ajatellen on etsittävä joustavia tapoja täydentää tutkintoja sellaisiksi, että ne tuottavat kirkon virkoihin tai tehtäviin kelpoistavaa osaamista.

## Opiskelijavalintojen perusteiden uudistaminen

Opiskelijavalintojen perusteiden ja käytäntöjen uudistamisen tavoitteena on ollut parantaa kaikilla koulutusasteilla ensimmäistä opiskelupaikkaa hakevien ja ilman koulutuspaikkaa tai tutkintoa olevien hakijoiden asemaa.

Korkea-asteella ei ole vielä kokemusta toista tutkintoa suorittamaan hakevien erillishauista tai -kiintiöistä. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa on pilotoitu pääsy- ja soveltuvuuskoekaiden erilaisia muotoja. Hankkeen aikataulu on viivästynyt.

- Kirkon virkaan tai tehtäviin kelpoistavien tutkintojen osalta on jatkettu keskustelua psykologisen soveltuvuusarvioinnin merkityksestä. Osa ammattikorkeakouluista on luopunut psykologisesta soveltuvuuden arvioinnista ja siirtynyt muun tyyppiseen soveltuvuudenarviointiin. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon oppilaitokset ovat vielä pitäytyneet psykologisen soveltuvuusarvioinnin käyttämisessä, koska niiden kustannukset voidaan vielä periä opiskelemaan hakevilta. Jatkossa kaikilla koulutusasteilla siirryttäen siihen, että soveltuvuusarviointi on maksuton opiskelemaan hakeville.
- Mikäli muutos johtaa psykologisten soveltuvuusarviointien karsimiseen, se voi muodostaa riskin Soveltuvuuden ratkaisu (SORA) -lainsäädännön hengen ja tavoitteiden toteutumiseksi. SORA-lainsäädännön piiriin kuuluvat seuraavat tutkintonimikkeet lastenohjaaja, sosionomi AMK/diakoni, sosionomi AMK/kirkon nuorisotyönohjaaja, yhteisöpedagogi AMK/kirkon nuorisotyönohjaaja sekä sairaanhoitaja AMK/diakonissa.

## Nuorten asemaa parantavat koulutuspoliittiset uudistukset

*Nuorten koulutustakuun* tavoitteena on ollut se, että jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan jatkomahdollisuus lukioissa, ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. Koulutustakuuseen ovat kuuluneet *Nuorten aikuisten osaamisohjelma* sekä *Nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työssäoppimisen toimenpideohjelma (2014–2017)*. Koulutustakuun toteuttamista ovat vaikeuttaneet eri tukijärjestelmien päällekkäiset tukimuodot ja niiden myöntämisperusteiden yhteensovittamisen puute. Nuorten oppisopimuskoulutukseen on ollut kiinnostusta ja sen kehittämiseen on löydetty uusia toimivia malleja.

- Kirkon tehtäviin kelpoistavassa koulutuksessa osa koulutuksen järjestäjistä on saanut lisäpaikkoja yllä mainittujen ohjelmien mukaiseen koulutukseen. Esimerkiksi lapsi- ja perhetyön perustutkintoa on ollut suorittamassa nuoria oppisopimusopiskelijoita.

## III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen

### Kirkon henkilöstö vuonna 2014

Vuonna 2014 (tilastointiajankohta kesäkuussa) kirkon henkilöstömäärä oli 20 051. Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön lukumäärä oli 14 213 henkilötyövuotta. Henkilöstöstä 46 % on seurakuntatyön työalalla. Se on viidestä työalasta suurin, minkä johdosta se yleensä jaetaan ammattikuntapohjaisesti yhdeksään tehtäväryhmään. Niistä suurimpia



vuonna 2014 olivat lapsityö, seurakuntapapit, diakoniatyö ja nuorisotyö. Muut työalat henkilöstömääränsä mukaisessa suuruusjärjestyksessä ovat hautausmaatyö, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö, hallinto- ja toimistotyö ja ryhmä muut. Tarkemmat tiedot kirkon henkilöstöstä ja sen määrän kehityksestä löytyvät [liitteestä 11](#).

Kirkon henkilöstön määrä on laskenut n. 1 % vauhdilla vuodesta 2009 alkaen. Vuoteen 2005 verrattuna henkilöstön lukumäärä on vähentynyt 6 % ja vuosityövoima 4 %. Vähentymistä on tapahtunut erityisesti vakinaisten palvelussuhteiden määrässä. Ne ovat vähentyneet 8 %, kun taas määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on säilynyt lähes ennallaan.

Työurat ovat kirkossa loppupäästään pitkiä. Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä oli v. 2013 62,1 vuotta ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisikä 57,7 vuotta.

Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on säilynyt samalla tasolla viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Se oli 71 % vuonna 2014. Naisten osuus on kasvanut papistossa. Vuonna 1991 naisten määrä oli seurakuntapappien tehtävryhmässä 279 (17 % papeista), vuonna 2014 se oli 932 (44 % papeista). Seurakuntapappien osuus koko kirkon henkilöstöstä on 11 % (2119). On kuitenkin huomattava, että seurakuntapappien lisäksi kirkon eri tehtävissä toimii n. 500 muuta pappia (mm. erityistehtävät seurakuntayhtymissä, hiippakunnissa ja keskushallinnossa).

Kirkon henkilöstömäärän kääntyminen laskuun heijastaa seurakuntien toiminnan ja talouden tarpeita. Kun henkilöstömenot muodostavat suurimman yksittäisen lohkon seurakuntatalouksien käyttömenoista (61 %), on ymmärrettävää, että säästöjä ja talouden tasapainottamiskeinoja etsitään myös henkilöstömenoista. Jäsenmäärän vähenemisestä johtuen on myös oletettavaa, että henkilöstömäärän lasku jatkuu myös tulevina vuosina. Tämän trendin jatkumisen vahvistavat myös KiT:n alkuvuodesta 2015 tekemään ajankohtaiskyselyyn vastanneet seurakunnat henkilöstömäärän kehitystä koskevilla arvioillaan. Ne arvioivat henkilöstömääränsä vähenevän n. 5 % vuosina 2015–2017.

Henkilöstömäärän vähentämisessä seurakunnat ovat turvautuneet verrattain harvoin taloudellisiin- ja tuotannollisiin syihin perustuviin irtisanomisiin. Ne ovat vähentäneet henkilöstömääränsä tähän mennessä pitkälti eläköitymiseen liittyvää virkojen ja tehtävien vapautumista hyödyntäen. Eläköitymisen tarjoamiin mahdollisuuksiin muokata tehtäviä on turvaututtu usein myös seurakuntarakenteita ja toimintatapoja (esim. Kirkon palvelukeskukseen asiakkaaksi liittyminen) muutettaessa. Henkilöstömäärä vähenee myös sijaisten ja määräaikaisten käyttöä vähentämällä. Ajankoh- taikyselyn mukaan vuonna 2015 sijaisten ja määräaikaisten käyttöä aikoo vähentää yli puolet seurakuntatalouksista. Määräaikaisten käyttöä ei kuitenkaan välttämättä vähennetä kaikissa tehtävissä koska esim. seurakuntapapiston, nuorisotyöntekijöiden, hallinto- ja toimistotyöntekijöiden ja hautausmaatyöntekijöiden ryhmissä määräaikaisten määrä on kymmenen vuoden aikana lisääntynyt. Määräaikaisia palvelussuhteita on voitu silloin hyödyntää resurssitarpeen tilapäisesti lisääntyessä tai varauduttaessa toiminnan ja rakenteen muutoksiin.

KiT:n ajankohtaiskyselyn mukaan lakkautetaan tai täyttämättä jätetään 0,8 % viroista ja tehtävistä vuonna 2015. Määrällisesti eniten aiotaan vuonna 2015 lakkauttaa tai jättää täyttämättä seurakuntapapiston, hallinnon- ja toimistotyön sekä ja kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön virkoja tai tehtäviä. Luvut ovat kuitenkin pieniä, hallinto- ja toimistotyössä 1,0 % (n=17) ja seurakuntapapistossa 0,9 % (n=13), kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 0,7 % (n=17). Jatkuessaan tällainen suuntaus kuitenkin hidastaa entisestään mm. vastavalmistuneiden työllistymistä kirkon palvelukseen. Tällaisella kehityksellä on merkitystä myös siksi, että vähentämispäätökset eivät useinkaan perustu henkilöstösuunnitelmaan, jossa henkilöstöresurssien ja osaamisen tarpeet määriteltäisiin suhteessa toiminnan- ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstösuunnitelma laaditaan vuonna 2014 toteutetun ajankohtaiskyselyn perusteella vain noin joka kolmannessa seurakuntataloudessa.

#### *Havainnot*

- Seurakuntien henkilöstöresurssien määrän ja laadun keskipitkän ja pitkän aikavälin tulevaisuuden kuvaa on selkeytettävä. Se on tarpeen mm. arvioitaessa keskitetysti määriteltyjen kelpoisuusehtojen ajantasaisuutta ja päivittämistarvetta.
- Seurakuntien kykyä henkilöstövoimavarojen strategiseen suunnitteluun on vahvistettava. Henkilöstön vähentämistarve ja eläköityminen huomioon ottaen seurakuntatyönantajia olisi kannustettava nykyistä enenevässä määrin laatimaan henkilöstösuunnitelmia. Ne ovat yksi keskeinen osa toiminnan- ja talouden suunnittelun kokonaisuutta.

- Seurakuntien mahdollisuuksia rekrytoida palvelukseensa osaavaa henkilöstöä on vahvistettava erityisesti muutostilanteissa ja taloudellisesti vaikeina aikoina.

## **Rekrytinnin edistäminen ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa**

Työmarkkinaosapuolet ovat edistäneet nuorten työllistymistä erilaisin sopimuksin ja suosituksin. Alkuvuodesta kirkon pääsopijaosapuolet selvittivät 2014 toimenpiteet, jotka olisivat perusteltuja toteuttaa kirkon sektorilla työmarkkinakeskusjärjestöjen nuorten työllistymisen edistämiseksi antaman suosituksen perusteella. Sen lopputulemana oli, että 1.4.2014 voimaan tulleen sopimusratkaisun osana hyväksyttiin työehtosopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta sekä pöytäkirja työmarkkinakeskusjärjestöjen Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksen noudattamisesta kirkon sektorilla.

Työmarkkinakeskusjärjestöt päivittivät myös suosituksensa työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi. KiT osallistui suosituksen laatimiseen ja oli yksi suosittelijoista. Siinä korostettiin työssäoppimisen merkitystä tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa ja tuotiin esille myös työpaikalla tapahtuva oppimisen ja harjoittelun merkitys korkeakoulutuksen osana.

Nuorten työllistämisen edistäminen oli tavoitteena myös KiT:n keväällä ilmestyneessä yleiskirjeessä, jossa seurakuntatyöntantaja kannustettiin mahdollisuuksiensa mukaan tarjoamaan nuorille kesätyötä ja myös huolehtimaan nuorista kesätyöntekijöistään hyvin. Samalla tuotiin esille, että kesätyö voi olla nuorelle merkityksellinen elämänvalintojen ja työuran kannalta ja että sillä voi olla merkitystä myös seurakuntien työntantajakuvan sekä jäsenyyden vahvistumisen kannalta. Seurakuntatyöntantajien kiinnostus tarjota nuorille kesätyötä on säilynyt ennallaan. Nuoria palkataan kesätoihin tulevankin kesänä lähes 4 000 (Tiedot perustuvat KiT:n ajankohtaiskyselyyn 2015).

Kirkkohallitus on esitellyt kirkon työelämää ja työtä kirkossa erilaisissa opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa. Näistä merkittävimpiä ovat olleet valtakunnalliset NextStep-messut 22.-23.1.2014 ja Studia-messut 2.-3.12.2014. Molemmat messutapahtumat pidettiin Helsingin Messukeskuksessa. Messut tarjosivat laajasti erilaisia koulutusvaihtoehtoja sekä peruskoulun päättävälle nuorille että lukiolaisille ja toisen asteen opiskelijoille. Messuilla oli yhteensä noin 27 000 kävijää.

### *Havainnot*

- Seurakuntien kesätyö- sekä harjoittelu- ja työssäoppimispaikat antavat nuorille mahdollisuuden tutustua seurakuntiin työpaikkana. Ylläpidetään seurakuntien kiinnostusta asiaa kohtaan viestimällä siitä säännöllisesti.
- Samalla tavalla on huolehdittava myös hyvistä harjoittelupaikoista. AKR on suosittanut (v. 2011 raportti), kehitettäisiin ns. harjoitteluseurakuntien verkosto, joissa seurakunnat sitoutuvat opiskelijoiden pitkäjänteiseen moniammatilliseen kouluttamiseen ja mahdollistavat kirkollisiin tehtäviin kelpoistaviin tutkintoihin kuuluvat harjoittelut / työssäoppimisjaksot. Harjoitteluseurakunnat ovat käytännön todellisuutta lähinnä teologien harjoittelussa, mutta on osoittautunut hyvin vaikeaksi levittää hyvänä pidettyä toiminta mallia muiden alojen opiskelijoiden harjoitteluun. Merkittävänä haasteena on muodostanut myös seurakuntien haluttomuus sitoutua pitkäaikaiseen harjoittelun / työssäoppimisen tukemiseen.

## **Seurakuntien koulutussuunnittelun tukeminen**

KiT:n toimistossa valmistellulla koulutussuunnitelman mallilomakkeella vastattiin seurakuntien toiveisiin saada tukea koulutussuunnitelman laatimiseen. Koulutussuunnitelmamalli on pelkistetty. Se sisältää asiat, jotka sopimuksen mukaan työnantajan laatiman koulutussuunnitelman tulee sisältää. Miten ja millä tarkkuudella sopimuksen edellyttämät tiedot suunnitelmaan sisällytetään, on paikallisesti harkittavissa. Koulutussuunnitelman mallilomakkeen lisäksi laadittiin lomake koulutussuunnitelman täytäntöönpanoa varten. Sillä tuettiin esimiestyötä ja suunnitelman toimeenpanoa. Molemmat mallit löytyvät Sakastista. Niitä laadittaessa konsultoitiiin joitakin seurakuntia.

Tukea koulutussuunnitteluun tarjoaa myös Kirkon koulutuskeskuksen vuosittain julkaisema kirkon henkilöstökoulutuskalenteri. Tuorein koulutuskalenteri sisältää mm. Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkkohallituksen muiden yksiköiden, hiippakuntien ja muiden kirkon henkilöstökoulutusta tarjoavien tahojen henkilöstökoulutustarjonnan vuodelle

2015. Kouluskaikenterin lisäksi Sakastin Koulutus-sivulla julkaistaan Tilaukoulutus-tarjotin, jossa henkilöstökoulutuksen järjestäjät ilmoittavat työpaikkakohtaisesta henkilöstökoulutuksen tarjonnastaan.

Koulutussuunnitelman mallilomakkeet ja suunnittelun tuki ovat ajankohtaisia 1.1.2014 voimaan tulleen koko työmarkkinakenttää koskevan osaamisen kehittämisen lainsäädäntökokonaisuuden vuoksi. Sääöskokonaisuus sisältää mm. lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lain koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Lisäksi muutettiin yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä. Kirkon sektorilla tähän asiakokonaisuuteen liittyy Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus, joka tuli voimaan 1.4.2014 lukien. Tuon sopimuksen mukaan seurakunnan/seurakuntayhtymän eli työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma, jos sen henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20. Suunnitelma voidaan laatia myös pienemmissä seurakunnissa/seurakuntayhtymissä. Suunnitelman laatineella seurakunnalla/seurakuntayhtymällä on mahdollisuus hakea/saada koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastosta.

Ajankohtaiskyselyn mukaan 35 % seurakunnista oli hakenut koulutuskorvausta vuodelta 2014. Koulutuskorvauksen hakematta jättäneet seurakunnat perustelivat toimintaansa mm. asianmukaisen koulutussuunnitelman ja koulutusta koskevan kirjanpidon puuttumisella ja koulutuskorvauksen suuruudella hakumenettelyn työläyteen nähden.

#### *Havainnot*

- On vahvistettava seurakuntien kykyä liittää henkilöstön osaamisen kehittäminen osaksi strategista johtamista ja osaksi esimiestyötä. Tavoitetta voidaan edistää kehittämällä henkilöstökoulutuksen suunnittelua seurakunnissa. Tätä toimintaa edistetään säännöllisesti mm. kirkon johtamiskoulutuksessa ja sitä voidaan tukea myös Kirkon työelämäohjelman verkostoissa.

## **IV Osaamisen ennakointi**

Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen yhteistyönä käynnistettiin osaamisen ennakointi. Kirkon koulutuksen seurantaryhmissä, seurakunnan työntekijöistä koostuvissa työpajoissa sekä Kirkon kouluttajafoorumissa ennakoitiin, millaista osaamista kaikilla kirkon työntekijöillä tulee olla vuonna 2020 tai 2035. Työpajoihin ja ennakoitityöskentelyihin osallistui noin 240 henkilöä.

Pitkän aikavälin tavoitteena on ideoida seurakuntien käyttöön työkaluja ja aineistoa osaamisen ennakointiin sekä Kirkkohallitukselle ennakoititietoa vaikuttamistoimintaa varten. Ennakointi jatkuu vuosina 2015–2016 analysoimalla, mitä osaamisen tarpeiden muutos tarkoittaa kirkon tehtävissä ja ammattiryhmissä sekä laadullisesti että määrällisesti. Tavoitteena on tuottaa tarkempaa informaatiota siitä, millaista tietoa, taitoa ja osaamista perus- ja henkilöstökoulutuksen tulee tuottaa ja mikä on kirkon oletettu työvoimantarve ja henkilöstörakenne. Vuoden 2015 aikana keskitytään erityisosaamisen sekä osaamisalojen yhdistelmien ennakointiin.

Vuoden aikana työpajoissa keskusteltiin siitä, kuinka yleistä tai spesifiä tulevaisuuden osaaminen on ja miten se eroaa nykyisestä osaamisesta. Yleisessä koulutuspoliittisessa keskustelussa sekä työpajoissa esille ovat tulleet myös termit osaamisen yhdistelmä, kombinaatio-osaaminen, monialaosaaminen sekä moniosaaminen.

