

**KIRKON
HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN
KEHITTÄMINEN**

Kirkkohallituksen asettaman
henkilöstökoulutuksen koordinaatiotyöryhmän
mietintö

Kirkkohallitukselle

Kirkkohallitus päätti täysistunnossaan 14.12.1999 perustaa työryhmän laatimaan selvityksen kirkollisen koulutuksen kehittämistarpeista ja tekemään esitykset koulutuskentän koordinoimiseksi 31.12.2001 mennessä. Tehtäväksiinto sisälsi

- a) asiakkaiden tarpeiden selvittämisen
- b) kirkollisen henkilöstökoulutuksen rakenteen selkiyttämisen ja
- c) kirkollisen henkilöstökoulutuksen koordinoinnin kehityslinjojen selkiyttämisen

Työryhmän puheenjohtajaksi kirkkohallitus valitsi johtaja Simo Peuran ja jäseniksi johtaja Stefan Forsénin, pääsihteeri Paavo Haapakosken, hiippakuntasihteeri Paula Hillukalan, kirkkoherra Petri Karttusen, neuvottelupäällikkö Oili Marttilan, koulutusjohtaja Asteri Saarikkomäen ja opintojohtaja Heikki Toivolan sekä sihteeriksi koulutussuunnittelija Pekka Launosen.

Työryhmä otti nimekseen *henkilöstökoulutuksen koordinaatiotyöryhmä*. Se kokoontui kahdeksan kertaa. Selvitystyönsä perusteella työryhmä laati oheisen mietinnön, jossa on kuvattu kirkon henkilöstön ja sen koulutuksen nykytilaa (luku 2), arvioitu toimintaympäristön muutosten vaikutusta kirkon työhön ja työntekijöiden koulutukseen (luku 3) sekä tarkasteltu kahden kyselyn perusteella asiakkaiden henkilöstökoulutuksellisia tarpeita (luku 4). Kyselyjen tulokset on raportoitu vielä erikseen mietinnön liitteissä 1 ja 2. Mietintö sisältää myös työryhmän ehdotuksen henkilöstökoulutuksen rakenteen ja koordinoinnin selkiyttämiseksi (luku 5).

Työryhmä oli esityksissään yksimielinen. Saatuaan tehtävänsä suoritetuksi työryhmä jättää mietintönsä kunnioittavasti kirkkohallitukselle.

Henkilöstökoulutuksen koordinaatiotyöryhmä esittää kirkkohallitukselle, että

1. kirkon henkilöstökoulutuksen koordinointi tapahtuu Kirkon koulutuskeskuksen johdolla tämän mietinnön luvuissa 5.2. ja 5.3. esitettyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden mukaisesti, ja että
2. tämä mietintö lähetetään tiedoksi kirkon henkilöstökoulutuksen järjestäjille.

Helsingissä 11. päivänä joulukuuta 2001

Simo Peura

Stefan Forsén

Paavo Haapakoski

Paula Hillukkala

Petri Karttunen

Oili Marttila

Heikki Toivola

Asteri Saarikkomäki

Pekka Launonen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
2. KIRKON HENKILÖSTÖN KOULUTUKSEN NYKYINEN TILANNE	6
2.1. Kirkollinen ammatillinen peruskoulutus ja henkilöstökoulutus	6
2.2. Kirkon henkilöstö ja kouluttamisen haasteet	6
2.2.1. Seurakuntien henkilöstön kehitysnäkymät	6
2.2.2. Henkilöstöryhmät ja niiden koulutus	7
2.3. Seurakunta ja koulutuksen järjestäminen	9
2.4. Henkilöstökoulutuksen nykyinen tarjonta	10
2.5. Henkilöstökoulutuksen kokonaisuuden koordinointi	12
3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET	14
4. ASIAKKAIDEN KOULUTUSTARPEET	16
4.1. Seurakuntien koulutussuunnittelu ja –tarpeet	16
4.2. Koulutuksen järjestäjien käsitykset koulutustarpeista	16
4.3. Seurakuntien työntekijöiden käsitykset koulutustarpeista	17
4.3.1. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet sekä koulutukseen osallistuminen	17
4.3.2. Nykyiset koulutustarpeet	18
4.3.3. Koulutuksen toteuttaminen	18
5. HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN RAKENTEEN JA KOORDINOINNIN KEHITTÄMINEN	20
5.1. Johtopäätökset asiakkaiden tarpeiden ja koulutuksen tarjonnan kohtaamisesta	20
5.1.1. Seurakunnat	20
5.1.2. Henkilöstö	20
5.1.3. Koulutuksen järjestäjät	21
5.2. Henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tavoitteet	22
5.3. Toimenpiteet henkilöstökoulutuksen rakenteen ja koordinoinnin kehittämiseksi	22
6. LIITTEET	25
Liite 1. Koulutustarpeiden selvittäminen henkilöstökoulutuksen yhteydessä	25
Liite 2. Seurakuntien työntekijäkysely 2001 / henkilöstökoulutus	26

1. JOHDANTO

Henkilöstökoulutuksen koordinaatiotyöryhmän asettamisen taustalla oli kirkkohallituksen toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2000-2002. Siinä kirkollisen koulutuksen kehittäminen ja koordinointi asetettiin yhdeksi kolmesta sisällöllisestä kehittämisaalueesta. Perusteluissa todettiin, että kirkon henkilöstökoulutusta (lisä- ja erityiskoulutus) tarjoavia tahoja on runsaasti: hiippakunnat, kirkon koulutuskeskus, kirkkohallituksen muut yksiköt, kirkolliset järjestöt ja koulutuslaitokset, seurakunnat, rovastikunnat ja seurakuntayhtymät sekä yksityiset konsultit ja yhtiöt. Tällä alueella toimijat ovat varsin itsenäisiä, minkä vuoksi myös koordinaation tarve on suurempi. Yhtäältä koulutustarjonnassa on päällekkäisyyttä, toisaalta joillekin työntekijäryhmille ei ole riittävästi koulutusta tarjolla. Lisäksi kirkon lukuisat uudistushankkeet synnyttävät merkittäviä koulutustarpeita. Suunnitelmakaudella päätettiin tehdä selvitys kirkollisen koulutuksen kehittämistarpeista ja siltä pohjalta esitykset koulutuskentän koordinoimiseksi. Koulutuksen koordinoimista haluttiin lisätä myös kirkkohallituksen sisällä. Samalla tuli harkita, mitä koulutusta tarjotaan esim. kirkollisten järjestöjen tehtäväksi. (Kirkkohallituksen toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2000-2002, 14-15)

Henkilöstökoulutuksen tavoitteita ja järjestelmää on viimeksi käsitelty perusteellisesti piispainkokouksen asettaman työryhmän mietinnössä *Kirkon henkilöstökoulutus 2000*¹. Siinä esitetyt linjaukset muodostavat monelta osin työryhmän työskentelyn lähtökohdan. Lisäksi työryhmä on hyödyntänyt työssään Kirkkohallituksen asettaman taloudellishallinnollisen henkilöstön koulutuksen seurantaryhmän raporttia *Taloudellishallinnollisen koulutuksen kehittäminen*².

Työryhmä on ottanut työssään huomioon myös Kirkkohallituksen 18.1.2000 asettaman Järjestöt ja Kirkkohallitus –toimikunnan työskentelyn. Sen tehtävänä on ollut valmistella esitys kirkkohallituksen ja järjestöjen erilaisista yhteistyömahdollisuuksista sekä etsiä uusia näkökulmia yhteisesti sovitun toiminnan rahoittamiseen. Ammatillista perus- ja lisäkoulutusta toteuttavat järjestöt toimikunta oli rajannut työskentelynsä ulkopuolelle.