## **V Kirkon alan koulutusten seuranta**

Tutkintoa, joka tuottaa kelpoisuuden kirkon virkaan tai tehtävään, opiskelee 5 274 opiskelijaa. Vuonna 2014 opintonsa aloitti 1 441 opiskelijaa (naisia 79 %, miehiä 21 %), ja tutkinnon suoritti 1 265 (naisia 83 %, miehiä 17 %).

Opintonsa aloittaneista suurin osa oli Helsingin hiippakunnasta (20 %). Seuraavaksi eniten opiskelijoita oli Lapuan, Kuopion ja Oulun hiippakunnista (13 %).

Seurakunnissa toteutui yhteensä 1 586 harjoittelu- tai työssäoppimisjaksoa. Korkea-asteen opiskelijoiden harjoittelu- jaksuja oli 447 (28 %) ja toisen asteen työssäoppimisjaksoja tai vastaavia 1 139 (72 %). *Lukumääräisesti eniten* harjoittelijoita / työssäoppijoita oli pohjoisessa ja etelässä eli Oulun ja Helsingin hiippakunnissa (molemmista 15 %), vähiten

itäisessä Suomessa, Mikkelin hiippakunnassa (7 %) sekä ruotsinkielisessä Porvoon hiippakunnassa (5 %), joka on kooltaan pienin hiippakunta. *Suhteellisesti eniten* harjoittelijoita / työssäoppijoita oli Espoon hiippakunnassa (8,9 opiskelijaa/seurakunta) ja Helsingin hiippakunnassa (7,1 opiskelijaa/seurakunta), vähiten Porvoon hiippakunnassa (1,4 opiskelijaa/seurakunta) sekä Turun ja Mikkelin hiippakunnassa (2,7 opiskelijaa/seurakunta). Henkilöstön määrään verrattuna *suhteellisesti eniten ohjaajia* oli Oulun ja Lapuan hiippakunnissa. Turun ja Tampereen hiippakunnissa oli suhteellisesti laskettuna muita vähemmän harjoittelun-/työssäoppimisen ohjaajia suhteutettuna seurakuntien henkilöstön määrään.

Oppilaitosten sijainnilla ja harjoittelu-/työssäoppimispaikkojen määrällä hiippakunnassa on merkittävä yhteys. Oulun ja Helsingin hiippakunnissa, joissa molemmissa sijaitsee useita kirkon työhön kouluttavia oppilaitoksia tai niiden toimipisteitä, oli lukumääräisesti eniten harjoittelijoita ja työssäoppijoita. Mikkelin hiippakunnassa, jossa on vain yksi kirkon työhön kouluttava oppilaitos, oli puolestaan vähiten harjoittelijoita ja työssäoppijoita. Jos harjoittelua/työssäoppimista tarkastellaan seurakuntatasolla, ne toteutuivat Etelä- ja Länsi-Suomi -painotteisesti.

Harjoittelun/työssäoppimisen toteutus vaihtelee yksittäisestä ohjauksesta harjoittelu/työssäoppimisjaksojen keskittymisiin/seurakuntatalous. Mikkelillä lukuunottamatta hiippakuntien alueella oli yksi tai useampi keskittymä/seurakuntatalous, joissa oli yli 40 seurakuntaharjoittelu-/työssäoppimisjaksoa. Tällaisia keskittymiä ovat mm. Helsinki (177) ja Vantaa (52), Espoo (61), Turku (61), Lahti (43), Kuopio (42), Jyväskylä (60) ja Seinäjoki (47) sekä Oulu (57). Porvoon hiippakunnassa eniten harjoittelijoita oli Pietarsaarensuudun seurakuntayhtymässä (20). Kaiken kaikkiaan työssäoppimisjaksoja ja harjoitteluja toteutettiin 198 seurakuntataloudessa (67 %). Harjoittelu-/työssäoppimispaikkaa ei tarjonnut 97 seurakuntataloutta. (ks. lisää [liite 7](#)).

Vuonna 2014 järjestettiin kaikissa hiippakunnissa seurakuntaharjoittelun yhteyteen sijoitetut Kirkon työhön opiskelevien -seminaarit (KiTOS), joihin kutsuttiin teologian, diakonian, kirkon nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen ohjaaja sekä kirkkomusiikin opiskelijoita. Seminaarit ovat vakiinnuttamassa paikkansa osana matkaa, jossa opiskelijat kulkevat kohti kirkon virkaa. Vuonna 2014 osallistujia seminaareissa oli 243. Palaute opiskelijoilta on ollut hyvää. Hiippakunnalle ja piispalle seminaarit ovat hieno mahdollisuus tutustua mahdollisiin tuleviin työntekijöihin. Kuopion hiippakunnassa pohditaan seminaarin avaamista jatkossa myös lastenohjaaja- ja suntio-opiskelijoille.

Teologian opiskelijoiden tammikuun avausseminaari, kevään KiTOS ja syksyn reflektiopäivä muodostavat prosessin, joka aikaisempaa paremmin mahdollistaa opiskelijaryhmän rinnallakulkemisen ja heille tärkeiden asioiden käsittelyn. Kun ryhmä ja ohjaajat tulevat tutummiksi, voidaan ryhmässä keskustella myös vaikeammista aiheista.

KiTOS-seminaarien haasteet liittyvät lähinnä käytäntöihin kuten ilmoittautumisiin ja aikataulutuksiin. Suurin haaste liittyy muiden kuin teologien kutsumiseen seminaariin. Ajankohdan valinta on edelleen hankalaa, sillä yhtälössä täytyy ottaa huomioon niin yliopiston, ammattikorkeakoulujen kuin piispanin aikataulut. Aina ei onnistuta löytämään kaikille täysin hyvää ajankohtaa. Toinen haaste on tiedonkulku, sillä tieto seminaareista kulkee eri alojen opiskelijoille vaihtelevasti. Yhtenä vaihtoehtona on se, että hiippakuntien edustajat vierailisivat syksyisin mahdollisimman monessa opiskelijaryhmässä markkinoimassa mahdollisuutta osallistua KiTOS-seminaariin. Näin prosessiin tulisi samalla samantyyppistä jatkuvuutta kuin on teologian opiskelijoiden kohdalla.

#### *Havainnot*

- Seurakuntaharjoittelujen toteutumisessa on yllättävää vaihtelua. Vaikka toiminta on pääosin valtakunnallisesti levittäytynyt, harjoittelijoita on huomattavan vähän erityisesti Turun ja Mikkelin hiippakuntien alueella.
- Kirkossa on pyrittävä vahvistamaan yhteydenpitoa myös muihin kuin teologian opiskelijoihin. On esimerkiksi löydettävä luontevat paikat markkinoita hiippakuntien järjestämiä KiTOS-seminaareja, jotka mahdollistavat erinomaisesti opiskelijoiden moniammatillisia kohtaamisia kirkon työntekijöiden kanssa.

## **Teologikoulutus**

**Hakijat:** Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi opiskella kolmessa yliopistossa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Hakijamäärä olivat kasvaneet edellisenä vuonna ja säilyivät samalla tasolla. Uskonnonopettajaksi hakevien määrä on vähentynyt sekä Helsingin yliopistossa että Itä-Suomen yliopistossa. Taustalla vaikuttanevat uskonnonopetuksen heikentyneet tulevaisuuden näkymät. Opintonsa aloitti 308

(2011: 311). Kaikista opintonsa aloittaneista suuri osa tuli Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueilta (44 %). Kuopion hiippakunnan alueelta opintonsa aloittaneista oli noin joka kuudes (n= 43).

Noin puolella kaikista valmistuneista eli 110 teologian maisterilla oli kelpoisuus ev.-lut. kirkon pappisvirkaan. Osuus vastaa tuloksia, joita on saatu teologien työllistymisestä eri työantajatahoille. Pappisvirkaan virkaan kelpoisista 71 % oli valmistunut Helsingin yliopistosta, 21 % Itä-Suomen yliopistosta ja 8 % Åbo Akademiasta. Yhä useamman maisterin tutkinnon suorittajan ammattitavoitteet liittyvät muuhun kuin seurakuntatyöhön. Helsingin yliopistossa enemmistö valmistui maisteriksi ensi kertaa ilman ev.-lut. kirkon pappisviran kelpoisuutta. Itä-Suomen yliopistossa kelpoisuuden hankkii kaksi kolmannelta. Akateeminen työttömyys on tuonut yliopistoon aiemmin tutkinnon suorittaneita täydentämään opintojaan evankelis-luterilaisen kirkon virkaan soveltavilla opinnoilla.

Koulutus: Koulutuksen kehittämisessä Helsingin yliopistossa on keskitytty A1-linjan soveltavan opetuksen kehittämiseen. Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa opetus suunnitelmalla uudistettiin vuonna 2014. Työssäoppimisjakson seurakunnassa suoritti 149 (2005: 159, 2008: 153, 2011: 170) opiskelijaa ja suoritukset jakautuivat hiippakunnittain melko tasaisesti. Seurakuntien säästötoimet, työntekijöiden vähentyminen ja työtehtävien lisääntyminen näkyivät työssäoppimisjaksopaikkojen rekrytoinnin vaikeutumisena. Helsingin opiskelijoille suunnattu opiskelijamentorointi järjestettiin yliopiston urapalvelujen mentorointiohjelman kanssa ja siihen osallistui 11 opiskelijaa. (2013: 5).

Kirkkohallitus valitsi Psykologitiimi Päämäärä Oy:n papiksi vihittäviltä edellyttävän psykologisen soveltuvuustutkimuksen toteuttajaksi vuosille 2015–2017 (optio 2018). Soveltuvuustutkimuksen suoritti 129 opiskelijaa tai maisteria. Soveltuvuustutkimuksen tuloksen ja papin työn reflektiopäivät järjestettiin ensi kertaa hiippakuntien toimesta opiskelupaikkakunnilla. Hiippakuntien ja teologikoulutustoimikunnan yhteistyönä valmisteltiin vuonna 2015 käyttöön otetut ohjeet opiskelijoille teologian maisterin osallistumistodistusta / portfolio pappisvihkimystä varten.

Pastoraalitutkinnon suorittaneiden määrä nousi uuden tutkinnon siirtymävaiheessa (116). Vuonna 2015 käynnistyneen uuden pastoraalitutkinnon toteutussuunnitelma hyväksyttiin. Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittaneiden määrä puolestaan laski. Ylemmän pastoraalitutkinnon määrä kaksinkertaistui edelliseen vuoteen (18). Tutkintoja suorittaneiden enemmistö on naisia lukuun ottamatta ylempää pastoraalitutkintoa. Ks. lisää liite 9 ja 10.

Työllisyys: Teologian maisterien työllistyminen kirkkoon edelleen vähentyi ja papiksi vihittyjen määrä jatkoi laskeutumistaan. Varautuminen rakennemuutokseen ja uhka heikkenevästä taloudesta on saanut seurakuntia pidättäytymään virkojen ja sijaisuuksien täytöstä. Verrattuna akateemisten alojen yleiseen työttömyyteen (noin 11 %) teologien osuus on ollut keskitasoa (noin 5 %). Tiedekunnat käynnistivät teologien koulutustarveselvityksen ja koulutustarpeen ennakoinnin hankkeen (*Teotar II*), jonka on tarkoitus valmistua vuoden 2015 aikana.

Muuttuneessa tilanteessa teologien rekrytoitumista papiksi auttaa, jos henkilö on jo opiskeluaikana vahvasti verkostoinut ja on valmis sijoittumaan kauas kasvukeskuksista. Papiksi vihittävien määrä laski 65 henkilöön (2013: 84), kun vuosien 2009–2013 keskiarvo oli noin sata vihittyä vuodessa. Määrä on historiallisen vähäinen, sillä edellisen laman aikaan vuosina 1992–1995 vihittiin yhteensä 307 eli 77 pappia vuotta kohden. Vuonna 1993 vihittävien määrä jäi alle 60:een. Vuonna 20014 papiksi vihityistä 91 %:lla oli virkamääräys seurakuntaan. Vihityt saivat pääsääntöisesti määräaikaisen virkamääräyksen. Kirkon omiin tehtäviin annetuista virkamääräyksistä vain viisi annettiin toistaiseksi. Vihityistä noin puolet oli 21–30 –vuotiaita (2013: 40 %), ja muu tutkinto teologian maisterin tutkinnon lisäksi oli joka viidennellä. Vihityistä yli 41-vuotiaita oli 28 %:a (2013: 22 %).

#### *Johtopäätökset*

- Hiippakuntien koulutusavustusten riittävästä tasosta on huolehdittava henkilöstön osaamisen kehittämiseksi määräraikaisten palvelussuhteiden ja mahdollisten työttömyysjaksojen aikana.
- Yliopistojen käynnistämä teologien koulutustarveselvitys ja koulutustarpeen ennakointi (*Teotar II*) on tarpeellinen toimintaympäristön ja työllisyystilanteen muutosten johdosta.
- Tuomiokapitulien tulee informoida seurakuntia pappisvihkimystä varten edellytettävästä teologian maisterin osallistumistodistuksesta/portfoliosta, jotta ne voivat tarjota teologian opiskelijoille erilaisia mahdollisuuksia osallistua seurakuntien toimintaan.

## Kanttorikoulutus

**Hakijat:** Vuonna 2014 kirkkomusiikin koulutusta annettiin neljässä oppilaitoksessa. Kirkkomusiikin hakijamäärät kääntyivät edellisvuoden kasvun jälkeen selkeään laskuun; Tampereen ammattikorkeakoulun koulutuksen lopettaminen näkyi selvästi hakijamäärissä eikä tuonut vastaavaa lisäystä muihin oppilaitoksiin. Koulutukseen hakeutuvien ikähaitari on suuri. Hakijoissa on useita alanvaihtajia, joista osa aloittaa opintonsa työnsä ohessa. Ruotsinkieliseen kirkkomusiikkikoulutukseen hakeutuu edelleen hyvin vähän opiskelijoita.

Opintonsa aloittaneita oli 46 (SibA 31, muusikko AMK 15) ja tutkinnon suorittaneita 41 (MuM 25, MuK 16, muusikko AMK 13).

**Koulutus:** Vuonna 2014 ei koulutusohjelmien sisällöissä tapahtunut muutoksia, Sibelius-Akatemiassa on aloitettu laaja oppisuunnitelmauudistus jonka on tarkoitus tulla voimaan syksyllä 2016.

Seurakunnissa tapahtuvaa kirkkomusiikin opiskelijoiden seurakuntaharjoittelua varten on laadittu vuonna 2013 suositus, joka silloin lähetettiin oppilaitoksiin ja hiippakuntiin. Koska asia on vielä sangen tuore, suosituksen toteutumista ja sen seurauksia ei vielä pystytä todentamaan. Kanttoreille annettavaa täydennyskoulutusta toteutettiin vuonna 2012 hyväksytyyn "Kanttorien täydennyskoulutus – Orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen" -mietinnön mukaisesti.

**Työn sisältö:** Seurakuntatyön muotojen uudistuessa on kanttorin rooli mahdollistajana ja oman alansa moniosaajana noussut uudella tavalla esille. Seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen hyödyntäminen vaatii uusia lähestymistapoja niin jumalanpalveluselämän kuin musiikkitoiminnan saralla. Tähän kaivataan koulutusta. Toisaalta on havaittu, että on suuri joukko kanttoreita, jotka eivät hakeudu oman alansa täydennyskoulutukseen. Seurakuntien musiikkitoiminnan korkean laadun sekä monipuolisuuden takaamiseksi kanttoreita olisi kannustettava ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan.

Kanttorien virantäyttöprosessit siirtyivät tuomiokapituleista seurakunnille 1.6.2013. Tämän seurauksena kaikissa hiippakunnissa ei ole enää tarkkaa tietoa kanttorinvirkojen tilanteesta; siitä, kuinka paljon niitä on auki tai mahdollisesti lakkautettu tai edes sitä, keitä avoinna olleisiin virkoihin on valittu. Tämä on jonkin verran vaikuttanut myös hiippakuntasihteerien työhön; ei ole mitään varmaa keinoa, jolla tavoittaa suoraan kaikki hiippakunnan viranhaltijat. Myöskään virkojen täyttöprosesseista ei ole enää vastaavaa tietoa kuin ennen. Joitakin tietoja on tullut siitä, että seurakunnissa olisi tehty virheellisiä valintoja. Kanttorikoulutustoimikunta antoi vuonna 2013 kanttoreiden viran kelpoisuussäädösten soveltamisohjeen seurakuntien tueksi. Säädöstä on mitä ilmeisimmin tarpeen selkeyttää jatkossa, mutta se on mielekkäintä aloittaa vasta sitten, kun säädökseen välillisesti vaikuttavat päätökset on tehty. Niitä ovat ainakin Kirkon keskushallinnon uudistus, seurakuntien rakenneuudistus ja uudistuva diakonian virka.

**Työllisyys:** Valmistuneiden kanttorien työllisyystilanne on erinomainen. Joitakin alueellisia vaikeuksia rekrytoinnissa saattaa olla mutta niistäkään ei ole tarkempaa tietoa, kun hiippakuntiin ei enää välttämättä tule tietoa seurakuntien rekrytointiprosesseista.

### Johtopäätökset

- Opiskelijarekrytointiin satsaaminen on tuottanut tulosta aiempina vuosina, joten siihen tulee edelleen kiinnittää aktiivista huomiota.
- Koulutusten sisällöissä on kiinnitettävä huomiota monimuotoisen musiikkitoiminnan esiintuomiseen ja vuorovai-  
kutustaitojen kehittämiseen.
- Lisä- ja täydennyskoulutukseen rekrytoimiseen on kiinnitettävä huomiota, jotta seurakuntien musiikkitoiminnan sisällöllinen monipuolisuus ja laatu voidaan taata.

### Toimenpide-ehdotukset

- Opiskelijarekrytointia kehitetään ja toteutetaan hanke hakijamäärien kasvattamiseksi.
- Perus-, lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjä kehitetään edelleen niin, että ne antavat musiikillisten taitojen lisäksi osaamista/taitoja entistä monimuotoisempaan seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen ja osaamisen käyttöön ottoon erityisesti jumalanpalvelusten toteuttamisessa

## Diakonian koulutus

Hakijat: Ensisijaisia hakijoita diakonian virkaan kelpoistaviin sairaanhoitaja AMK ja sosionomi AMK-opintoihin oli yhteensä 714. Hakijoita Diakonia-ammattikorkeakoulussa toteutettavaan sosionomi AMK-opintoihin oli 439 ja ruotsinkieliseen Yrkeshögskolan Noviaan 202 hakijaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja AMK (diakonissa)-opintoihin hakijoita oli 73.

Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja AMK (diakonissa) -opintojen toteutus oli Helsingissä ja Oulussa ja sosionomi AMK (diakoni) -opintojen aloituspaikoista puolet Oli Oulussa ja toinen puoli jakautui Helsingin ja Porin kesken. Lapualla oli muuntokoulutuksena diakonissakoulutus.

Opintojen aloittaneiden kohdalla tilanne näyttyy maantieteellisesti katsottuna epätasaisena. Oulun hiippakunnan alueelta opintonsa aloittaneita oli 40 ja Mikkelin hiippakunnasta yksi. Eniten opiskelijoita on tullut viimeisen viiden vuoden aikana Oulun hiippakunnasta (219) ja pienin Mikkelin hiippakunnan alueelta, josta aloittaneita on ollut 29.

Koulutus: Diakoniaopiskelijoita oli vuoden 2014 aikana yhteensä 384. Määrä on pienin viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Opintoihin kuuluva seurakuntaharjoittelu jakautui alueellisesti katsottuna epätasaisesti. Turun, Helsingin ja Oulun hiippakunnissa toteutui kaikkiaan 69 % kaikista seurakuntaharjoittelusta. Mikkelin hiippakunnassa ei toteutunut yhtään diakoniaharjoittelua.

Työllisyys: Vuonna 2014 diakonian virkaan kelpoistavan sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK) -tutkinnon suoritti yhteensä 144 opiskelijaa. Heistä sosionomeja (AMK) oli 121 ja sairaanhoitajia (AMK) 23. Valmistuneista lähetyssihiteerin kelpoisuuden (8 op) suoritti 18 henkilöä. Miesten osuus valmistuneista oli 18 %. Diakonian viroissa miehiä on noin 10 %. Valmistuneista diakonissakoulutuksen suorittaneista suurin osa työllistyi terveysalalle jo opintojen aikana. Diakonikoulutuksen suorittaneista työllistyminen valmistumisvaiheessa oli vähäisempää ja heistä 24 % työllistyi kirkkoon.

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2014 diakoniatyöntekijöitä oli 1393. Määrä on ollut väheneään päin viimeisen kymmenen vuoden aikana. Diakonian viran kelpoisuuden omaavien tutkinnon suorittaneiden määrä on ollut viimeisen viiden vuoden pysynyt keskimäärin yhtä suurena. Hiippakuntien tuomiokapitulien arvion mukaan seurakunnilla on hyvä tilanne rekrytoinnin kannalta, sillä tehtäviin on ollut hakijoita. Ainostaan Espoon ja Porvoon hiippakuntien kohdalla tuomiokapitulit ovat arvioineet tilanteen tyydyttäväksi.

Diakoniavihkimyksiä oli vuoden aikana muissa paitsi Lapuan ja Mikkelin hiippakunnissa. Diakonian virkaan vihittyjä oli 111 ja heistä 61:llä oli työnantajana seurakunta. Espoon ja Tampereen hiippakunnissa kaikkien vihittyjen työnantajana oli seurakunta, samoin Lapuan hiippakunnassa.

### *Johtopäätökset*

- Alueelliset erot ovat suuret koulutukseen hakeutumisessa. Koulutuksiin hakeudutaan oppilaitosten lähialuilta. Mikkelin hiippakunnan alueelta on vähän hakijoita koulutukseen, samoin alueella suoritetaan vähän harjoitteluja.
- Valmistuneiden määrä on pysynyt keskimäärin samansuuruisena viimeisen kymmenen vuoden aikana.

### *Toimenpide-ehdotukset*

- Toivottavaa on, että Mikkelin hiippakunnan alueella (Kaakkois- ja Itä-Suomi) voitaisiin lähivuosina käynnistää sairaanhoitaja AMK (diakonissa) ja sosionomi AMK (diakoni) -koulutus.

Diakonia-ammattikorkeakoulun *sosiaalialan ylempään koulutusohjelmaan (Diakonia ja kristillinen kasvatus)* otetaan opiskelijoita joka toinen vuosi. Vuonna 2014 ei koulutusohjelmaan ollut hakua.

## Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

Hakijat: Diakissa toteutuviin sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan opintojen ensisijaisia hakijoita koulutukseen oli 57 ja opinnot aloitti 20 opiskelijaa. Aloittaneista opiskelijoista 19 on naisia ja 1 mies.

Koulutus: Sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan opinnoissa on ollut vasta kaksi alkavaa ryhmää, tutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 41. Opetussuunnitelman toteutusmalleja sekä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen (AHOT) käytäntöjä muokataan jatkuvasti palautteen pohjalta.

Työn sisältö: Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien työnkuva seurakunnissa tulee olemaan kahdenlainen. Osa tulee toimimaan lastenohjaajien esimiehenä ja varhaiskasvatuksen johtajina ja osa seurakunnan varhaiskasvatuksen kehittämis- ja koordinaatiotehtävissä.

Työllisyys: Sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi on valmistunut yhteensä 11 henkilöä (2014: 5; 2013: 6). Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2014 seurakunnissa lapsityönohjaajan nimikkeellä työskenteleviä oli 159 (2013: 164; 2012: 168; 2011:176, 2010:184). Heidän määränsä on viime vuosina hieman vähentynyt. Lapsityönohjaajista 38 % oli yli 55-vuotiaita, mikä ennakoii myös kasvavaa koulutustarvetta seuraavan kymmenen vuoden aikana. Seurakuntien varhaiskasvatuksen johtotehtävissä 2014 oli lisäksi lapsityönohjaajia 8, johtavia lapsityönohjaajia tai toiminnanohjaajia 17 sekä varhaiskasvatuksen työalajohtajia 2. Tilastotietojen perusteella seurakuntiin on perustettu 3 varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaa sekä 1 johtavan varhaiskasvatuksen ohjaajan virka.

Johtopäätökset:

- Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan koulutuksessa on työ- ja tutkintotaukseltaan hyvin erilaisia opiskelijoita. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) johtaa eripituisiin koulutuspolkuihin. AHOT-käytäntöjä on muokattu opiskelijoiden palautteiden pohjalta.

## **Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus**

Hakijat: Vuonna 2014 tutkintoon hakeutuneiden sekä aloittaneiden määrät säilyivät vuoden 2013 tasolla. Tuolloin ne laskivat edellisvuosiin verrattuna aloituspaikkamääriin liittyneiden muutosten vuoksi.

Vuonna 2014 aloittaneiden miesopiskelijoiden osuus oli 37 % (2013: 24; 2012: 37; 2011: 28 %; 2010: 36,5 %; 2009: 24 %, 2008: 29 % ja 2007: 34 %). Viime vuosina on todettu vaikeaksi rekrytoida opiskelijoita nuorisotyönohjaajakoulutukseen Itä-Suomen seurakunnista. Vuosina 2010–2014 vähiten suomenkielisiä aloittaneita opiskelijoita on ollut Kuopion hiippakunnasta. Mikkelin hiippakunnan osalta tilanne on viime vuosien aikana vähitellen parantunut.

Koulutus: Kirkon nuorisotyönohjaajakelpoisuuden sisältävää tutkintoa suorittavien kokonaismäärä 2014 oli yhteensä 312. Se on pienempi kuin aiemmin Diakin aloituspaikkojen määrän pienenemisen vuoksi. Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä oli 94 (2013: 80; 2012: 105; 2011: 92; 2010: 94). Se nousi hieman edellisvuoteen verrattuna. Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus 29 % on edellisvuosien tasoa (2013: 25; 2012: 29; 2011: 28; 2010: 35; 2009: 24 ).

Työllisyys: Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan kirkon tehtävissä toimivien nuorisotyöntekijöiden kokonaismäärä on kahden edellisen vuoden aikana laskenut hieman enemmän kuin aiempina vuosina. Vuonna 2014 nuorisotyöntekijöitä oli seurakuntien palveluksessa 1216 (2013: 1242; 2012: 1303; 2011: 1277; 2010: 1272; 2009: 1286; 2008: 1393; 2007: 1424). Nuorisotyönohjaajan tai nuorisonohjaajan nimikkeellä toimivia oli yhteensä 1046 (2013: 1060; 2012: 1085; 2011: 1095; 2010: 1101; 2009: 1127) eli 86 % nuorisotyöntekijöistä. Nuorisotyönohjaajan nimikkeellä toimivia oli 936 (2013: 949; 2012: 963; 2011: 958; 2010: 946; 2009: 969).

Miesten osuus tutkinnon suorittaneista on vakiintunut hieman alle 30 %:iin. Seurakuntien palveluksessa toimivista nuorisotyöntekijöistä miesten osuus on vakiintunut noin 35 %:iin eli se on hieman korkeampi. Opiskelunsa aloittaneiden miesten osuus on viime vuosina vaihdellut noin 35 -25 %:n välillä

Alle 30-vuotiaita oli 234 eli 19 % (2013: 247, 20 %; 2012: 313, 24 %). Nuorten työntekijöiden osuus putosi hieman edellisvuosiin 2009–2013 verrattuna.



Vuosina 1999–2014 kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on yhteensä 1 438. Koko kirkon tasolla tämä on ollut riittävä määrä kattamaan avoimena olevien virkojen työvoimatarpeen, mutta rekrytointi- ja työvoimatilanne vaihtelee eri hiippakunnissa.

#### *Johtopäätökset:*

- Hiippakuntien välillä on eroja alueelta aloittavien opiskelijoiden ja harjoittelujaksojen määrissä. Itä-Suomen alueella on jo pidempään ollut vähän aloittavia opiskelijoita sekä muita vähemmän harjoittelijoita.

## **Lähetysseurien koulutus**

Valmistuneet ja työllisyys: Lähetysseurien kelpoisuuden (koskee sosionomi AMK, sairaanhoitaja AMK ja yhteisöpedagogi AMK –tutkinto nimikkeitä) suoritti vuonna 2014 yhteensä 47 henkilöä (vuonna 2013 46; 2012 58; 2011 63; 2010 73; 2009 68). Lähetysseurien virkojen määrä seurakunnissa on hieman laskenut, ollen vuonna 2014 110 (vuonna 2013 112). Työsuhteisten lähetysseurien määrä on edelliseen vuoteen verrattuna pysynyt lähes samana, ollen vuonna 2014 46 (vuonna 2013 45). Kansainvälisen työn sihteeri –nimikkeiden määrä oli noussut yhdellä ollen vuonna 2014 13 (vuonna 2013 12). Kymmenen vuotta sitten lähetysseurien virkojen ja työsuhteiden määrät olivat samat, ollen molemmat vuonna 2005 76. Siitä lähtien virkojen määrät ovat lähes yhtäjaksoisesti nousseet ja työsuhteisten määrät laskeneet.

Seurakunnissa on lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetysseureita tai tehtäviä on hoitanut tiimi. Kirkon lähetystyön keskus on uudistanut vapaaehtoistyön koulutuksen yhdessä hiippakuntien kansainvälisen työn sihteerien kanssa laatimalla laaja-alaisen Kansainvälisen seurakuntatyön koulutuksen vapaaehtoisille ja palkkiotoimisille. Koulutus alkaa vuonna 2015.

## **Lastenohjaajien koulutus**

Hakijat: Vuonna 2014 lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ensisijaisia hakijoita oli 1296, mikä vastaa pitkällä aikavälillä vakiintunutta tasoa. Aikuisten monimuotokoulutuksesta sekä näyttötutkinnosta kiinnostuneita on paljon ja enemmän kuin voidaan ottaa suorittamaan tutkintoa. Osa oppilaitoksista käyttää näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa ns. jatkuvaa sisäänottoa ja aloittaa ryhmiä esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa. Erityisesti oppisopimuskoulutukseen hakeutuvien määrä oli vastausten mukaan kasvussa. Nuorten oppisopimuskoulutuksia on käynnistynyt ja nuorten kiinnostus oppisopimusmuotoiseen opiskeluun vaikuttaa olevan kasvussa.

Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opinnot aloittaneita oli 732, mikä oli hieman edellisvuosia enemmän (2013: 624; 2012: 676; 2011: 627; 2010: 576). Vuonna 2014 aloittaneiden miesopiskelijoiden määrä oli 47 eli edellisvuosia hieman suurempi (2013: 34; 2012: 39; 2011: 21; 2010: 42; 2009: 28). Eniten opiskelunsa aloittaneita on Helsingin, Kuopion ja Lapuan hiippakunnan alueelta. Eri hiippakuntien alueilta aloittaneiden määrät ovat pitkän aikavälin tarkastelussa pysyneet kohtuullisen vakiintuneina.

Koulutus: Tutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 1521 (2013: 1474; 2012: 1470; 2011: 1434; 2010: 1394; 2009: 1275). Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa toteuttivat opetussuunnitelmaperusteisena ja näyttötutkintona 12 koulutuksen järjestäjää, joista 10 oli kansanopistotaustaisia ja 2 ammatillisia oppilaitoksia. Näistä Kristliga Folkhögskolan i Nykarleby järjestää ruotsinkielistä koulutusta. Kainuun ammattiopistolla on näyttötutkinnon järjestämispöytäkirja ja se toteuttaa näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Opetushallitus valmisteli Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon perusteisiin pieniä muutoksia, jotka liittyivät ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteita säätelevän lainsäädännön muutoksiin. Ne astuvat voimaan 1.8.2015.

Työn sisältö: Osaava lastenohjaaja –kartoitus toteutettiin seurakuntien lastenohjaajille tilaustutkimuksena. Selvityksen teki Krister Rantala. Lasten ja perheiden kanssa toteutuvassa seurakuntatyössä monikulttuurisuuteen, kulttuurien ja uskontojen tuntemukseen sekä mediakasvatukseen liittyvä osaaminen arvioitiin heikoksi ja näitä ei myöskään koettu tärkeinä osaamisalueina. Tukea tarvitsevien lasten ja perheiden kohtaamiseen liittyvä osaaminen on yhä keskeisempää.

Työllisyys: Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suoritti vuoden aikana 632 opiskelijaa (taulukko 5 ja 6) (2013: 447; 2012: 464; 2011: 406; 2010: 485). Luvussa ovat mukana sekä opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen että näyttötutkinnon suorittaneet. Tutkinto työllistää hyvin sekä seurakuntien että päivähoidon tehtäviin. Tutkinnon suorittaneiden miesten osuus on viime vuosien aikana tasaisesti kasvanut. Miesten osuus on vakiintunut 4-6 %:iin aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista.

Lastenohjaajan nimikkeellä työskenteleviä oli 2024 ja heidän lukumääränsä on pienentynyt vähitellen jo useamman vuoden ajan, esimerkiksi eläköitymisen vuoksi (2013: 2085; 2012: 2198; 2011: 2261; 2010: 2289, 2009: 2338). Vuonna 2013 lastenohjaajista naisia on edelleen 98 %. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 10 % (2013: 11; 2012: 12 %; 2011: 12 %, 2007: 11,6 % ja 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 614 (30 %) (2013: 30 %; 2012: 28 %; 2011: 30 %; 2010: 32 %), mikä ennakoii seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrää.

#### *Johtopäätökset:*

- Työssäoppimispaikkoja on vähemmän kuin tarvittaisiin. jatkossa tutkintojen suorittaminen vaarantuu, mikäli tilanne ei korjaannu. Näyttötutkinnossa on ollut myös entistä vaikeampaa löytää seurakunnista tutkintotilaisuuksien paikkoja ja arvioitsijoita.

## **Kirkonpalvelustyö**

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

Hakijat: Suntion ammattitutkintoon kouluttavia oppilaitoksia on 6. Hakijamäärät vaihtelevat alueittain ja vuosittain. Hakijoiden määrä on lisääntynyt. Vuonna 2014 aloittaneita oli 111 (ensisijaiset hakijat 193) ja valmistuneita 78. Hie- man yli puolet aloittaneista, 54 %, oli miehiä, valmistuneista 47 % oli miehiä.

Hakijoissa osa on alanvaihtajia, jotka ovat joutuneet työttömiksi, mutta myös niitä, jotka hakevat työhön syvempiä merkityksiä. Hakijoissa on myös nuoria muualla tutkinnon suorittaneita.

Koulutus: Suntion ammattitutkinto on monipuolinen tutkinto ja se antaa valmiudet toimia suntiona erilaisissa toimintaympäristöissä. Toimintaympäristöjen erilaisuus on toisaalta myös haaste tutkinnon järjestämiselle, koska kaikissa seurakunnissa ei ole mahdollisuuksia niin laaja-alaiseen tehtävärepertuaariin, mitä tutkinnon perusteet edellyttäisivät. Toivottavaa olisi, että yhdessä työelämän kanssa päästäisiin kehittämään niitä mahdollisuuksia ja oppimisen muotoja, joilla suntion ammattitutkinnon suorittajat saisivat mahdollisimman kattavat tiedot ja taidot suntion tehtäviin erilaisissa seurakunnissa.

Työssäoppimisen ohjaamiseen olisi mahdollista ottaa muitakin kirkon ammattiryhmiä, jotta tutkinnon suorittajat saisivat paremman kokonaiskuvan seurakunnan toiminnasta ja toisaalta muut ryhmät tutustuisivat suntion ammattiin ja arkeen.