Henkilöstökoulutuksellisten tarpeiden selvittämiseksi työryhmä teki kaksi kyselyä. Keväällä 2000 toteutettu kysely suunnattiin koulutuksen järjestäjille ja keväällä 2001 toteutettu kysely seurakuntien työntekijöille. Viimeksi mainittu tehtiin yhteistyössä Kirkon tutkimuskeskuksen kanssa.

¹ *Kirkon henkilöstökoulutus 2000*. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen 14.9.1993 asettaman työryhmän mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja B 1995:2.

² *Taloudellishallinnollisen koulutuksen kehittäminen*. Kirkkohallituksen asettaman taloudellishallinnollisen henkilöstön koulutuksen seurantaryhmän raportti. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja C 1999:4.

2. KIRKON HENKILÖSTÖN KOULUTUKSEN NYKYINEN TILANNE

2.1. Kirkollinen ammatillinen peruskoulutus ja henkilöstökoulutus

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön³ koulutus voidaan jakaa ammatilliseen peruskoulutukseen ja henkilöstökoulutukseen.

Seurakuntien henkilöstö saa ammatillisen peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä eri koulutusasteille sijoittuvia tutkintoja suorittamalla. Kirkko päättää erikseen, millä edellytyksillä tutkinnot kelpoistavat kirkon virkoihin. Tällaisia ovat papinvirka (kirkkoherra, kappalainen, seurakuntapastori), lehtorin, kanttorin ja diakonian virka sekä lapsi- ja nuorisotyönohjaajan virka. Niihin kelpoistavat tutkinnot suoritetaan yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Seurakunnan lastenohjaajan tehtäviin hakeutvalta suositellaan edellytettävän vähintään toisen asteen ammatillista perustutkintoa, joka on vuodesta 2001 lähtien nimeltään lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Suntion ammattitutkinto, joka on toisen asteen ammatillista koulutusta, antaa valmiuksia seurakuntien keittiö-, kiinteistö-, kirkonpalvelu- ja hautausmaatyöhön.

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä mietinnössä koulutusta, jolla seurakunta kehittää toimintaansa ja parantaa seurakuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön toimintavalmiuksia ja työtyytyväisyyttä.

Seurakunnan toimintojen kehittämiseen voidaan pyrkiä myös luottamushenkilöiden ja seurakuntien vapaaehtoisten koulutuksella. Työryhmä on kuitenkin rajannut nämä ryhmät tehtävänsä ulkopuolelle ja vain sivunnut niiden kouluttamiseen liittyviä kysymyksiä.

2.2. Kirkon henkilöstö ja kouluttamisen haasteet

2.2.1. Seurakuntien henkilöstön kehitysnäkymät

Suomen ev.-lut. kirkon ja sen seurakuntien palveluksessa olevan henkilöstön määrä oli vuonna 2000 kaikkiaan 19 579 henkeä. Tämä joukko jakautui kirkon 465 työnantajajaksikon kesken hyvin epätasaisesti. Yli puolella niistä oli palveluksessaan alle kaksikymmentä henkilöä. Vain runsaan 80 työnantajajaksikon henkilöstömäärä oli 50 tai enemmän. Samaa epätasaisuutta on havaittavissa tarkasteltaessa henkilöstön jakautumista hiippakuntien kesken. Henkilöstöä oli vuonna 2000 lukumääräisesti eniten Helsingin hiippakunnassa. Sen alueella oli myös useita henkilöstömäärältään suuria seurakuntatalouksia, joiden henkilöstökoulutukselliset resurssit ovat perinteisesti olleet hyvät.

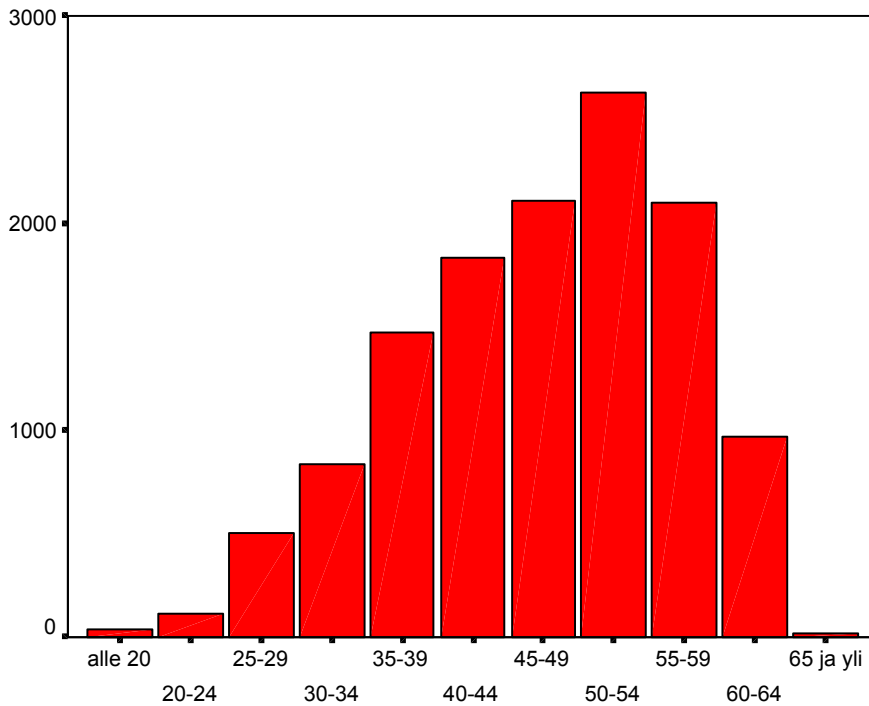
Koko kirkon henkilöstön määrä kasvoi lievästi vuonna 2000 edelliseen vuoteen verrattuna. Lukumäärä ei silti vastaa 1990-luvun alun huippuvuosien tasoa. On todennäköistä,

³ Kirkon henkilöstöllä tarkoitetaan tässä mietinnössä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien ja seurakuntayhtymien sekä hiippakuntien tuomiokapitulien ja kirkon keskushallinnon palveluksessa olevaa henkilöstöä.

että lähivuosina henkilöstömäärässä ei tapahdu koko kirkon tasolla merkittäviä muutoksia. Rekrytointitilanne voi kuitenkin vaikeutua oleellisesti, kun eläkkeelle jäävien kirkon työntekijöiden määrä on 10–15 vuoden ajan tavallista suurempi (ks. kuva 1) ja kun työikäisen väestön ikääntyminen koskee koko työmarkkinoita lähes samanaikaisesti. Henkilöstömäärien kehitystä seurakuntien kesken on vaikeaa ennustaa lyhyelläkään aikavälillä. Siihen vaikuttavat osaltaan toimintaympäristön muutokset (ks. luku 3), joista seurauksena voi olla muun muassa seurakuntien yhdistymisiä.

Kirkon tulee varautua tilanteeseen vaikuttamalla jo nyt koulutuksellisin keinoin siihen, että työelämään tullaan varhemmin ja että sieltä poistutaan myöhemmin kuin nykyisin. Kirkko työpaikkana tulee tehdä houkuttelevaksi jo opiskeluaikana järjestämällä asianmukaiset työssäoppimis- ja harjoitteluolosuhteet. Myös jo palveluksessa olevan henkilöstön työssä jatkamista tulee edistää henkilöstökoulutuksellisin keinoin.

Kuva 1. Kirkon vakinainen henkilöstö ikäluokittain v. 2000 (Lähde: Kertomus Kirkon sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston toiminnasta vuonna 2000)



2.2.2. Henkilöstöryhmät ja niiden koulutus

Kirkon ja seurakuntien henkilöstö on tehtäviensä ja ammatillisten vaatimustensa perusteella asetettavissa ainakin seuraaviin neljään ryhmään: seurakuntatyö, hallinto, hautausmaatyö sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö. Kolmesta viimeksi mainitusta ryhmästä puhuttaessa käytetään vakiintuneesti myös termiä taloudellis-hallinnollinen henkilöstö.⁴

⁴ Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen kehittäminen 1999.