Tutkinnon järjestäjät näkevät mahdollisuuksia täydennyskoulutuksen järjestämisenä alueellisesti yhteistyössä hiippakuntien kanssa tai yhdessä muiden oppilaitosten kanssa. Lyhyet ja hyvin kohdenetetut koulutukset tavoittavat parhaiten työntekijöitä. Koulutustarvetta arvioidaan olevan ympäristö- ja kestävä kehityksen osaamisessa, kiinteistönhoidossa, asiakaspalvelu- ja vapaaehtoisten ohjaamisessa sekä surun ja kriisien kohtaamiseen sekä jumalanpalveluselämän tehtävissä.

Työllisyys: Suntion ammattitutkinnon suorittaneet työllistyvät pääosin päätoimisesti, mutta myös sivutoimisesti. Työllistymisprosessi on pidentynyt. Seurakuntien näkökulmasta rekrytointitilanne on hyvä.

#### *Johtopäätökset*

- Monimuotokoulutuksen onnistumisen edellytyksenä on, että opiskelijat saavat työssäoppimapaikkoja sekä riittävää ja asiantuntevaa ohjausta (ohjausresurssin huomioiminen työntekijöiden työajassa).
- Näyttötutkintojen järjestäminen työpaikoilla edellyttää työntekijöiltä paneutumista ja aikaa arviointiprosessiin (perehtyminen, työskentelyn havainnointi, yhteenveto). Tämä edellyttää asian merkityksen tiedostamista kaikilla tasoilla (johtajat, suorittavat työntekijät).

## Liitteet

### Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

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

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

*Kirkon työmarkkinalaitoksen roolin vahvistuminen* yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on lisännyt kirkon ja kirkkotyönantajan mahdollisuuksia osallistua koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on yhtäältä edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia ja toisaalta tuonut kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkoston kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi. Kolmikantayhteistyön perusteella Kirkon työmarkkinalaitos nimeää *edustajat valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin*. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n / TyO:n tai KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita. Kirkkohallituksen / KiT:n edustajat OKM:n, OPH:n sekä muiden valtion viranomaisten asettamissa koulutuksen kehittämiseen liittyvissä ryhmissä vuonna 2014 on koottu liitteeseen 4.

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

*Kirkon koulutuskeskuksen* tehtäviin sisältyy koulutuksen koordinaatio, mikä tarkoittaa sekä kirkon henkilöstölle tarjottavan täydennyskoulutuksen koordinaatiota että osallistumista kirkon ammatteihin johtavien tutkintojen ja koulutuksen kehittämiseen. Koordinaatiotehtävää varten kirkkohallitus on asettanut Ammatillisen koulutuksen ryhmän, johon on koottu keskeisten seurantaryhmien, Kirkon koulutuskeskuksen, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja piispainkokouksen asiantuntemusta.

*Ammatillisen koulutuksen ryhmä* toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkostonä, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeatempoista koulutuspolitiikkaa. Ryhmä tukee Kirkkohallituksen eri osastoilla ja yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden työtä valtion opetusviranomaisten koulutuspoliittisissa työryhmissä ja toi-

mikunnissa. Siinä valmistellaan kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen lausuntoja ja kannanottoja koulutuspoliittisissa kysymyksissä. Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja kirjalliset näkemykset on lueteltu liitteessä 10.

*Kirkkohallituksen asettaman 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.*

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

## Liite 2 Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2014

### *Opetushallitukselle*

- 09.10.2014 [Perusopetuksen ja lisäopetuksen opetussuunnitelman perusteet](#)  
 05.06.2014 [Ammatillisten tutkintojen perusteiden yhteiset tutkinnon osat ammatillisessa peruskoulutuksessa](#)  
 05.06.2014 [Luonnos lapsi- ja perhetyön perustutkinnon perusteiksi](#)  
 22.05.2014 [Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet](#)

### *Opetus- ja kulttuuriministeriölle*

- 27.11.2014 [Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi ammattipätevyyden tunnustamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi](#)
- 13.11.2014 [Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi koulutuksen rahoituksesta](#)
- 13.11.2014 [Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi lukiolain, ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain sekä vapaasta sivistystyöstä annetun lain 4 §:n muuttamisesta](#)
- 12.6.2014 [Esiopetuksen velvoittavuutta koskeva hallituksen esitys](#)
- 12.6.2014 [Hallituksen esitys muiden uskontojen kuin evankelis-luterilaisen ja ortodoksisen uskonnon opetusperusteiden tiukennuksesta perusopetuksessa ja lukiokoulutuksessa](#)
- 22.05.2014 [Varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön uudistamistyöryhmän raportti: Kohti varhaiskasvatustilaa](#)
- 21.01.2014 [Lukiokoulutuksen valtakunnallisia tavoitteita ja tuntijakoa selvittäneen työryhmän muistio ”Tulevaisuuden lukio – valtakunnalliset tavoitteet ja tuntijako”](#)
- 16.01.2014 [Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet](#)

### *Eduskunnan sivistysvaliokunta*

- 04.11.2014 [Hallituksen esitys eduskunnalle perusopetuslain 13 §:n ja lukiolain 9 §:n muuttamisesta](#)

### 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 2014 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 910 000 € (2013: 902 500 €; vuodelle 2015 tukea myönnettiin 862 500 €), joka on kohdennettu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, missiologian yliopistonlehtori 80 000 €; Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen lehtori 75 000 €, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, kirkkomusiikin taiteellinen professuuri 85 000 €, Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen sekä kansalaisuutta ja osallisuutta vahvistava toiminta 285 000 €, Tampereen yliopisto, mediakasvatuksen professuuri 15 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 50 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 12 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 15 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 45 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

## **Liite 4 Seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2014**

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

### **Teologikoulutustoimikunta 1.1.201–31.12.2014 (varajäsenet suluissa)**

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

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

Puheenjohtaja: kenttäpiispa Pekka Särkiö. Jäsenet: Ari Rautakoski, varapuheenjohtaja, Oamk (varajäsen Pekka Arola, Tamk), Lasse Erkkilä, Kirkkohallitus, Kirkon koulutuskeskus (varajäsen Eeva Salo-Kopperi), Anne Hätönen, Sibelius-Akatemia, Helsinki (varajäsen Anna Antikainen, Kuopio), Peter Peitsalo, Sibelius-Akatemia, Helsinki (varajäsen Jorma Hannikainen), Maria Kujanpää, opiskelijajäsen, Tamk (varajäsen Nina Ylikulju, Oamk,) Seppo Kirkinen, Sibelius-Akatemia, Kuopio (varajäsen Mikko Korhonen), Richard Nicholls, Kuopion hiippakunta (varajäsen Hanna Remes, Helsingin hiippakunta), Pekka Rehumäki KJY:n johtaja, KKH (varajäsen Mika Mäntyranta), Anna-Kaisa Inkala, Piispainkokous (varajäsen Jyri Komulainen). Sihteerinä ovat toimineet virkansa puolesta KJY:n musiikin asiantuntija Ulla Tuovinen sekä Teija Tuukkanen syyskuusta 2014 alkaen. Ulla Tuovinen siirtyi elokuussa toimikunnassa Kirkon koulutuskeskuksen edustajaksi Lasse Erkkilän tilalle.

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

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

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

Puheenjohtaja kasvatustyön johtaja Timo Laakso, Varkauden seurakunta (nuorisotyönohjaaja Johanna Nyman, Kotkan seurakunta), nuorisotyön sihteeri Rauno Vänskä, Helsingin seurakuntayhtymä (nuorisotyönohjaaja Maire Kuoppala, Oulun ev.-lut. seurakuntayhtymä), varapuheenjohtaja nuorisotyön työalasihteeri Sirpa Syrjä-Turpeinen, Jyväskylän seurakunta (johtava nuorisotyönohjaaja Juha Kasari, Helsingin Mikaelin seurakunta), lehtori Sami Ritokoski, Diakonia-ammattikorkeakoulu (lehtori Jouko Porkka, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Vesa Nuorva, Centria ammatikorkeakoulu (koulutusohjelmajohtaja Jukka Hautala, Centria ammatikorkeakoulu), lehtori Anna-Karin Lärka, Yrkeshögskolan Novia, varajäsen lehtori Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia, opiskelija Henna Weckman, Centria ammatikorkeakoulu/Copsa (opiskelija Paula Pöntinen Diakonia-ammattikorkeakoulu/ opiskelijakunta O'Diako), asiantuntija Pekka Tukeva, Kirkon kasvatustyö ja perheasiat (asiantuntija Katri Vappula, Kirkon kasvatustyö ja perheasiat), hiippakuntasihteeri Mika Nurmi, Espoon hiippakunta (hiippakuntasihteeri Reijo Takamaa, Lapuan hiippakunta), johtava asiantuntija Stefan Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus asiantuntija Ann-Mari Holländer, Kirkon ruot-



sinkielisen työn keskus), nuorisotyön johtaja, Jari Oksanen, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto KNT (toiminnanjohtaja Arja Lusa, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto KNT), kouluttaja Juha Kinanen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus (koulutussuunnittelija Sanna Jattu, Nuorten Keskus), suunnittelija Petra Sorvisto, Espoon kaupunki (nuorisoasiain päällikkö Taina Saarenpää, Vantaan kaupunki), sihteeri, asiantuntija Marja Pesonen, Kirkon koulutuskeskus

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

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

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

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

#### **Opetushallituksen nimeämät tutkintotoimikunnat 1.8.2013–31.7.2016**

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

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

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

**Liite 5 Tiedot tutkinnon suorittaneista 2014**

Ammatillisen koulutuksen ryhmä

10415

**Tiedot tutkinnon suorittaneista 2014**

TILANNE 2014	VUONNA	Hakijat [1]	[2] Hyväk- sytyt	Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. kokonai- s-määrä [4]	Tutkinnon suorittaneet					Lähetys- sihteerin kelpoisuus
				N	M	% miehiä	yht.		N	M	% miehiä	yht.	joista aiempaa tutkintoa täydentäneitä	
<b>Tehtävänimike, työala</b>	<b>-tutkintonimike</b>													
<b>Diakonian viranhaltija</b>		714	279	128	21	14 %	149	397	118	26	18 %	144	22	18
sosionomi AMK		439	128	86	20	19 %	106	255	95	25	21 %	120	22	16
socionom YH		202	99				0	13	1	0	0 %	1	0	1
sairaanhoidtaja AMK		73	52	42	1	2 %	43	129	22	1	4 %	23	0	1
<b>Kirkon nuorisotyöohjaaja</b>		211	94	47	28	37 %	75	319	67	27	29 %	94	12	30
sosionomi AMK		150	64	24	22	48 %	46	192	40	17	30 %	57	2	15
socionom YH				2	0	0 %	2	7	1	0	0 %	1	0	1
yhteisöpedagogi AMK		61	30	21	6	22 %	27	120	26	10	28 %	36	10	14
<b>Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja</b>		57	21	19	1		20	41	5	0	0 %	5	2	0
sosionomi AMK		57	21	19	1	5 %	20	41	5	0	0 %	5	2	0
<b>Sosionomi ylempi amk-</b>		0	0	0	0		0	19	4	0	0 %	4		
diakonian, kristillisen kasvatuksen ja nuorisotyön								19	4	0	0 %	4		
<b>Kanttori</b>		91	46	32	14		46	218	40	14	26 %	54		
musiikin maisteri		63	31	19	12	38 %	31	154	19	6	24 %	25		
musiikin kandidaatti*		sis.ylle	sis.	sis.	sis.		sis.yl	sis.ylle	12	4	16 %	16		
muusikko AMK		23	11	10	1	9 %	11	57	8	3	27 %	11		
musiker YH		5	4	3	1	25 %	4	7	1	1	50 %	2		
MuT									0	0		0		
<b>Kirkonpalvelutyö</b>		195	123	51	60		111	158	41	37	47 %	78		
suntion ammattitutkinto		193	121	50	59	54 %	109	153	41	37	47 %	78		
yrkesexamen för kyrkvaktmästare		2	2	1	1	50 %	2	5	0	0		0		
<b>Lastenhojaaja</b>		1296	747	685	47	6 %	732	1521	600	32	5 %	632	12	
lapsi- ja perhetyön perustutkinto		1254	702	652	45	6 %	697	1440	570	26	4 %	596	4	
grundexamen i barn- och familjearbete		42	45	33	2	6 %	35	81	30	6	17 %	36	8	
<b>Pappi/lehtori</b>		1205	392	178	130	42 %	308	2601	147	84	36 %	TM-tutk. yht. 232	Tutkinto/ täyd. opinnot, joilla kelpoisuus pappisvirkaan	
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto		857	283	137	97	41 %	234	1765	118	59	33 %	177	78 (32 m, 46 n)	
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto (läntinen teologia)		291	76	34	21	38 %	55	364	20	15	43 %	35	23 (8 m, 15 n)	
TK+TM tai TM / Åbo Akademi		57	33	7	12	63 %	19	113	9	10	53 %	19	9 (5 m, 4 n)	
lisensiaatin tutkinto **											0	0		
tohtorin tutkinto**								359	9	14	61	23		
<b>Yhteensä</b>		3769	1702	1140	301	21 %	1441	5274	1022	220	17 %	1265		48

[1] Ensisijaisten hakijoiden lukumääriin lasketaan nuorten ja aikuiskoulutuksen (sis. oppisopimus-koulutuksen) sekä kevään että syksyn hakujen ensisijaiset hakijat. Noviassa opiskelijat hakevat sosiaalialan koulutusohjelmaan ja mahdollinen kirkollinen suuntautuminen valitaan ensimmäisen lukukauden aikana.

[2] Hyväksytyt (lukumäärään lasketaan hyväksytyt opiskelijat, joiden opiskelu alkaa vuonna 2014 sisältäen syksyn 2013 ja kevään 2014 haut.

[3] Lukumäärään lasketaan vuonna 2014 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää syksyn 2013 haun, jossa opinnot alkaneet keväällä 2014 ja kevään 2014 haun, jossa opinnot alkaneet syksyllä 2014. Lukumäärään ei lasketa syksyn 2014 hakuja, jossa opinnot alkavat vuonna 2015. Näyttötutkintojen valmistavan koulutuksen osalta aloittaneiden tiedot ilmoitetaan koskien vuotta 2014.

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

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

\*\* Jatko-opiskelijoita yhteensä 359 (HY 258, ISY 60, ÅA 41), tohtorin tutkinnon suorittaneista miehiä 14 (n = 23).

\*\*\* Tutkinto / täyd. opinnot, joilla kelpoisuus papiksi 110 (2013: 108), joista miehiä 45 (41 %).

## Liite 6 Hiippakunnat, joista on lähdetty opiskelemaan (opintonsa aloittaneet) 2014

Opintonsa aloittaneiden alueet (=hiippakunnat), joista on lähdetty kouluttavaan laitokseen opiskelemaan (sarakeissa %/tutkinto ja alueelta lähteneiden lkm)																					
Virka/ammatti	Diakonian viranhaltija				Kanttori				Kirkonpalvelutö		Lastenohjaaja		Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja		Kirkon nuorisotyönohjaaja				Pappi		HPK yht
Tutkinto - hiippakunta	Sosionomi AMK, <i>socionom YH *</i>		Sairaanhoitaja AMK		Musiikin maisteri		Muusikko AMK, <i>musiker YH *</i>		Suntion ammatti-tutkinto, <i>yrkesexamen för kyrkvaktmästare</i>		Lapsi- ja perhetyön perustutkinto, <i>grundexamen i barn- och familjearbete</i>		Sosionomi AMK		Yhteisöpedagogi AMK		Sosionomi AMK, <i>socionom YH *</i>		Teologian maisteri, <i>teologie magister</i>		
Turku	17 %	18	35 %	15	16 %	5	0 %	0	15 %	17	9 %	68	15 %	3	11 %	3	17 %	8	7 %	18	155
Tampere	8 %	8	16 %	7	19 %	6	0 %	0	8 %	9	8 %	58	25 %	5	15 %	4	23 %	11	12 %	32	140
Oulu	35 %	37	7 %	3	13 %	4	27 %	4	14 %	16	11 %	80	0 %	0	44 %	12	0 %	0	8 %	22	178
Mikkeli	0 %	0	2 %	1	3 %	1	0 %	0	5 %	6	8 %	56	10 %	2	4 %	1	13 %	6	4 %	12	85
Borgå	0 %	0	5 %	2	0 %	0	20 %	3	2 %	2	5 %	35	0 %	0	0 %	0	6 %	3	5 %	13	58
Kuopio	3 %	3	7 %	3	13 %	4	13 %	2	4 %	4	16 %	120	0 %	0	0 %	0	4 %	2	16 %	43	181
Lapua	4 %	4	26 %	11	10 %	3	40 %	6	14 %	16	15 %	113	5 %	1	22 %	6	8 %	4	5 %	13	177
Helsinki	24 %	25	0 %	0	19 %	6	0 %	0	23 %	26	18 %	134	25 %	5	4 %	1	13 %	6	30 %	83	286
Espoo	10 %	11	2 %	1	6 %	2	0 %	0	14 %	16	9 %	68	20 %	4	0 %	0	17 %	8	14 %	37	147
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>106</b>	<b>100 %</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>	<b>112</b>	<b>100 %</b>	<b>732</b>	<b>100 %</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>	<b>27</b>	<b>100 %</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>	<b>273</b>	<b>1407</b>

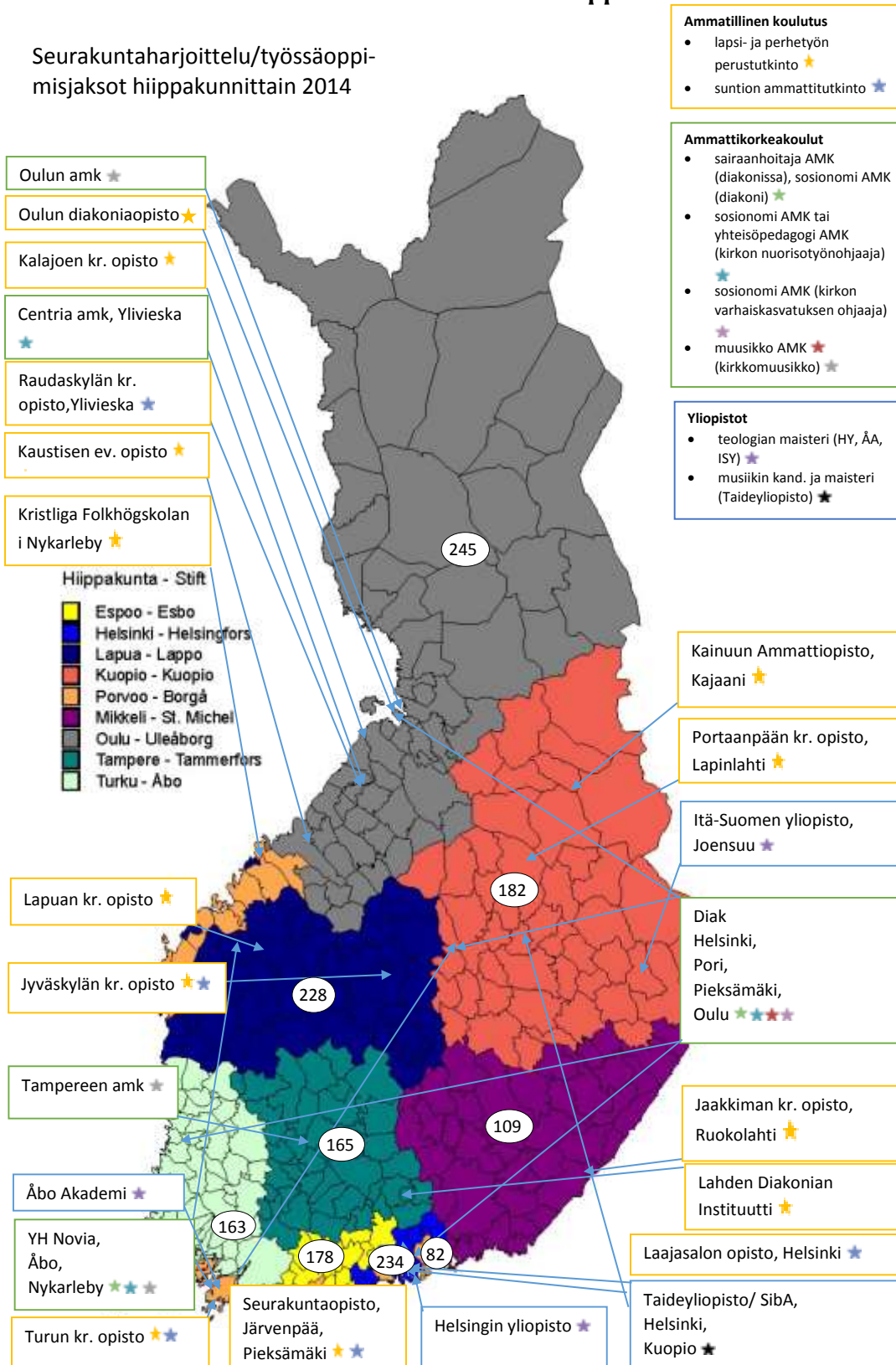
**Taulukko on suuntaa-antava. Kouluttavat laitokset ovat keränneet tiedot joko valintahakemusten osoitteista tai opiskelijarekisteristä.**

Koska opiskelijat siirtävät usein kirjansa asuinpaikkakunnalle, opiskelijarekisterin antama tieto on viitteellinen. Taulukosta puuttuu Sibelius-Akatemian sekä Novian opiskelijat (socionom YH), jotka valitsevat suuntautumisvaihtoehdon opintojen kuluessa. Teologian opiskelijoiden luvussa on mukana myös Itä-Suomen yliopiston erillisvalinta.

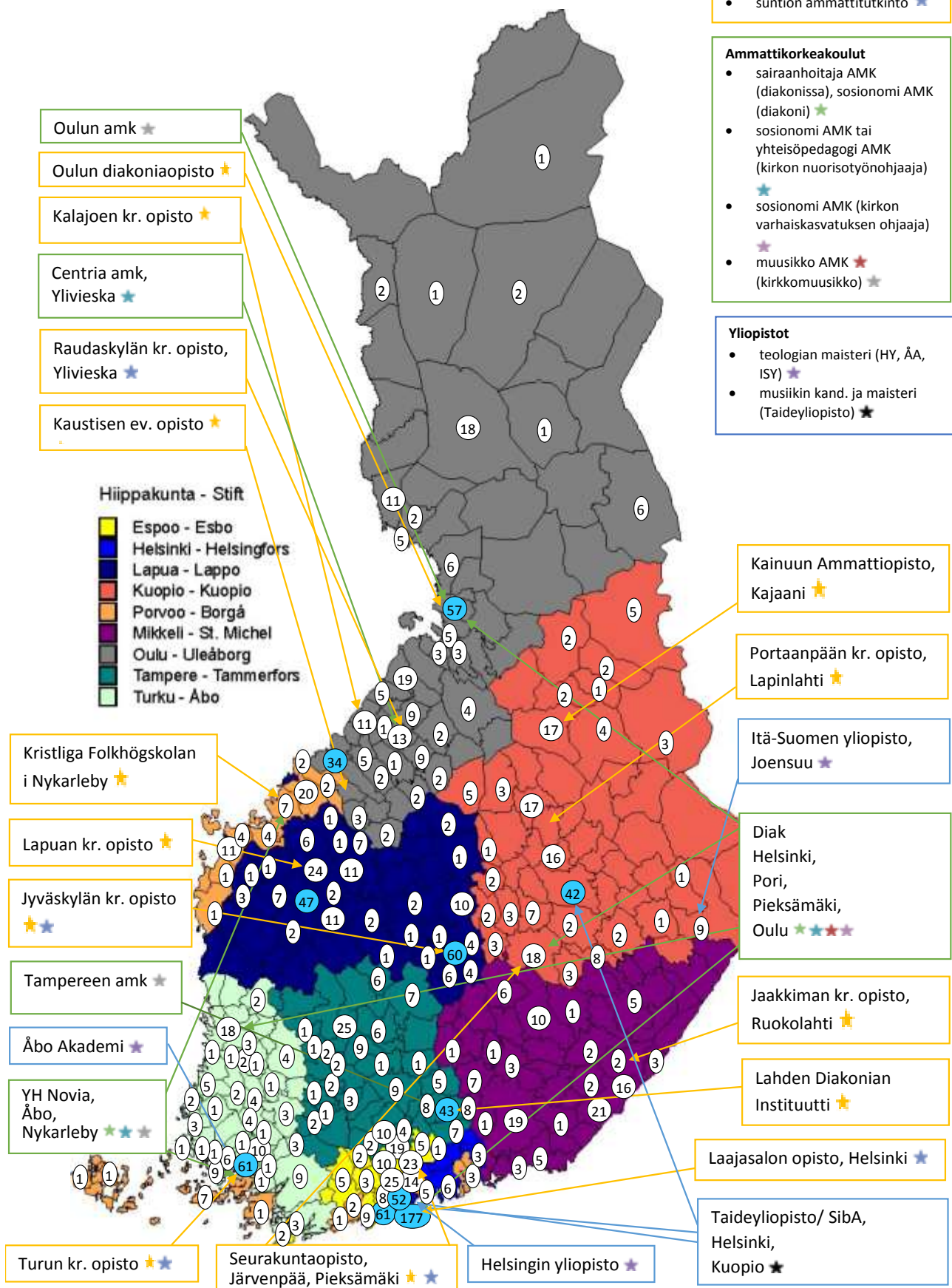
Oletus opiskelijan lähtöalueesta	Korkea-asteen tutkinnot	Toisen asteen tutkinnot	Yht	%
Turku	12 % 70	10 % 85	155	11 %
Tampere	13 % 73	8 % 67	140	10 %
Oulu	15 % 82	11 % 96	178	13 %
Mikkeli	4 % 23	7 % 62	85	6 %
Borgå	4 % 21	4 % 37	58	4 %
Kuopio	10 % 57	15 % 124	181	13 %
Lapua	9 % 48	15 % 129	177	13 %
Helsinki	22 % 126	19 % 160	286	20 %
Espoo	11 % 63	10 % 84	147	10 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 % 563</b>	<b>100 % 844</b>	<b>1407</b>	<b>100 %</b>

## Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain ja seurakunnittain 2014 sekä 2004–2014 tilanne hiippakunnittain

Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksoet hiippakunnittain 2014



Työssäoppimisjaksojen lukumäärä seurakuntatalouksittain 2014



**Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen 2014**

Virka/am matti	Diakonian viranhaltija			Kanttori			Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		Kirkon varhais- kasvatuksen ohj.		Lastenohj aaja*		Kirkon nuorisotyönohjaaja			Pappi		HPK yht.
	sosionomi AMK, socio- nom YH	sairaan- hoitaja AMK	%	musiikin maisteri	muusikko AMK	%	suntion ammatti- tutkinto, yrkesexamen för kyrkvaktmäst are	%	Kirkon varhais- kasvatuksen ohj.	%			yhteisö- pedagogi AMK	sosionomi AMK, socio- nom YH	%	teologian maisteri, teologie magister	%	
Turku	19	9	27 %	1	5	9 %	25	9 %	0	0 %	73	9 %	3	5	8 %	23	15 %	163
Tampere	8	1	9 %	1	7	13 %	27	9 %	3	27 %	101	12 %	3	4	6 %	10	7 %	165
Oulu	11	7	17 %	3	6	13 %	52	18 %	0	0 %	115	14 %	31	2	28 %	18	12 %	245
Mikkeli	0	0	0 %	2	2	6 %	14	5 %	2	18 %	72	9 %	0	2	2 %	15	10 %	109
Borgå	5	0	5 %	2	1	5 %	0	0 %	0	0 %	55	7 %	1	0	3 %	18	12 %	82
Kuopio	9	0	9 %	10	0	16 %	10	3 %	0	0 %	135	16 %	2	2	3 %	14	9 %	182
Lapua	4	0	4 %	3	1	6 %	45	15 %	0	0 %	145	17 %	14	6	17 %	10	7 %	228
Helsinki	18	8	25 %	14	1	23 %	64	22 %	2	18 %	82	10 %	0	25	21 %	20	13 %	234
Espoo	6	0	6 %	6	1	9 %	57	19 %	4	36 %	67	8 %	1	15	13 %	21	14 %	178
<b>Yhteensä</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>100 %</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>100 %</b>	<b>294</b>	<b>100 %</b>	<b>11</b>	<b>100 %</b>	<b>845</b>	<b>100 %</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>100 %</b>	<b>149</b>	<b>100 %</b>	<b>1586</b>

Hiippakun nat	Korkea- asteen tutkinnot / srk- harjoittelut 2014	%	Toisen asteen tutkinnot / työssä- oppimis- jaksot 2014	%	Yht.	Harjoitte- lijoita ja työssäop- pijoita hpk:ssa 2014 (%)	%-määrän muutos vuoteen 2013	Harjoitt. lkm suhteessa hpk:n srk:ien määrään (harj.&työss äopp./hpk:n srk, suluissa v. 2013 ja 2012 luku)	Ohjaajien määrä srk:ien henkilöstöstä hpk:ssa (laskettu 1 harjoittelu/työssäoppi- minen = 1 ohjaaja)
Turku	65	15 %	98	9 %	163	10 %	lisää 1 %	2,7 (2,2; 2,3)	6 %
Tampere	37	8 %	128	11 %	165	10 %	vähenn. 7 %	3,4 (4,7; 3,2)	5 %
Oulu	78	17 %	167	15 %	245	15 %	vähenn. 1 %	4,1 (4,2; 3)	11 %
Mikkeli	23	5 %	86	8 %	109	7 %	lisäys 1 %	2,7 (2,4; 1,8)	5 %
Borgå	27	6 %	55	5 %	82	5 %	lisäys 1 %	1,4 (1,3; 0,8)	7 %
Kuopio	37	8 %	145	13 %	182	11 %	lisäys 6 %	3,4 (3,7; 2,5)	9 %
Lapua	38	9 %	190	17 %	228	14 %	lisäys 2 %	5,0 (4; 4,1)	10 %
Helsinki	88	20 %	146	13 %	234	15 %	vähenn. 1 %	7,1 (6,5; 5)	9 %
Espoo	54	12 %	124	11 %	178	11 %	lisäys 2 %	8,9 (6,8; 5,6)	9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>447</b>	<b>100 %</b>	<b>1139</b>	<b>100 %</b>	<b>1586</b>	<b>100 %</b>			

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

**Srk:ien (2014) ja srk:ien henkilöstön (2013) lkm**

hpk	srk/lkm	2014	srk:ien henkilöstö
Turku		60	2518
Tampere		49	3170
Oulu		60	2216
Mikkeli		40	2189
Borgå		60	1196
Kuopio		54	2014
Lapua		46	2179
Helsinki		33	
			2509
Espoo		20	1880
Yht.		422	19871

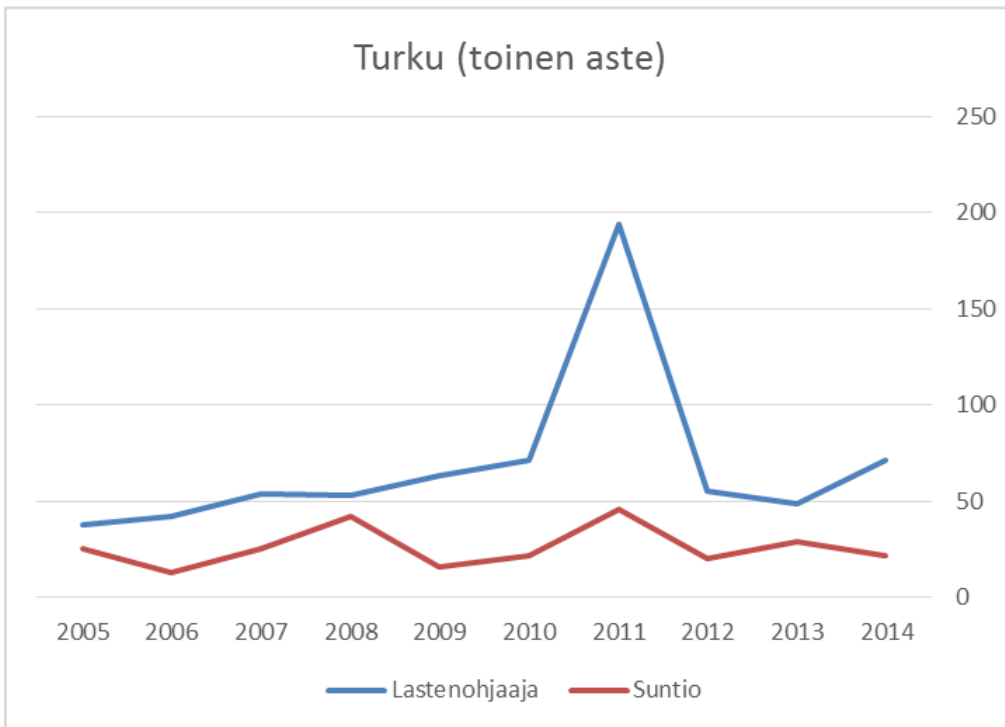
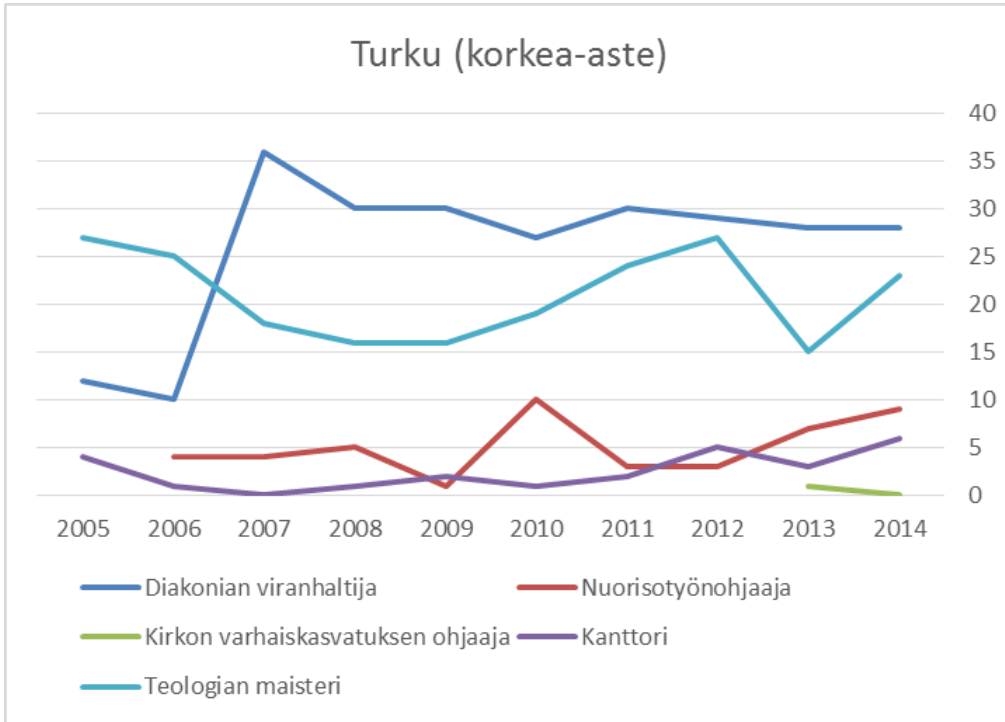
Työssäoppimis- ja seurakuntaharjoittelujaksojen toteutuminen hiippakunnittain 2014