Seurakuntatyön ryhmä on perinteisesti ollut suurin, vuonna 2000 sen osuus oli yli 40 % koko kirkon henkilöstömäärästä. Tähän ryhmään luetaan papisto, lehtorit, kanttorit, diakoniatyöntekijät, nuorisotyöntekijät, lapsityöntekijät ja lähetysseurakuntien työntekijät. Moneen muuhun kirkkoon verrattuna tämän ryhmän suhteellinen osuus henkilöstöstä on keskimääräistä pienempi.

Seurakuntatyön ryhmään kuuluvalla henkilöstöllä on yleensä ollut jonkinasteinen kirkollinen ammatillinen peruskoulutus. Heidän suorittamansa tutkinnot ovat perinteisesti kelpoistaneet lähinnä vain kirkon ja seurakuntien palveluksessa suoritettavaan työhön. Tässä on tapahtunut perusteellinen muutos koulutus- ja tutkintojärjestelmän kehityksessä. Uusimmat tutkinnot, esimerkiksi ammattikorkeakouluissa tai toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa suoritettavat, kelpoistavat myös muun yhteiskunnan palvelukseen.

Kirkon palvelukseen rekrytoitavien ammatillisia vaatimuksia on lisätty samassa tahdissa kuin koulutus- ja tutkintojärjestelmää on kehitetty. Kun vielä viime vuosikymmenen alussa korkeakoulututkinto oli vaatimuksena lähinnä vain papin viroissa ja osassa kanttorin virkoja, se on yhä tavanomaisempi vaatimus myös muilla seurakuntatyön tehtäväryhmään kuuluvilla ammattialoilla. Diakoniatyöntekijöiltä ja nuorisotyönohjaajilta edellytetään nykyisin ammattikorkeakoulututkinto. Kanttorien konservatorioissa saama koulutus on siirtymässä ammattikorkeakouluihin. Lastenohjaajien koulutus on kehittynyt muutama sata tuntia kestävästä kurssimuotoisesta koulutuksesta toisen asteen ammatilliseksi perustutkinnoksi, joka voidaan suorittaa myös näyttötutkintona.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön ryhmä ja hautausmaatyön ryhmä muodostavat yhdessä yli 40 % osuuden kirkon koko henkilöstön lukumäärästä. Vuosityövoimaan perustuvassa tarkastelussa hautausmaatyön ryhmä jää kuitenkin tavallisesti pienimmäksi kausityöntekijöiden suuren osuuden vuoksi. Hyvin monen kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön sekä hautausmaatyön ryhmiin kuuluvan ammatillinen osaaminen perustuu edelleen pelkkään käytännön työtehtävissä hankittuun kokemukseen.

Tämän alan ammatillinen peruskoulutus on kuitenkin kehittymässä Opetushallituksen hyväksytyä näyttötutkintorakenteeseen kuuluvan suntion ammattitutkinnon perusteet. Niitä on ryhdytty noudattamaan vuodesta 2000 lukien. Suntion ammattitutkinnon suorittaminen antaa valmiudet toimia erilaisissa seurakunnan keittiö-, kiinteistö-, kirkonpalvelu- ja hautausmaatehtävissä.

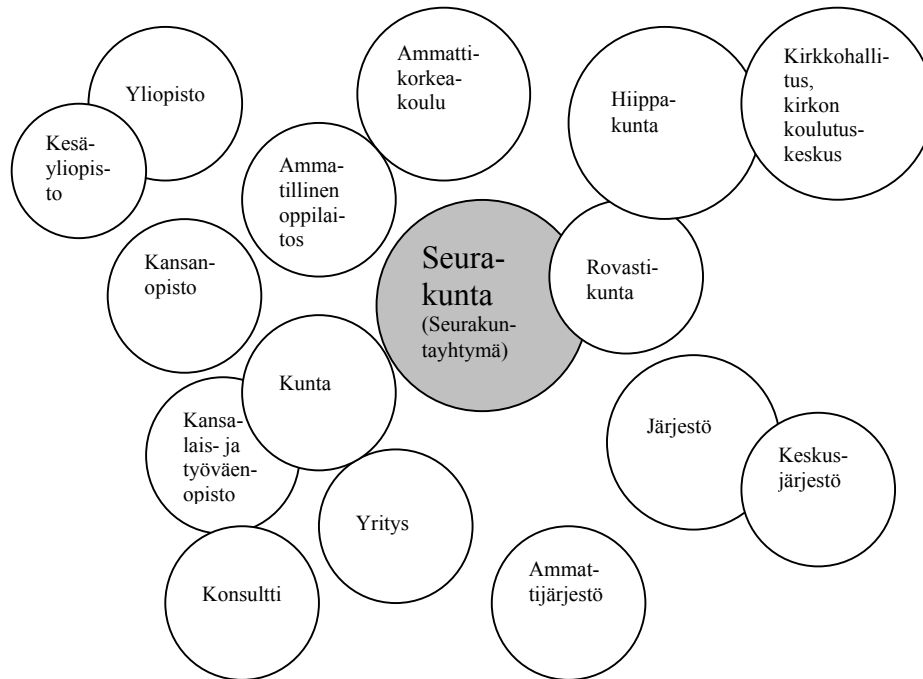
Uusien työntekijöiden työllistymismahdollisuudet ovat hyvät nykyisen henkilöstön ikärakenteen ja siitä seuraavan vaihtuvuuden takia. Seurakuntien työnantajina tulisi kannustaa ilman ammattitutkintoa olevia työntekijöitään suorittamaan uusi tutkinto. Siten ne voisivat vaikuttaa henkilöstönsä työkyvyn ylläpitämiseen ja työssä jaksamiseen.

Hallinnon tehtäväalalla työskenteleviä oli runsaat 10 % kirkon henkilöstömäärästä vuonna 2000. He ovat peruskoulutukseltaan pääasiassa opistoasteen tutkinnon suorittaneita. Nämä tutkinnot antavat kelpoisuuden toimia yhteiskunnassa erilaisten työnantajien palveluksessa. Seurakuntaa mahdollisena tulevana työympäristönä ei näissä tutkimuksissa ole otettu huomioon.

2.3. Seurakunta ja koulutuksen järjestäminen

Seurakunta hankkii henkilöstölleen koulutusta kehittääkseen toimintaansa ja henkilöstönsä ammatillista osaamista. Seurakunta on siten henkilöstökoulutuksen asiakas, toiminnan subjekti ja myös maksaja. *Asiakkaina* ovat sekä seurakunta työyhteisönä että työntekijät, jotka osallistuvat koulutukseen. Henkilöstökoulutusta hankkiessaan seurakunnalla on monia eri vaihtoehtoja. Tätä tilannetta on havainnollistettu kuvassa 2.