Kouluttava laitos	Tutkinto / tutkinto- nimike	Espeen	Helsingin	Kuopion	Lapuan	Mikkelin	Oulun	Tampere	Turun	Borgå	
		hpk	hpk	hpk	hpk	hpk	hpk	en hpk	arkkihpk	stift	
Turun kristillinen opisto	1	0	0	0	1	0	1	2	69	0	
Kainuun Ammattiopisto	1	0	0	18	0	0	0	0	0	0	
Lahden diakonian instituutti	1	0	0	4	0	9	0	51	0	0	
Jaakkiman kristillinen opisto	1	0	0	3	0	40	0	5	0	0	
Kirkkopalvelut ry./Seurakuntaopisto	1	67	81	40	1	19	0	20	1	0	
Kalajoen Kristillinen Opisto	1	0	0	5	1	0	76	0	0	0	
Kaustisen Evankelinen Opisto	1	0	0	1	16	0	17	5	3	0	
Lapuan kristillinen opisto	1	0	0	0	79	0	0	0	0	0	
Portaanpään kristillinen opisto	1	0	0	55	1	0	0	0	0	0	
Kristliga Folkhögskolan i Nykarleby	1	0	0	0	0	0	0	0	0	55	
Jyväskylän kristillinen opisto	1	0	0	9	46	4	0	18	0	0	
Oulun Diakoniaopisto/Ylitornio	1	0	1	0	0	0	21	0	0	0	
yht.		67	82	135	145	72	115	101	73	55	
Sibelius Akatemia	2	6	14	10	3	2	3	1	1	2	
Tampereen ammattikorkeakoulu	3	1	1	0	1	0	0	7	5	1	
Oulun ammattikorkeakoulu	3	0	0	0	0	2	6	0	0	0	
yht.		1	1	0	1	2	6	7	5	1	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	4	0	8	0	0	0	7	1	9	0	
YH Novia	5	1	0	0	0	0	0	0	1	5	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	5	5	18	9	4	0	11	8	18	0	
yht.		6	18	9	4	0	11	8	19	5	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	6	15	25	2	6	2	2	4	5	0	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	7	4	2	0	0	2	0	3	0	0	
Turun kristillinen opisto	8	0	1	0	0	0	0	1	18	0	
Raudaskylän Kristillinen Opisto	8	0	0	6	0	0	52	0	0	0	
Laajasalon opisto	8	17	48	0	1	1	0	8	4	0	
Jyväskylän kristillinen opisto	8	0	0	4	41	5	0	10	0	0	
Seurakuntaopisto	8	40	15	0	3	8	0	8	3	0	
yht.		57	64	10	45	14	52	27	25	0	
HY teologinen tiedekunta	9	21	20	1	10	7	12	10	15	1	
Åbo Akademi Fakulteten för Humaniora, P: Itä-Suomen yliopisto	9	0	0	0	0	2	0	0	8	17	
	9	0	0	13	6	6	6	0	0	0	
yht.		21	20	14	10	15	18	10	23	18	
Centria-ammattikorkeakoulu	10	1	0	2	14	0	31	3	3	1	
<b>Kaikki yhteensä</b>		<b>178</b>	<b>234</b>	<b>182</b>	<b>228</b>	<b>109</b>	<b>245</b>	<b>165</b>	<b>163</b>	<b>82</b>	<b>1586</b>

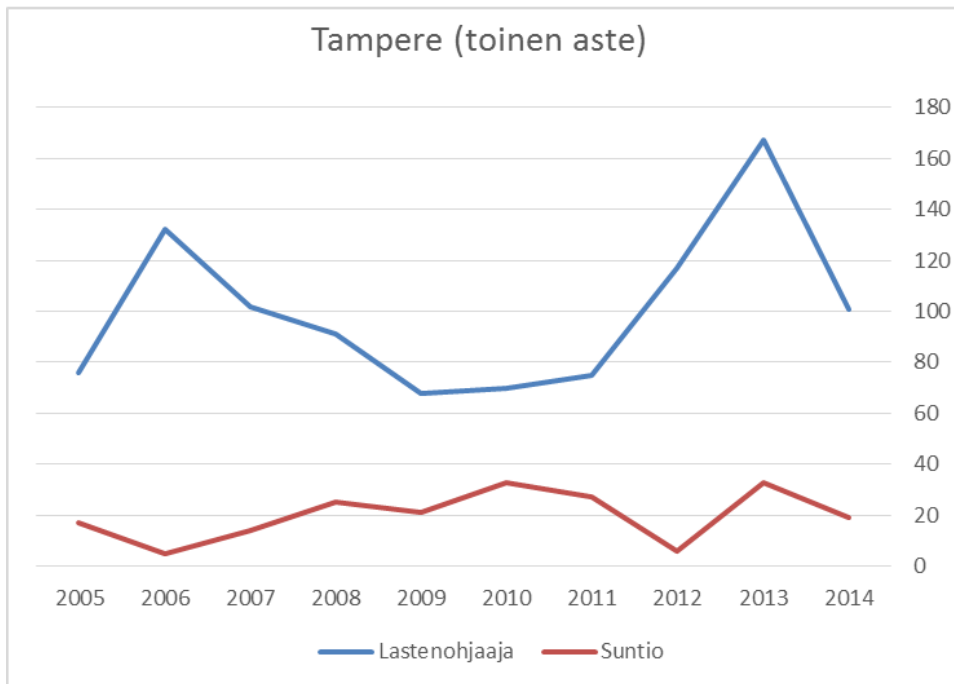
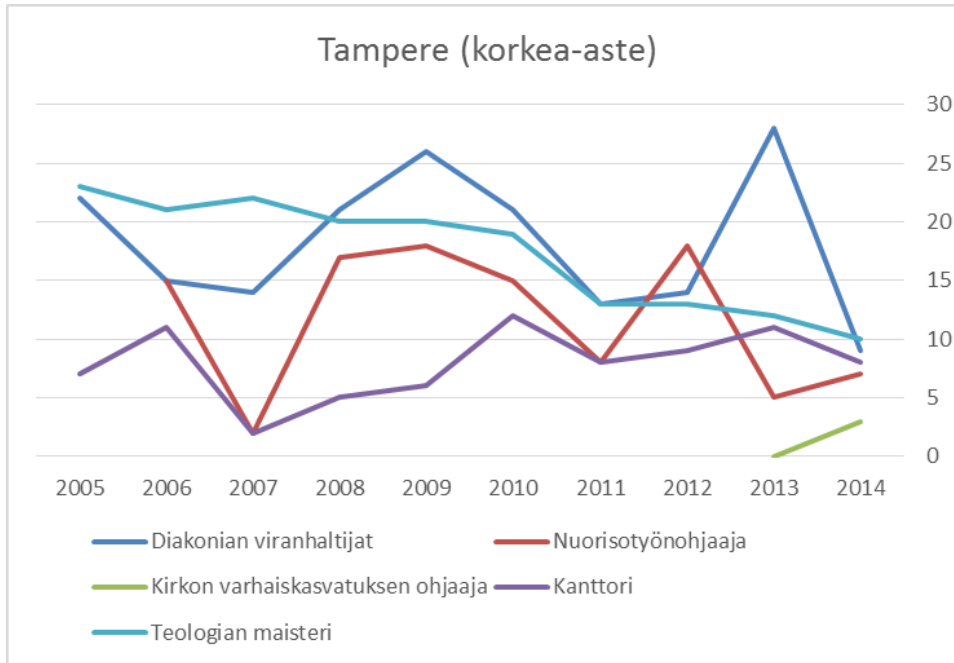
- 1 = lapsi- ja perhetyön perustutkinto / grundexamen i barn- och familjearbete (lastenohjaaja/barnledare)  
2 = musiikin maisteri (kanttori/kantor)  
3 = muusikko AMK /musiker YH (kanttori/kantor)  
4 = sairaanhoitaja AMK (diakonissa)  
5 = sosionomi AMK / socionom YH (diakoni/diakon)  
6 = sosionomi AMK / socionom YH (kirkon nuorisotyönohjaaja/kyrkans ungdomsarbetsledare)  
7 = sosionomi AMK (kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja)  
8 = suntion ammattitutkinto/yrkesexamen för kyrkväktmästare  
9 = teologian maisteri / teologie magister (pappi)  
10 = yhteisöpedagogi AMK (kirkon nuorisotyönohjaaja)



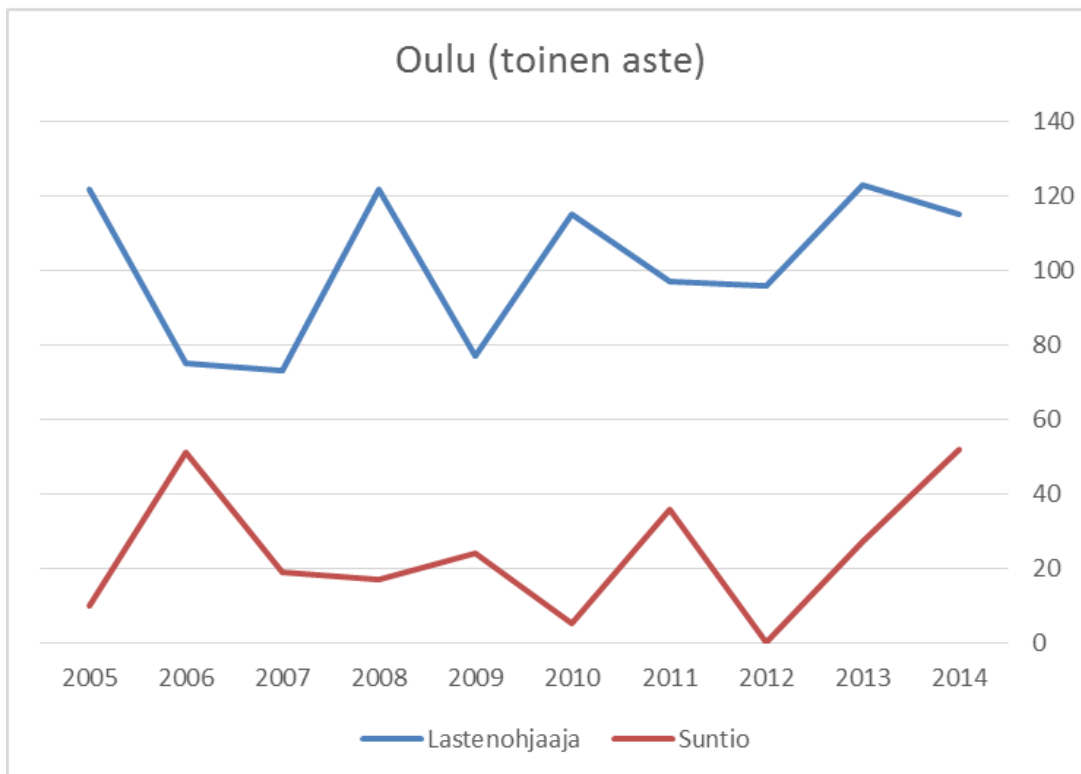
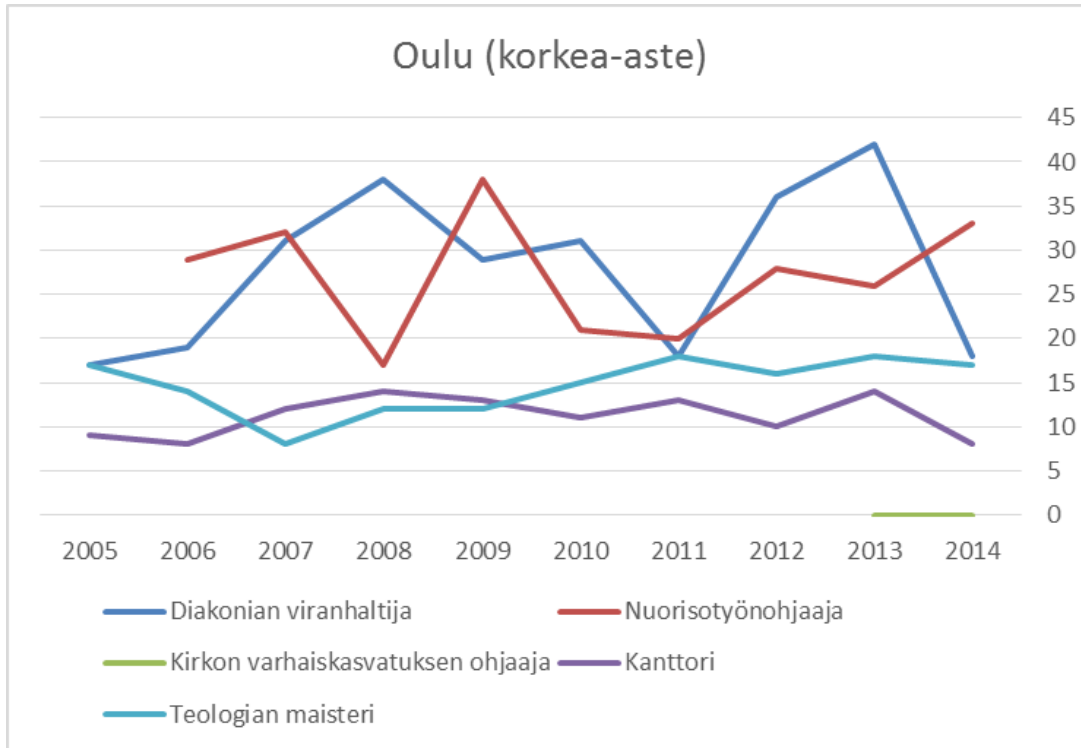
**Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004–2014 Turun arkkihiippakunta**



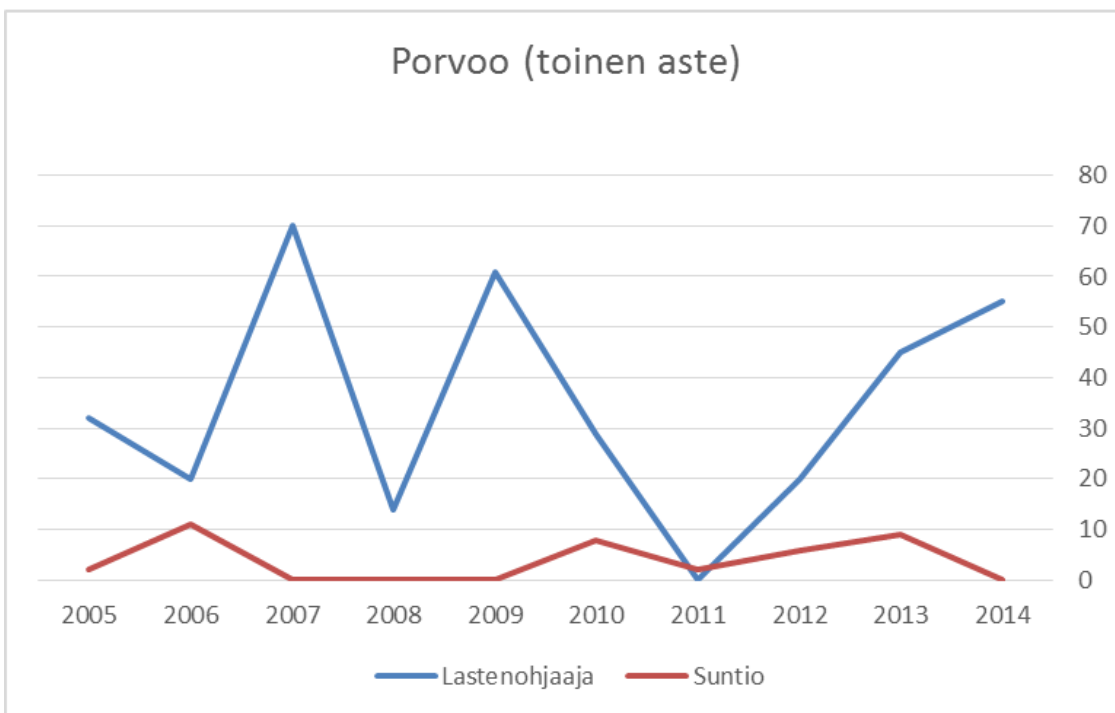
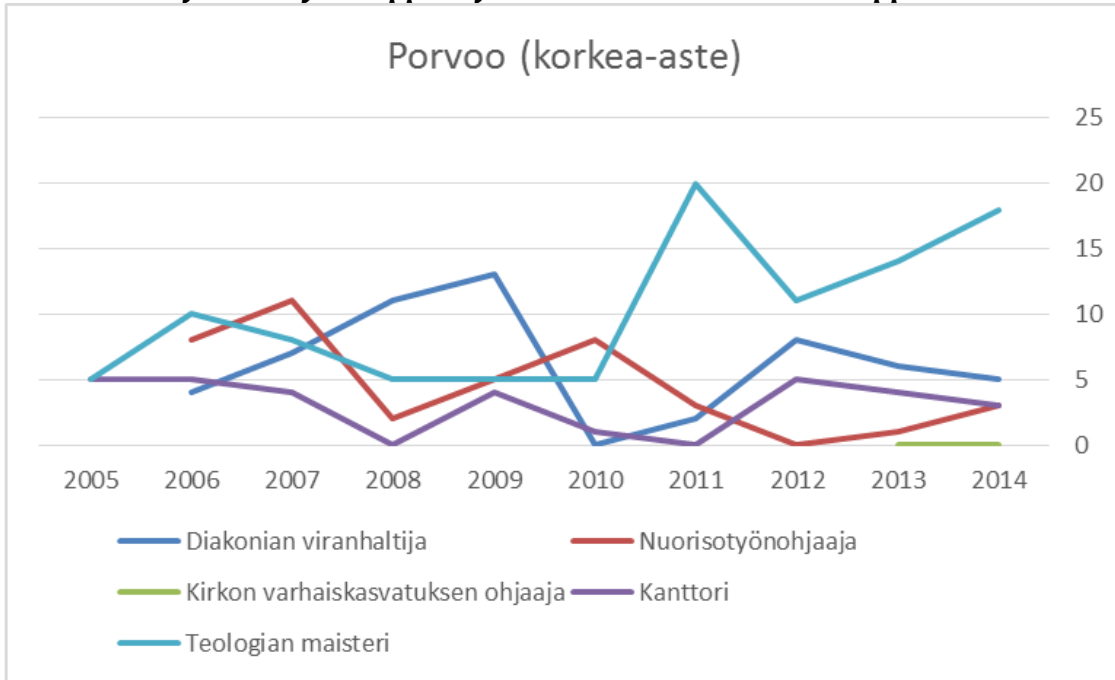
## Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004–2014 Tampereen hiippakunta



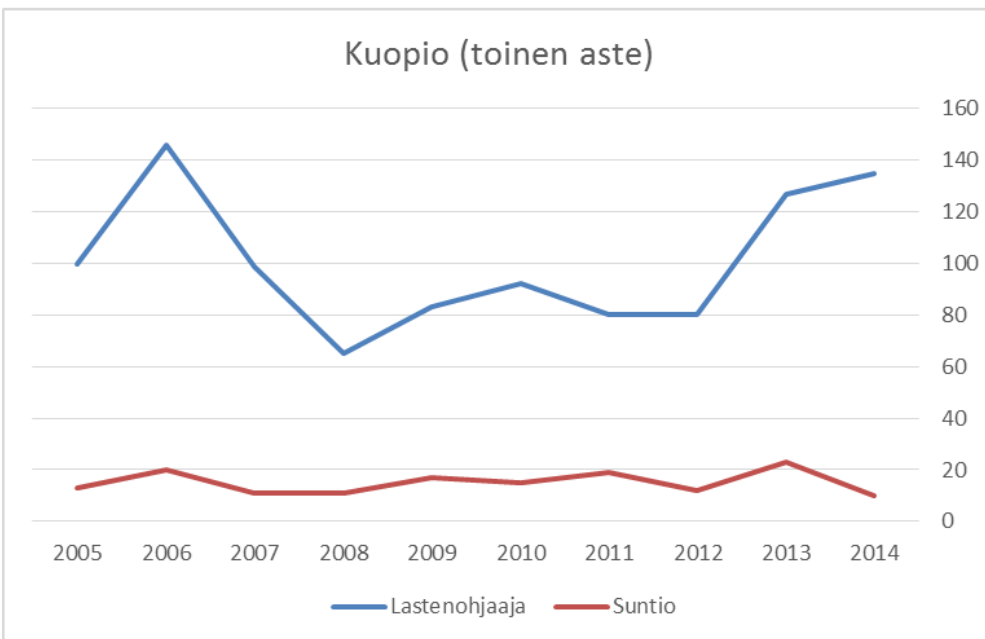
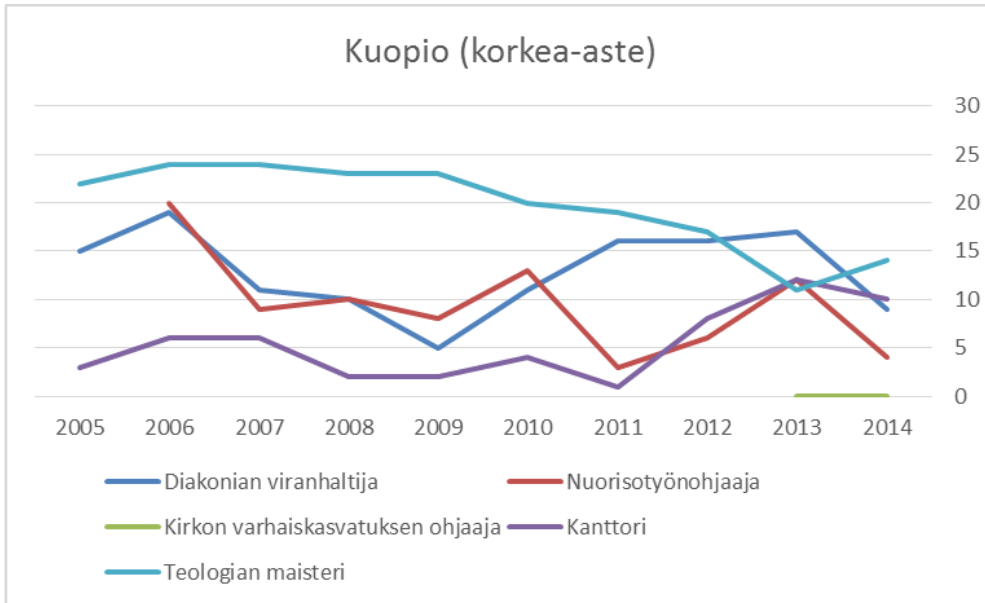
### Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004–2014 Oulun hiippakunta



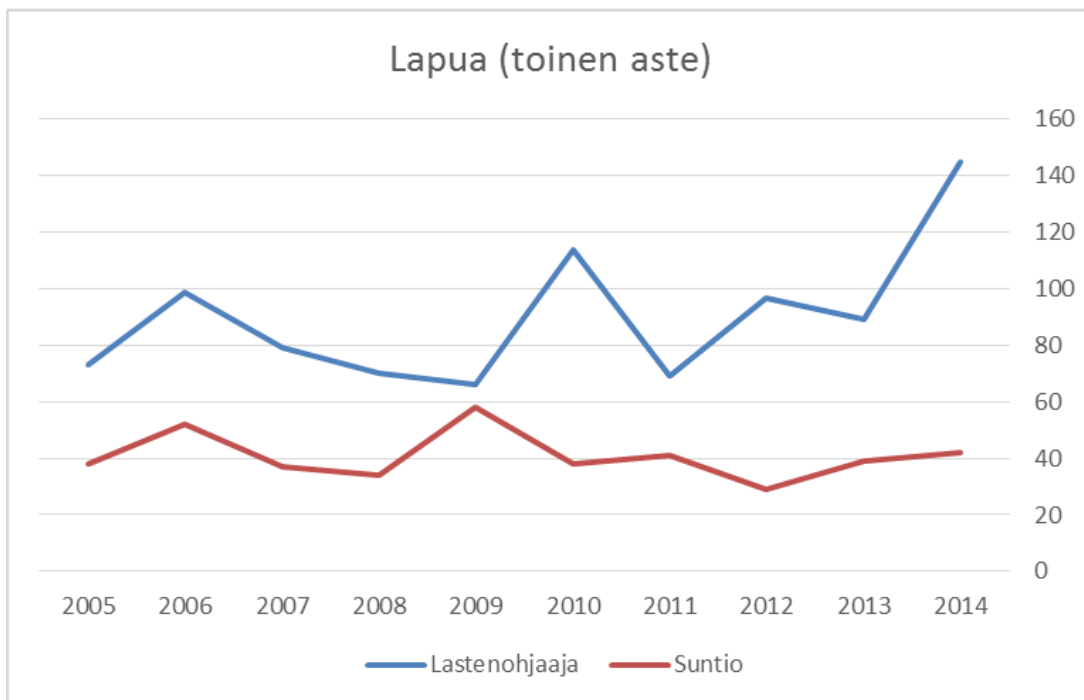
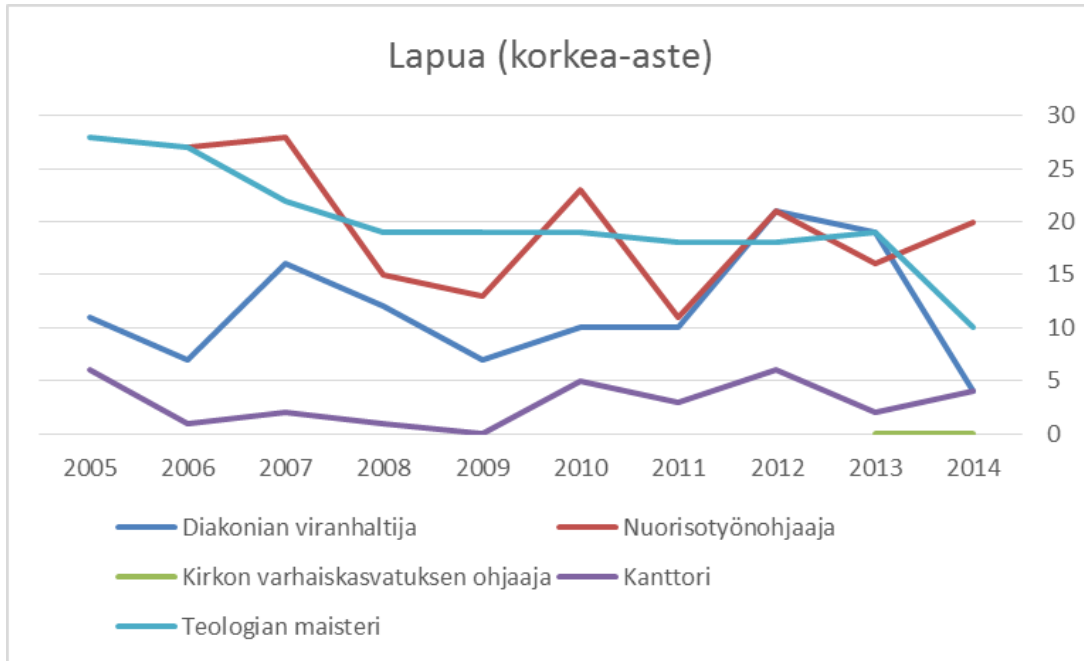
### Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004–2014 Porvoon hiippakunta



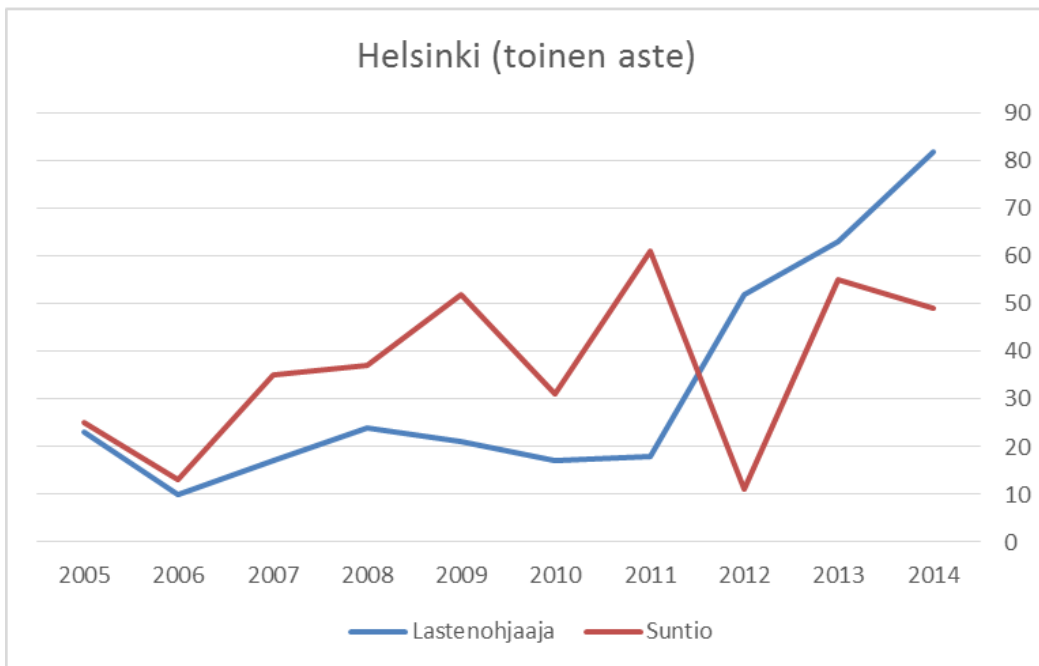
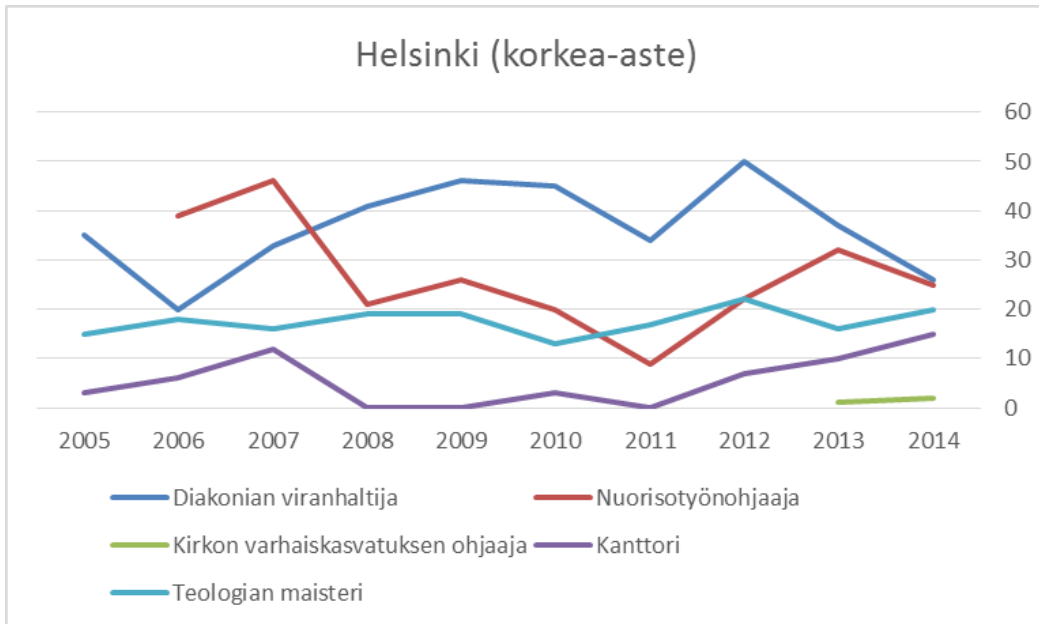
## Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004-2014 Kuopion hiippakunta



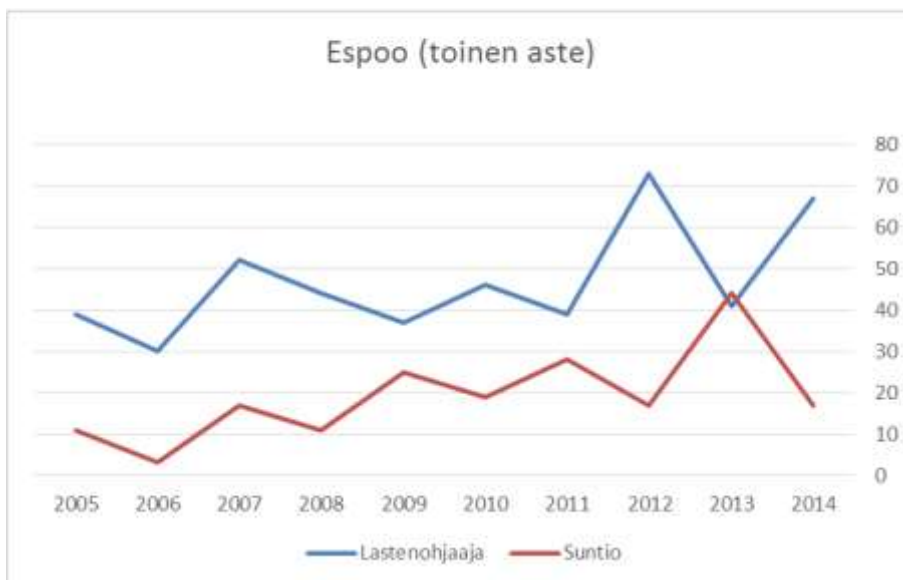
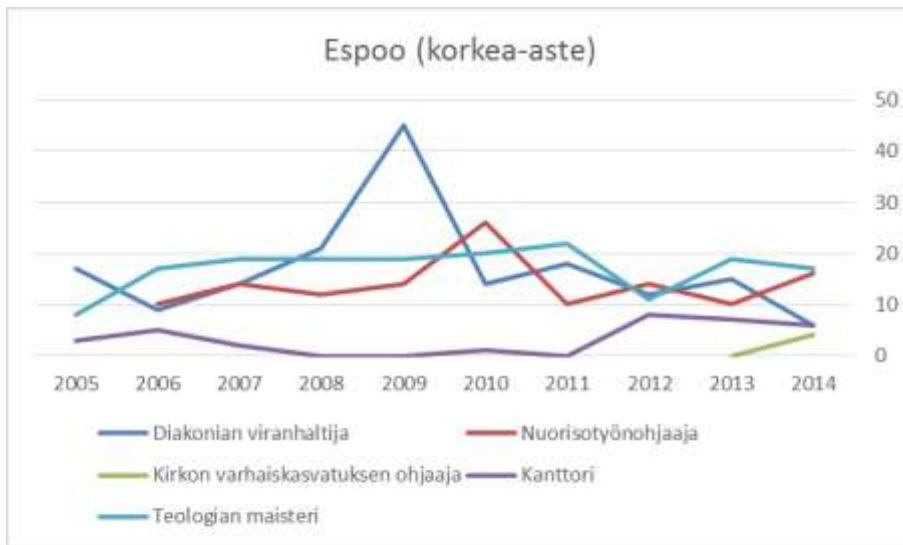
## Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004-2014 Lapuan hiippakunta



## Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004-2014 Helsingin hiippakunta



## Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksot 2004-2014 Espoon hiippakunta