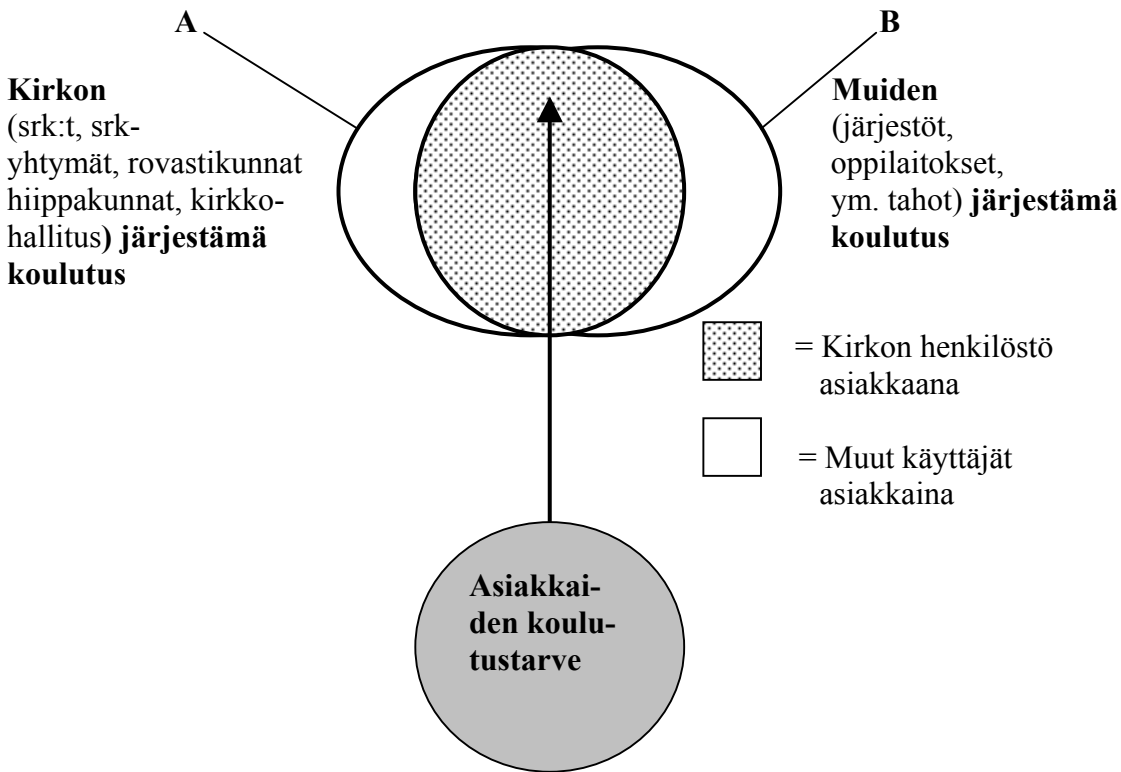
Kuva 2. Henkilöstökoulutuksen kokonaisuus seurakunnan näkökulmasta



Koulutuksen asiakkaana voidaan pitää myös Suomen ev.-lut. kirkkoa kokonaisuudessaan. Monet erityisesti hiippakuntien ja Kirkon koulutuskeskuksen toimeksiannoista tulevat kokonaiskirkolta – kirkolliskokoukselta, piispainkokoukselta tai kirkkohallitukselta – ja tähtäävät kirkon työn kehittämiseen.

Seurakunnat ja niiden työntekijät valitsevat koulutuksen, jota on tarjolla monella eri tasolla ilman yhteistä organisaatiota. Koulutuksen *järjestäjinä* ovat ensinnäkin Suomen ev.-lut. kirkon seurakunnat, seurakuntayhtymät, rovastikunnat, hiippakunnat ja kirkkohallitus. Toiseksi koulutusta järjestävät monet eri järjestöt, oppilaitokset, yritykset ja vastaavat. Nämä ovat toiminnallisesti ja hallinnollisesti itsenäisiä kirkkoon nähden, vaikka monet niistä toimivatkin läheisessä yhteydessä sen kanssa. Koulutuksen järjestäjien näkökulmasta kirkon henkilöstökoulutuksen tarjonnan kokonaisuus on esitetty kuvassa 3.

Kuva 3. Kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisuus koulutuksen järjestäjien näkökulmasta



Kirkon henkilöstökoulutuksen järjestämisen nykyinen perusmalli on 1970-luvun lopulta. Silloin täydennyskoulutus hajautettiin hiippakuntiin ja erityiskoulutus keskitettiin Kirkon koulutuskeskukselle ja muille kirkkohallituksen keskuksille. Järjestöjen nähtiin täydentävän kokonaisuutta. Joillakin järjestöistä oli virallisempi asema kirkon delegoitua niille tiettyjä koulutustehtäviä esimerkiksi lapsi- ja nuorisotyön tai luottamushenkilökoulutuksen alueella. Järjestöjen rooli jäi kuitenkin epäselväksi. Kirkkohallituksen asettama *Järjestöt ja kirkkohallitus* -työryhmän selvitys järjestöjen roolista kirkon toiminnan kokonaisuudessa valmistuu samanaikaisesti tämän työryhmän mietinnön kanssa.

Henkilöstökoulutusta on järjestetty jossain määrin työntekijäryhmäkeskeisesti. Esimerkiksi pappien ja kanttorien täydennyskoulutus on ollut erityisesti Kirkon koulutuskeskuksen tehtävänä ja diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden täydennyskoulutus hiippakuntien tehtävänä. 1980-luvulta lähtien on korostettu työntekijäryhmien rajojen ylittämistä, laaja-alaista yhteistyökykyä ja kokonaisten työyhteisöjen kouluttamista.

2.4. Henkilöstökoulutuksen nykyinen tarjonta

Henkilöstökoulutuksen nykyinen tarjonta käy ilmi vuosittain laadittavasta kirkon henkilöstökoulutusoppaasta. Koulutus on ryhmitelty järjestäjien mukaan: A. Hiippakunnat, B. Kirkon koulutuskeskus ja kirkkohallituksen muut yksiköt ja C. Koulutuslaitokset, järjes-

töt ja muut koulutuksen järjestäjät. B- ja C-lukujen sisällä on lisäksi koulutusaloittainen jaottelu.⁵

Hiippakuntien koulutus on luonteeltaan alueellista ja pyrkii tavoittamaan varsin suuren osan seurakuntien työntekijöistä. Se on ammatillista ja yleistä täydennys- ja lisäkoulutusta ja yleensä yhteissuunnitteluun perustuvaa prosessioppimista. Koulutusta hajautetaan tarvittaessa rovastikuntiin. Kirkon koulutuskeskuksen ja kirkkohallituksen eri toimialojen kanssa on yhteistä suunnittelua ja koordinaatiota.

Merkittävimpiä papistolle suunnattuja koulutuksia ovat kolme pastoraalitutkinnon opintokokonaisuutta ja seurakuntatyön johtamisen tutkinto (kukin 2 ov). Diakoniatyön ja nuorisotyön täydennyskoulutukset ovat hiippakuntien vastuulla. Osa niistä on useamman opintoviikon laajuisia koulutuksia. Hiippakunnat järjestävät myös työyhteisökoulutusta ja useiden henkilöstöryhmien yhteistä koulutusta. Hiippakunnallinen koulutus on avainasemassa suurten kirkollisten hankkeiden, kuten rippikoulu- ja jumalanpalvelusuudistuksen, toteuttamisessa.

Kirkon koulutuskeskuksen ja kirkkohallituksen muiden yksiköiden koulutustarjonta sisältää yhtäältä eräiden virkojen tehtävälleen välittömästi liittyvää erikoiskoulutusta ja toisaalta ammattitaidon ajan tasalla pitämiseen liittyviä kursseja ja seminaareja. Niille molemmille on tunnusomaista tiettyihin työntekijäryhmiin suuntautuminen.

Eryityskoulutuksen kohderyhmän muodostavat lähinnä papit, lehtorit, kanttorit, diakonian viranhaltijat ja nuorisotyönohjaajat. Kurssien koulutuksellinen vastuu jakautuu Kirkon koulutuskeskuksen ja kirkkohallituksen muiden yksiköiden kesken. Se osa erikoiskoulutusta koskevasta tarjonnasta, joka on yksinomaan Kirkon koulutuskeskuksen vastuulla, liittyy yleensä pappien pastoraalitutkintoon. Eryityskoulutuksen laajuus vaihtelee 6-30 opintoviikkoon. Sen ajallinen kesto on yleensä 1-3 vuotta. Koulutukseen voi liittyä myös ohjattua etäopiskelua. Erikoiskoulutusta on järjestetty jumalanpalveluselämän, kirkkomusiikin, raamattuteologian, seurakuntapapin työn, bibliodraamaohjauksen, kasvatuksen, sielunhoidon, perheneuvonnan, diakonian, lähetystyön, yhteiskunnallisen työn, työnohjauksen, johtamisen ja työyhteisöjen kehittämisen alueilla.