## Liite 8 Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2014

Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2014	Papiksi vihittyjä				Papiksi vihittyjä/ikä								Papiksi vihittyjä, joilla muu tutkinto + TM-tutkinto (120 op)	Ev.-lut. kirkon pappis- oikeuden muuten saaneet	Työssä- oppimis- jakson hiippa- kunnassa, jossa vihkimys	Seurakuntapapin viroissa oleva papisto (seurakuntapastori, kappalainen, kirkkoherra)			Muissa kirkon toimissa/viroissa olevan papisto (seurakuntien/seurakuntayhtymien ja kirkon keskuhallinnon selektiivivirat sekä muut hallinto-, johtamis- ja asiantuntijatehtävät)			Tuomiokapitulin kirjoissa olevan alle 63 v. papiston lukumäärä 31.12.2014	Srk- pappeja / kirjoissa oleva alle 63 v. papisto %	Hiippakuntasierrot (lkm)			Diakonian virkaan vihkimys		
	miehiä	naisia		papiksi vihityjä, joilla vokaatio seurakuntaan	21-30 -v.	31-40 -v.	41-50 -v.	51-60 -v.	yli 60 v.	yli 41 v.	lkm	yht.				lkm	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia			yht.	%	hiippakunnasta muuttaneet papit	hiippakuntaan muuttaneet papit	ero siirtojen välillä	diakonian virkaan vihkimys lkm
<b>Hiippakunta</b>																													
Turun arkkihiippakunta	1	3	4	4	2	1	0	0	1	1	2	1	2	151	110	261	7	21	28	371	70 %	6	4	-2	1	16	6		
Tampereen hiippakunta	4	4	8	8	3	2	2	1	0	3	3	0	4	161	126	287	62	25	87	444	65 %	4	9	-5	2	8	8		
Oulun hiippakunta	5	4	9	9	5	1	2	1	0	3	0	0	2	153	72	225	89	44	133	373	60 %	6	7	-1	1	35	5		
Mikkelin hiippakunta	2	6	8	8	6	1	1	0	0	1	0	0	5	93	104	197	12	14	26	291	68 %	6	9	-3	0	0	0		
Porvoon hiippakunta	1	2	3	3	3	0	0	0	0	0	0	1	0	93	41	134	35	17	52	193	69 %	1	0	1	1	3	1		
Kuopion hiippakunta	5	6	11	11	4	4	1	2	0	3	3	0	11	163	147	310	40	28	68	367	84 %	6	2	4	2	34	30		
Lapuan hiippakunta	0	4	4	4	2	0	0	2	0	2	2	0	1	125	97	222	13	11	24	306	73 %	6	4	2	0	2	2		
Helsingin hiippakunta	5	8	13	9	4	5	3	1	0	4	0	1	1	112	120	232	49	52	101	568	41 %	8	8	0	1	9	5		
Espoon hiippakunta	1	4	5	3	2	2	1	0	0	1	3	0	2	91	102	193	30	23	53	309	62 %	6	5	1	1	4	4		
<b>Yhteensä</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>65</b>	<b>59</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>1142</b>	<b>919</b>	<b>2061</b>	<b>337</b>	<b>235</b>	<b>572</b>	<b>3222</b>	<b>64 %</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>-3</b>	<b>9</b>	<b>111</b>	<b>61</b>		
	37 % miehiä	63 % naisia	100 %	91 % vokaatio srkkaan	48 % 21-30 - v.	25 % 31-40 - v.	15 % 41-50 - v.	11 % 51-60 - v.	2 % yli 60 v.	28 %	20 % muu tutkinto + TM			43 % työssäoppi- msjakso suor. hpk:ssa	55 % miehiä	45 % naisia	100 %	59 %	41 %	100 %							55 % seurakunta työnantajana		

## Liite 9 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot ja orientoitumiskoulutukset 2014

Tuomiokapituleille suoritetut tutkinnot, orientoitumis- koulutukset, KITOS- seminaarit 2014	Pastoraali- tutkinnon suorittaneet			Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittaneet			Ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneet			Orientoitumiskoulutukseen osallistuneet							KITOS-seminaarit opiskelijoille (Kirkon työhön opiskelevien seminaarit)						
	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	kantorit	diakonian viranhaltijat	kirkon nuorisotyön- ohjaajat	teologit	lähetys sihteerit	lapsityöohj./kirkon varhaiskasv. ohjaaja	muut	yht.	diakonian opiskelijat (soston, AMK, diakoni ja sh. AMK, diakonissa)	kirkkomusiikin opiskelijat (MuM, muusikko AMK, kantorit)	kirkon nt.ohjaajaopisk. (yhteisöpedagogi/AMK ja soston. AMK, kirkon nt.ohj.)	kirkon varhaiskasv. ohj.opisk. (soston. AMK, kirkon varhaiskasv. ohj.)	teologian opiskelijat (teologian maisteri)	lastenohjaajaopisk. (lapsi- ja perhetyön perustutkinto)
<b>Hiippakunta</b>																							
Turun arkkihiippakunta	8	7	15	7	4	11	3	1	4	0	4	1	4	0	0	9	6	0	1	0	8	0	22
Tampereen hiippakunta	5	7	12	3	5	8	1	0	1	0	5	1	0	0	2	8	1	0	2	0	8	0	11
Oulun hiippakunta	8	6	14	2	4	6	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	10	10	35	0	10	12	77
Mikkelin hiippakunta	3	8	11	4	2	6	0	2	2	3	5	4	5	1	0	18	0	1	2	0	10	0	13
Porvoon hiippakunta	2	6	8	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
Kuopion hiippakunta	5	3	8	4	1	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	25	0	3	0	9	0	37
Lapuan hiippakunta	6	11	17	0	4	4	1	1	2	1	6	2	0	0	0	9	1	0	0	0	8	0	9
Helsingin hiippakunta	4	16	20	4	4	8	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	13	0	20
Espoon hiippakunta	5	6	11	2	4	6	1	0	1	1	4	0	0	2	0	7	14	3	8	3	26	0	54
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>70</b>	<b>116</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>99</b>	<b>12</b>	<b>243</b>
	40 % miehiä	60 % naisia	100 %	48 % miehiä	52 % naisia	100 %	67 % miehiä	33 % naisia	100 %	9 % kant- toreja	49 % diak- viran- halt.	58 % nt- ohjaaja	16 % teo- logeja	2 % lähetys- sihteerit	4 % lapsityön- ohj./ kirkon varh.kasv. ohj.	4 % muut	23 %	6 %	23 %	1 %	41 %	5 %	100 %

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

Vuosi/ Osallistujat	Papiksi vihittyjä	Papiksi vihittyjä miehiä	%	Papiksi vihittyjä naisia	%	Papiksi vihityillä toinen tutkinto + TM	%	Papiksi vihitty yli 41 v	%	Pastoraali-tutkinto	Pastoraali-tutkinto miehiä	%	Pastoraali-tutkinto naisia	%
2014	65	24	37 %	41	63 %	13	20 %	18	28 %	116	46	40 %	70	60 %
2013	84	37	44 %	47	56 %	18	21 %	22	26 %	74	26	35 %	48	58 %
2012	90	36	40 %	54	60 %	21	23 %	29	32 %	88	37	42 %	51	55 %
2011	104	43	41 %	61	59 %	21	20 %	28	27 %	85	35	41 %	50	59 %
2010	115	46	40 %	69	60 %	21	18 %	27	23 %	63	23	37 %	40	63 %
2009	110	42	38 %	68	62 %	28	25 %	35	32 %	54	27	50 %	27	50 %
2008	147	47	32 %	100	68 %			43	29 %	63	28	44 %	35	56 %
2007	124							26						
2006	131							23						
2005	126							23						
<b>Yhteensä 2009-2013</b>	503	204		299		109		141		364	148		216	
<b>Ka. 2009-2013 / vuosi</b>	101									73				

Vuosi/ Osallistujat	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto miehiä	%	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto naisia	%	Ylempi pastoraali-tutkinto	Ylempi pastoraali-tutkinto miehiä	%	Ylempi pastoraali-tutkinto naisia	%	Diakonian virkaan vihkimys	Orientoitumiskoulutus	KITOS-seminaarit
2014	54	26	48 %	28	52 %	18	12	67 %	6	33 %	111	55	241
2013	75	32	43 %	43	57 %	9	6	67 %	3	33 %	76	117	
2012	59	27	46 %	32	54 %	9	8	89 %	1	11 %	102	105	
2011	73	42	58 %	31	42 %	10	7	70 %	3	30 %	101	111	
2010	56	30	54 %	26	46 %	15	11	73 %	4	27 %			
2009	44	25	57 %	18	41 %	8	5	63 %	3	38 %			
2008	84	52	62 %	32	38 %	9	6	67 %	3	33 %			
2007													
2006													
2005													
<b>Yhteensä 2009-2013</b>	307	156		150		51	37		14		279	333	
<b>Ka. 2009-2013 / vuosi</b>	61					10							

## Liite 11 Tuomiokapituliin suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista seurakunnissa 2014

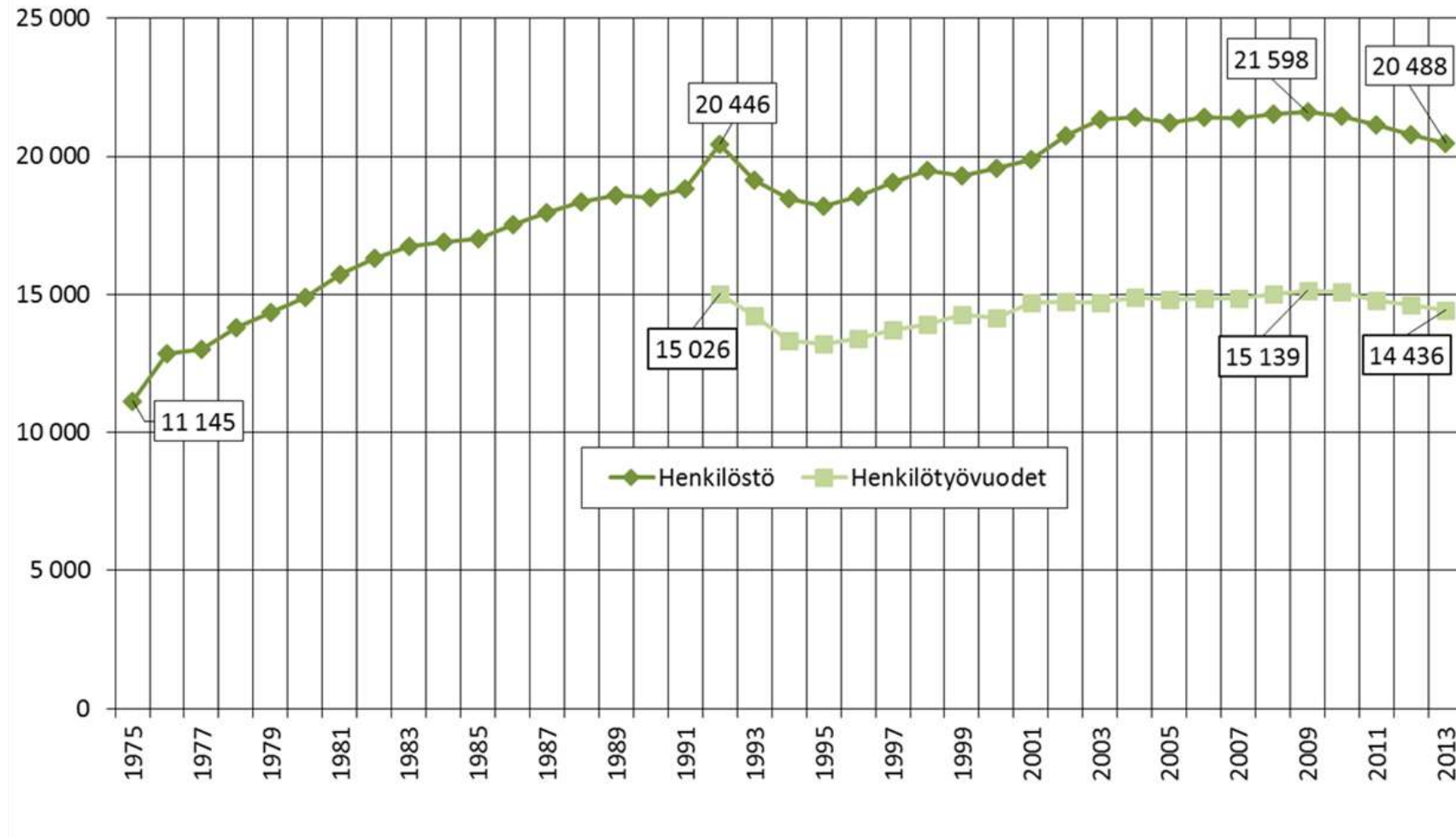
Työvoiman saanti seurakunnissa 2014 (tuomiokapituliin suuntaa-antavat arviot vuodesta 2014 sekä vuoden 2013 vastaukset kysymykseen rekrytointitilanteesta)															
		Papisto/yleisesti	Papit / Seurakuntapastori	Papit / Kappalainen	Papit / Kirkkoherra	Kanttorit/yleisesti	Kanttorit / Muu pk:n hyväksymä tutkinto (muusikko AMK, mus.kand.)	Kanttorit / Ylempi korkeakoulututkinto	Kanttorit / Laaja yliopistotutkinto	Diakonian viranhaltijat	Kirkon nuorisotyönohjaajat	Lapsityönohjaajat (kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja)	Lastenohjaajat	Lähetysseurit	Muut tehtävät
Turku	2014	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	vaikea	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2013	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	vaikea	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä
Tampere	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2013	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä
Oulu	2014	tydyttävä	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
	2013	hyvä	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä					
Mikkeli	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2013	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Porvoo	2014	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea		vaikea	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä
	2013	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	vaikea	vaikea	vaikea	vaikea	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
Kuopio	2014	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2013	vaikea	vaikea	tydyttävä	tydyttävä										
Lapua	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä
	2013	hyvä	erinomainen	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	
Helsinki	2014	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	erinomainen	vaikea	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2013	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	tydyttävä	hyvä
Espoo	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä
	2013	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä		

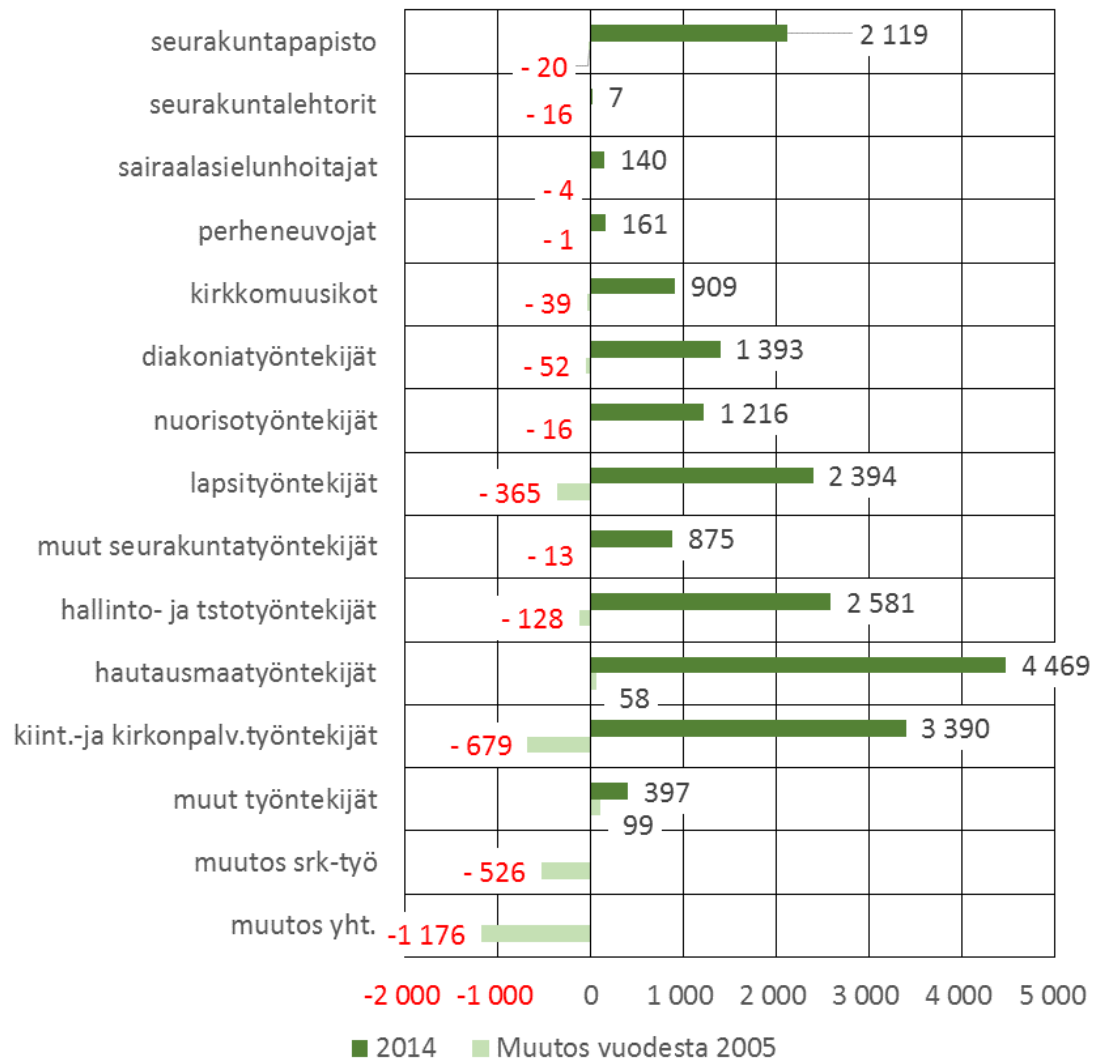
## Liite 12 Tilastot kirkon henkilöstön kehityksestä

Taulukko 1. Kirkon henkilöstö ja henkilötyövuodet tehtäväryhmittäin 2014

Tehtäväryhmä	Lkm	Henkilö työ- vuodet	Osuus koko lkm:stä	Osuus henkilö- työvuuo- sista
Seurakuntapapit	2 119	1 840	11 %	13 %
Lehtorit	6	6	0 %	0 %
Sairaalasielunhoito	140	124	1 %	1 %
Perheneuvonta	161	134	1 %	1 %
Kirkkomuusikot	909	774	5 %	5 %
Diakoniatyö	1 393	1 196	7 %	8 %
Nuorisotyö	1 216	1 018	6 %	7 %
Lapsityö	2 394	1 746	12 %	12 %
Muu srk-työ	876	359	4 %	3 %
<b>Seurakuntatyö yht.</b>	<b>9 214</b>	<b>7 196</b>	<b>46 %</b>	<b>51 %</b>
<b>Hallinto- ja toimistotyö</b>	<b>2 581</b>	<b>2 270</b>	<b>13 %</b>	<b>16 %</b>
<b>Hautausmaatyö</b>	<b>4 469</b>	<b>1 931</b>	<b>22 %</b>	<b>14 %</b>
<b>Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö</b>	<b>3 390</b>	<b>2 464</b>	<b>17 %</b>	<b>17 %</b>
<b>Muut</b>	<b>397</b>	<b>352</b>	<b>2 %</b>	<b>2 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>20 051</b>	<b>14 213</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Taulukko 2. Kirkon henkilöstö ja henkilötövuodet 1975-2014



Taulukko 3. **Kirkon henkilöstö 2005- 2014**

Taulukko 4. Henkilötyövuodet 2005-2014