Kirkkohallitus tarjoaa lisäksi koulutusta, joka on tarkoitettu ammattitaidon ajan tasalla pitämiseen. Nämä koulutukset ovat yleensä ajalliselta kestoaltaan lyhyitä, 1-3 päivän mittaisia kursseja tai seminaareja. Tällaista koulutusta on lähinnä diakonian ja yhteiskuntatyön sekä taloudellis-hallinnollisen työn alueilla. Sitä järjestettäessä yhteistyökumppaneina on myös kirkon keskushallinnon ulkopuolisia tahoja, kuten kristilliset järjestöt, kansanopistot tai ammatilliset oppilaitokset.

Koulutuslaitosten, järjestöjen ja muiden koulutuksen järjestäjien koulutustarjonta on viime vuosina ollut lukumääräisesti runsasta ja kasvavaa. Koulutus sisältää asiantuntijuuden lisäämiseksi tarkoitettuja koulutusseminaareja ja neuvottelupäiviä. Osa 2-3 päivän koulutuksista on mahdollista koota laajemmiksi opintokokonaisuuksiksi ns. opintopassin avulla. Koulutuslaitokset tarjoavat myös yli 10 ov:n laajuista, yhteiskunnan koulutusjärjestelmän puitteissa järjestettyä kirkollista lisäkoulutusta. Seuraavassa asetelmassa on esitetty tämän alueen koulutuslaitosten määrä vuonna 2002 koulutusaloittain.

⁵ *Kirkon henkilöstökoulutus 2002*. Kirkon koulutuskeskus. 2001.

Koulutusala	Koulutustilaisuuksien määrä
1. Jumalanpalveluselämä ja spiritualiteetti	8
2. Raamattu, teologia ja sananjulistus	14
3. Musiikkitoiminta	14
4. Kasvatus	85
5. Sielunhoito, perheneuvonta ja perhetyö	27
6. Diakonia ja yhteiskuntatyö	11
7. Lähetystyö ja kansainvälinen diakonia	8
8. Ekumenia ja kansainvälistyminen	2
9. Vuorovaikutustaidot, luova toiminta ja draama	37
10. Johtaminen, työnohjaus ja kehitystoiminta	11
11. Henkilöstö- ja taloushallinto	8
12. Kiinteistönhoito ja kirkonpalvelustyö	31
13. Hautaustyö ja puutarhanhoito	10
14. Tiedotus ja viestintä	10
15. Muu koulutus	1
Yhteensä	277

Henkilöstökoulutuksen koulutusaloittaisessa ryhmittelyssä on yhtymäkohtia seurakuntien henkilöstön ammatillisen ryhmittelyn kanssa. Koulutusalojen 1 – 10 tarjonta on suunnattu pääasiassa seurakuntatyön alalla toimivalle henkilöstölle ja alojen 11 – 14 tarjonta taloudellis-hallinnolliselle henkilöstölle. Koulutustilaisuuksien lukumääräinen tarkastelu ei välttämättä anna oikeaa kuvaa henkilöstöryhmien koulutustarpeesta. Tarkastelussa tulisi kiinnittää huomiota myös alan ammatilliseen peruskoulutukseen ja siihen, miten kirkko mahdollisena tulevana työpaikkana on otettu koulutuksessa huomioon. Huomiota tulisi kiinnittää myös kirkollisen ja muun koulutuksen sekä ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen välisten rajojen madaltamiseen. Seurakuntienkin tulisi voida henkilöstökoulutuksessaan hyödyntää yhteiskunnan siihen suuntaamaa taloudellista tukea.

Koulutuksen tarjonnassa yhteistyötä lienee kehitettävä ainakin niillä alueilla, joilla on runsaasti koulutustarjontaa tai se ei kata koko koulutusala. Taulukon perusteella eniten koulutustarjontaa on kasvatuksen alueella, sillä kohdan 4 lisäksi kohtien 5 ja 9 koulutus on osittain suunnattu kasvatusstyössä, ennen kaikkea lapsi- ja perhetyössä toimiville. Sen sijaan nuorisotyöhön suunnattua koulutusta on selvästi vähemmän. Taloudellis-hallinnollisen työn alueella on kiinteistönhoidossa ja kirkonpalvelustyössä selvästi enemmän tarjontaa kuin henkilöstö- ja taloushallinnossa tai hautaustyössä ja puutarhahoidossa.

2.5. Henkilöstökoulutuksen kokonaisuuden koordinointi

Koordinointi on henkilöstökoulutuksen kokonaisuuden arviointia ja kehittämistä. Se on tarpeen, jotta seurakunnat ja niiden henkilöstö voivat saada tarvitsemansa, laadullisesti hyvän koulutuksen. Koordinointia tapahtuu sekä seurakunnissa, kun ne laativat koulutussuunnitelmiaan, että hiippakunnissa ja koko kirkon tasolla.

Henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tekee vaikeasti hallittavaksi kirkon rakenteen ja hallinnon erityispiirteet. Seurakunnat ovat taloudellisesti ja koulutusta koskevilla ratkaisuisa itsenäisiä. Samoin hiippakunnat ovat luonteeltaan autonomisia. Koulutus on

nähty piispan opetusvirkaan pohjautuvana toimintana. Kirkkohallituksella ei ole hallinnollista valtaa koulutusasioissa hiippakuntiin eikä seurakuntiin. Tilanne on sama suhteessa muihinkin kirkollisen henkilöstökoulutuksen tarjoajiin.⁶

Kirkon koulutuskeskuksen tehtäväksi määriteltiin 1980-luvulla toimia henkilöstökoulutuksen asiantuntija- ja keskuselimenä. Sen tuli ohjata ja kanavoida kirkon eri keskuksissa tapahtuvaa koulutusta sekä suunnitella, kehittää ja koordinoida kirkon henkilöstökoulutusta. Käytännössä koulutuskeskuksen tuli muun muassa koota vuotuinen koulutustarjonta julkaisuksi ja neuvottelemalla karsia päällekkäisyyksiä. 1990-luvulla toteutettiin kirkkohallituksen organisaatiouudistus, jossa koulutuskeskuksesta tuli osa toiminnallista osastoa. Sillä säilyi edelleen koulutuksen koordinointiin liittyviä tehtäviä ja toiminnallisen osaston eri keskuksilla ja kirkkohallituksen muilla osastoilla vastuu oman erityisalueen koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Samanaikaisesti kun koordinointi hajautui, koulutustarjonta kasvoi ja tuli kirjavammaksi.

Kirkon koulutuskeskus on hoitanut koordinoititehtävää muun muassa julkaisemalla vuosittain *Kirkon henkilöstökoulutusopasta* sekä kirjana että verkossa, järjestämällä kaksi kertaa vuodessa neuvottelukokouksen hiippakuntien pääsihteerien kanssa ja osallistumalla eri tavoin yhteistyöverkostoissa koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi se on kutsunut vuosittain hiippakuntien ja kirkkohallituksen eri osastojen kouluttavia työntekijöitä neuvotteluun, joka on saanut viime vuosina koulutustilaisuuden piirteitä. Nämä toimet ovat liittyneet enimmäkseen kirkon oman koulutusorganisaation (keskukset, hiippakunnat) toimintaan.

Yksi esimerkki verkostomaisesta koulutussuunnittelusta on pappien pastoraalikoulutuksen kokonaisuus. Se on työuran eri vaiheisiin liittyvien koulutusten kokonaisvaltainen hahmottamistapa, joka auttaa sekä koulutuksen järjestäjiä että koulutukseen osallistujia näkemään erillisten koulutusten keskinäinen yhteys. Tätä mallia voisi soveltaa seurakuntien henkilöstöön laajemminkin.

Kirkollisen ammatillisen peruskoulutuksen seuranta ja taloudellis-hallinnollisen koulutuksen seuranta varten on asetettu koulutusaloittain seurantaryhmät. Osa niistä toimii piispainkokouksen alaisuudessa, osa kirkkohallituksen toiminnallisen osaston yhteydessä. Seurantaryhmien toimintaa koordinoi Kirkon koulutuskeskuksen asettama Ammatillisen koulutuksen ryhmä. Seurantaryhmät arvioivat annettua koulutusta ja raportoivat vuosittain toiminta-alueestaan. Ammatillisen koulutuksen ryhmä laatii kertomuksista yhteenvedon toimenpide-ehdotuksineen piispainkokoukselle. Seurantaryhmät käsittelevät myös henkilöstökoulutuksen kysymyksiä silloin, kun ne liittyvät läheisesti ammatilliseen peruskoulutukseen.

Ruotsinkielisestä henkilöstökoulutuksesta vastaa Porvoon hiippakunnan tuomiokapituli, jossa on tätä tarkoitusta varten koulutussihteerin. Käytännössä henkilöstökoulutuksen koordinaatio tapahtuu tuomiokapitulin koulutussihteerin, Porvoon hiippakunnan hiippakuntaneuvoston ja Lärkkullan koulutuskeskuksen välisissä neuvotteluissa. Tässä yhteistyössä on ollut mukana myös muita koulutuksen järjestäjiä. Tuomiokapituli päättää järjestettävän henkilöstökoulutuksen kokonaisuudesta. Se myös hyväksyy osanottajat koulutukseen seurakuntien koulutussuunnitelmien perusteella.

⁶ *Kirkon henkilöstökoulutus 2000*, 11.

3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

Kirkon ja seurakuntien toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat osaltaan tarpeeseen kehittää ja koordinoita henkilöstökoulutusta. Työryhmä tarkasteli toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia erityisesti väestön, talouden, kansainvälistymisen, viestinnän sekä arvojen ja sitoutumisen näkökulmasta.

Väestö. Suomessa muuttoliike maaseudulta kaupunkiin jatkuu ja väestön painopiste siirtyy entistä enemmän suurten kaupunkien muodostamiin kasvukeskuksiin pääasiassa eteläiseen Suomeen. Muuttotappiokunnissa väestö ikääntyy, työikäisen väestön suhteellinen osuus pienenee, taloudellisten resurssien ja velvoitteiden epäsuhta kasvaa ja tulevaisuudenusko heikkenee. Resurssien vähenemisestä johtuen useiden kymmenien seurakuntien toiminta on vaikeuksissa. Jäseniä ja resursseja menettävien seurakuntien toiminta vaikeutuu, kun palkattujen työntekijöiden määrää joudutaan supistamaan. Jäljellä olevien työntekijöiden toimenkuvia joudutaan muuttamaan sekä sisällöllisesti että alueellisesti. Samanaikaisesti seurakuntaan kohdistuvat odotukset kasvavat, sillä perheiden ja naapurien tukiverkko ohenee ja kunnalliset palvelut heikkenevät. Tämä on otettava huomioon työntekijöiden perus- ja täydennyskoulutuksessa. Kasvukeskusten ongelmana sen sijaan on palvelujen riittämättömyys nopeasti lisääntyvälle väestölle. Esimerkiksi asumiseen, liikenteeseen, työpaikkoihin sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyvien ongelmien ratkaiseminen vaatii jatkuvia ponnisteluja. Myös elämänrytmi nopeutuu, ihmisten arkeen liittyvät elämäkysymykset monimutkaistuvat ja sosiaaliset suhteet helposti pinnallistuvat. Muuttaneiden ei ole aina helppoa integroitua uuteen ympäristöön ja seurakuntaan. Kirkon työntekijät kohtaavat ihmisiä, joiden ongelmien käsittely vaatii sekä laaja-alaista että erikoistunutta ammatillista osaamista. Tämä johtaa siihen, että työntekijöiden koulutuksessa on korostettava ammatillisia metataitoja, verkostoimaista työtettä, erikoistumista ja uusiutumista.

Talous. Taloudellinen eriarvoisuus kasvaa: varakkaimman ja köyhimmän väestönosan välinen kuilu syvenee. Köyhät kääntyvät entistä enemmän kirkon työntekijöiden – ennen kaikkea diakoniatyöntekijöiden – puoleen. Kirkon on haettava ratkaisua siihen, missä määrin se keskittää voimavarojaan taloudelliseen neuvontaan ja avustamiseen. Linjan valinta heijastuu myös työntekijöiden koulutukseen. Köyhien ongelmien kohtaaminen edellyttää myös seurakuntien ja kuntien entistä tiiviimpää yhteistyötä. Taloudellinen kasvu johtaa helposti kovien arvojen korostumiseen, jolloin ihmisten samanarvoisuuden ja elinympäristön suojelemiseen liittyvät arvot saattavat joutua uhanalaisiksi.

Kansainvälisyys. Kansojen välinen vuorovaikutus ja verkostoituminen sekä ihmisten liikkuvuus lisääntyvät Euroopassa ja koko maailmassa. Maahanmuuttajien määrä kasvaa Suomessakin, mikä lisää kulttuurista ja uskonnollista moni-ilmeisyyttä. Seurauksena voi olla ulkomaalaisvastaisia ja rasistisia ilmiöitä ja itsekkään kansallistunteen vahvistuminen. Kirkon työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän kulttuurien tuntemusta, kielitaitoa ja kykyä kohdata erilaisuutta. Suvaitsevaisuuden edistäminen ja siihen kasvattaminen tulevat korostumaan.

Viestintä. Viestintäteknologia kehittyy edelleen ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia tiedonvälitykseen, vuorovaikutukseen, työntekoon ja koulutukseen. Kirkon työntekijöiltä vaaditaan perehtyneisyyttä tietoverkkojen käyttöön. Verkkopedagogiikka yleistyy koulutuksessa ja tarjoaa monimuotoisiin oppimismenetelmiin uusia mahdollisuuksia. Tietoverkkojen yleistyessä korostuu eettisten kysymysten ja pelisääntöjen merkitys. Samoin kirkon työssä tulee edelleen vaalia henkilökohtaisiin, välittömiin kontakteihin perustuva vuorovaikutusta ja sosiaalista toimintaa ja korostaa sen merkitystä ihmisen kasvulle ja hyvinvoinnille.

Arvot ja sitoutuminen. Postmoderni ajattelutapa on johtanut arvojen muutokseen. Nopeasti vaihtuvat aatteelliset vaikutteet ja yksilöllisyyden korostus ovat vieraannuttaneet ihmisiä elämäkatsomuksiin liittyvästä ajattelusta ja kielestä. Usein tilalle on tullut aineellisten arvojen ja tarpeiden korostusta. Syntynyt tilanne on haaste perinteeseen nojaavalle ja perinteistä kieltä käyttävälle kristinuskolle. Kirkon työntekijöiden pitää pysyä hahmottamaan aatteellisia ja kulttuurisia muutoksia ja ymmärtämään erilaisia ihmisiä. Toisaalta arvojen pluralismi voi synnyttää ihmisissä myös uutta kaipua traditioon ja jatkuvuuteen. Seurakunnan tulee tukea heitä elämäkatsomuksellisissa prosesseissa sekä löytää keinot ja kieli, joilla se välittää arvoja ymmärrettävällä tavalla. Ammatillisessa koulutuksessa on otettava huomioon kysymykset työntekijän yksilöllisyydestä ja sitoutumisesta kirkon edustamiin arvoihin.

Johtopäätökset. Seurakuntien alueellinen ja taloudellinen eriarvoisuus kasvavat sekä koulutustarpeet eriytyvät. Koulutuksen suunnittelu on entistä vaativampaa. Toimintaympäristön muuttuessa kehityksen suuntaa ja sisältöä on vaikea ennustaa. Kirkon toiminnalta vaaditaan entistä nopeampaa reagointia ja joustavuutta. Kirkon henkilöstön ammatillisessa koulutuksessa tulee korostaa kykyä mukautua muuttuviin olosuhteisiin sekä kykyä suunnitella ja organisoida seurakunnan työtä uudelleen. Yhtäältä kirkollisen ja muun koulutuksen, toisaalta perus- ja lisäkoulutuksen rajat madaltuvat ja koulutuksen tarjoajat toimivat laaja-alaisesti. Paikallisissa yhteistyöverkostoissa tapahtuvan koulutuksen merkitys korostuu. Nopean muutoksen keskellä on kiinnitettävä huomiota kirkon työntekijöiden sitoutumiseen sekä eri sukupolvia edustavien työntekijöiden yhteiseen työnäkyyn ja –motivaatioon.

4. ASIAKKAIDEN KOULUTUSTARPEET

4.1. Seurakuntien koulutussuunnittelu ja -tarpeet

Kirkon henkilöstökoulutussopimuksessa lähdetään siitä, että seurakunta määrittelee henkilöstökoulutuksensa tavoitteet ja painopistealueet talousarviovuotta useammaksi vuodeksi laadittavassa koulutussuunnitelmassa, joka on osa seurakunnan toiminnan ja talouden suunnittelua. Siinä otetaan huomioon koko henkilöstö ja myös kokonaiskirkon työstä nousevat tavoitteet. Suunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Henkilöstökoulutusta toteutetaan talousarviovuodeksi laaditun koulutussuunnitelman mukaisesti. Sitä laadittaessa on henkilöstölle varattava mahdollisuus esittää näkemyksensä omasta koulutustarpeestaan.

Seurakuntien työntekijäkyselyn (liite 2) mukaan monivuotisen koulutussuunnitelman oli laatinut puolet seurakunnista. Lähes kaikissa tapauksissa henkilöstö on osallistunut sen laadintaan. Puolet seurakunnista ei ollut kuitenkaan laatinut lainkaan monivuotista koulutussuunnitelmaa. Vuositason koulutussuunnitelma on yhdeksässä kymmenestä seurakunnasta, ja niiden tekemisessä henkilöstö on aina ollut mukana.

Koulutussuunnitelmat eivät kuitenkaan välttämättä kerro koko tarvetta. Suunnitelmat tehdään yleensä olemassa olevan koulutustarjonnan perusteella ja käytettävissä olevien taloudellisten resurssien puitteissa. Seurakunnat ja niiden työntekijät eivät myöskään aina pysty riittävästi ennakoimaan tulevia koulutustarpeita. Näin voi käydä esimerkiksi tilanteessa, jossa seurakuntia yhdistetään.

Seurakuntien työntekijäkyselyn mukaan vakinaisen henkilöstön koulutusmenot olivat vuonna 2000 keskimäärin 1,26 % palkkakustannuksista. Pienin määrä oli 0,1 % ja suurin 3,4 %. Työntekijää kohden koulutukseen käytettiin vuonna 2000 rahaa keskimäärin 1 735 mk. Pienimmillään yksittäisessä seurakunnassa summa oli 200 mk ja suurimmillaan 4 000 mk työntekijää kohti.

Työryhmä selvitti seurakuntien ja niiden henkilöstön koulutustarpeita suorittamalla kaksi kyselyä. Toinen oli koulutuksen järjestäjille tehty kysely (liite 1) ja toinen seurakuntien työntekijäkysely (liite 2). Koulutustarpeiden selvittäminen on keskeinen osa henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän kehittämistä. Tämä tehtävä jäi työryhmän työssä sikäli puutteelliseksi, että kyselyä ei voitu tutkimuksen toteuttamiseen liittyvistä käytännön syistä suunnata suoraan taloudellis-hallinnolliselle henkilöstölle eikä lastenohjaajille. Näiden ryhmien koulutustarpeiden selvittämiseen onkin ryhdyttävä mahdollisimman pian.

4.2. Koulutuksen järjestäjien käsitykset koulutustarpeista

Koulutuksen järjestäjät *tutkivat asiakkaittensa koulutustarpeita* kahdella pääasiallisella tavalla. Yhtäältä kouluttajat saivat tietoa olemalla läheisessä kosketuksessa työelämään

ja toimimalla alan verkostoryhmissä. Toisaalta koulutustarpeita kartoitetaan strukturoidummin kysely- ja palautelomakkeilla.

Koulutustarpeiden luettelossa työhön kokonaisvaltaisesti liittyvät tarpeet – johtaminen, suunnittelu ja laaja-alainen osaaminen – nousivat erikoistuneiden, työmuotoihin liittyvien taitojen yläpuolelle. Tämä merkinnee monessa tapauksessa myös kokonaisten työyhteisöjen koulutustarvetta.

Tilauuskoulutuksen määrä osoittautuu melko pieneksi. Henkilöstökoulutuksen painopiste on edelleen yksittäisten työntekijöiden kouluttamisessa. Taustalla voi olla kuitenkin monia syitä. Yksittäisten työntekijöiden kouluttaminen voi tulla halvemmaksi kuin koko työyhteisöä koskeva koulutus ja työn hoitaminen koulutuksen aikana on helpompi järjestää. Koulutukseen hakeutuminen on myös voinut tapahtua työyhteisön yhteisen päätöksen perusteella. Paikallisen, koko työyhteisöä koskevan koulutuksen määrä lienee kuitenkin kasvamassa. Avoimeksi jää, mikä on tilauuskoulutuksen suhde seurakunnan kokoon ja varallisuuteen. Tilauuskoulutusta kehitettäessä on huolehdittava siitä, että pienien ja köyhien seurakuntien kohdalla koulutuksellinen eriarvoisuus ei pääse lisääntymään.

Palautteen kerääminen oli koulutukseen kuuluva itsestäänselvyys. Palautteen keräämisen tapoja – esimerkiksi käytettäviä palautelomakkeita – on kuitenkin syytä edelleen kehittää ja tietyissä tapauksissa myös yhtenäistää. Kerätyn palautteen analysoimiseen ja johtopäätösten pohdintaan on selvästikin varattava nykyistä enemmän resursseja. Välittömästi koulutuksen jälkeen kerättävän palautteen lisäksi tulee kehittää pitkäkestoisempaa arviointia, jossa päästään tutkimaan koulutuksen pysyvämpiä vaikutuksia.

4.3. Seurakuntien työntekijöiden käsitykset koulutustarpeista

4.3.1. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet sekä koulutukseen osallistuminen

Noin kahdella kolmasosalla vastaajista oli ollut selvästi havaittava *koulutustarve* kolmen viimeisen vuoden aikana. *Koulutusmahdollisuudet* samana aikana olivat kuitenkin olleet hyvät. Neljä viidesosaa vastaajista oli sitä mieltä, että ne olivat olleet riittävät tai melkein riittävät. Vähiten koulutusmahdollisuuksia oli ollut pienimmissä seurakunnissa. Turun arkkhiippakunnan ja Kuopion hiippakunnan työntekijöillä oli ollut muita huomattavat koulutusmahdollisuudet.

Suurimmat *koulutuksen esteet* olivat olleet taloudellisia: koulutus oli liian kallista tai seurakunnan budjetissa ei ollut riittävästi rahaa. Nämä seikat olivat rajoittaneet eniten lapsityönohjaajia ja taluspäälliköitä sekä Turun arkkhiippakunnan, Lapuan, Mikkelin ja Oulun hiippakuntien työntekijöitä. Pitkät matkat ja koulutustarjonnan riittämätön hajauttaminen lisäävät merkittävästi tietyillä työaloilla kustannuksia ja siten rajoittavat koulutusmahdollisuuksia. Seurakuntien työntekijät olivat valtaosin tyytyväisiä omiin *vaikutusmahdollisuuksiinsa* koulutusasioissa.

Työntekijöillä oli ollut viimeisen kolmen vuoden aikana keskimäärin yhteensä 12 *koulutuspäivää* (neljä päivää vuodessa). Eniten koulutuspäiviä oli papeilla ja diakoniatyöntekijöillä sekä Tampereen ja Porvoon hiippakuntien työntekijöillä, vähiten kanttoreilla ja Turun arkkhiippakunnan työntekijöillä. Eniten *opintoviikkoja* oli viimeisten kolmen

vuoden aikana kertynyt lähetyssihteereille, diakoniatyöntekijöille ja nuorisotyönohjaajille, mikä johtui näiden työntekijäryhmien opinnoista ammattikorkeakoulussa.

Kirkkoherrojen mukaan *henkilöstön osallistumisessa* koulutukseen oli aika suuria eroja. Aktiivisimpia olivat diakoniatyöntekijät, sitten lapsityöntekijät, nuorisotyöntekijät, taloushallinto- ja toimistotyöntekijät sekä papit ja lehtorit. Kanttoreista kaksi viidesosaa osallistui koulutukseen vain satunnaisesti. Vähäisintä koulutukseen osallistuminen oli puutarha- ja hautausmaatyöntekijöillä, kirkonpalvelustyöntekijöillä ja muun seurakuntatyön tekijöillä. Näissä työntekijäryhmissä on paljon määräaikaista työsuhdetta, mikä vaikuttaa tulokseen.

4.3.2. Nykyiset koulutustarpeet

Työyhteisön kannalta suurimmat koulutustarpeet olivat seuraavilla alueilla: työyhteisöjen kehittäminen, tiimityö, vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot sekä johtaminen ja esimiestäidot. Edelleen keskeisiä alueita olivat ATK ja informaatioteknologia, oman työn suunnittelu, työnohjaus sekä toiminnan ja talouden suunnittelu. Näiden jälkeen työyhteisön koulutustarpeita ilmaistiin hengellisen elämän hoitamisen, sielunhoidon, lasten ja nuorten kysymysten, jumalanpalveluselämän sekä Raamatun ja kristillisen uskon alueilla. Työyhteisön johtamiseen ja kehittämiseen liittyviä koulutusaiheita pitivät erityisen tärkeinä naiset, yli 8 000 hengen seurakunnassa työskentelevät ja korkeintaan kymmenen vuotta työssä olleet. Papit eivät pitäneet näitä aiheita niin tärkeinä kuin useimmat muut työntekijäryhmät.

Vähiten koulutustarpeita oli tietyillä taloudellis-hallinnollisen työn alueilla, mikä johtuu vastaajajoukon rakenteesta. Myös ekumenian, evankelioimisen ja sosiaalietiikan koulutustarvetta pidettiin vähäisenä.

Työntekijöiden omien koulutustarpeiden kärjessä olivat ATK ja informaatioteknologia, oman työn suunnittelu, työnohjaus ja työyhteisöjen kehittäminen. Näiden lisäksi tärkeinä pidettiin sielunhoitoon, hengellisen elämän hoitamiseen, ohjaamiseen ja opettamiseen sekä Raamattuun ja kristilliseen uskoon liittyvää koulutusta. Suurin koulutustarve tässä vertailussa oli lapsityönohjaajilla, diakoniatyöntekijöillä, talouspäälliköillä ja kanttoreilla. Pienin koulutustarve oli papeilla ja lehtoreilla. Kanttorit ja lapsityönohjaajat ilmaisivat tutkimushetkellä suurempaa koulutustarvetta kuin edeltävien kolmen vuoden aikana.

4.3.3. Koulutuksen toteuttaminen

Koulutuspaikalla ei ollut kovin suurta vaikutusta koulutushalukkuuteen. Hiippakunnallinen koulutus on kuitenkin toivottavampaa kuin paikallinen tai valtakunnallinen. Alueellista koulutusta toivoivat eniten pienten seurakuntien työntekijät sekä hiippakunnallisessa vertailussa suurin osa hiippakunnista. Tampereen, Mikkelin ja Helsingin hiippakuntien työntekijöille kysymys koulutuspaikasta ei ollut niin keskeinen kuin muille.

Kolme neljäsosaa kirkon työntekijöistä piti oman alansa *koulutustarjonnan määrää* sopivana. Tyytymättömmimpiä olivat diakoniatyöntekijät, nuorisotyönohjaajat ja lapsityönohjaajat. Koulutuksen *järjestäjien määrää* eri työntekijäryhmät pitivät melko hyvänä. Kuitenkin merkittävä osa kanttoreista, diakoniatyöntekijöistä, nuorisotyönohjaajista ja lapsityönohjaajista piti koulutuksen järjestäjien määrää liian vähäisenä. Vastaavasti

osa lähetyssihteereistä ja talouspäälliköistä oli sitä mieltä, että kouluttavia tahoja on liikaa. Hiippakuntien kesken ei tässä ollut suuria eroja.

Nykyisistä koulutuksen järjestäjistä eniten odotuksia kohdistui hiippakuntiin. Erityisesti Oulun ja Kuopion hiippakuntien työntekijät toivoivat hiippakunnan lisäävän koulutustarjontaansa. Tätä mieltä olivat myös nuorisotyönohjaajat ja diakoniatyöntekijät. Seuraavaksi eniten odotuksia kohdistui Kirkon koulutuskeskukseen, seurakuntaan tai seurakuntayhtymään, yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin. Kirkkohallituksen eri yksiköiden, Kirkkopalveluiden, muiden kirkollisten järjestöjen ja muiden oppilaitosten koulutustarjonnan määrään ei toivottu kovin paljon muutoksia.

Tärkeimpiä *koulutukseen hakeutumisen syitä* olivat ammatillinen kehitys ja koulutuksen hyödyllisyys. Myös koulutuksen mielenkiintoisuus, teema ja vaikutus seurakunnan työn kehittämiseen olivat tärkeitä syitä. Koulutuksen keston, hintaan, paikkaan, kouluttajiin ja järjestäjiin liittyvät tekijät olivat jossain määrin tärkeitä, mutta kuitenkin toisarvoisia edellisiin verrattuna.

5. HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN RAKENTEEN JA KOORDINOINNIN KEHITTÄMINEN

5.1. Johtopäätökset asiakkaiden tarpeiden ja koulutuksen tarjonnan kohtaamisesta

Henkilöstökoulutuksen rakenteen ja koordinoinnin kehittämisessä on kysymys sen arvioimisesta, miten koulutustarpeet ja –tarjonta ja kohtaavat sekä toimenpiteistä, jotka edistävät niiden kohtaamista. Edellisissä luvuissa on kuvattu kirkon henkilöstökoulutuksen nykyistä tarjontaa ja koordinointia (luku 2). Sen jälkeen on kuvattu asiakkaiden koulutustarpeita toimintaympäristön muutoksesta käsin (luku 3) sekä koulutuksen järjestäjille tehdyn kyselyn ja seurakuntien työntekijäkyselyn tulosten avulla (luku 4)⁷. Nämä johtavat seuraaviin johtopäätöksiin:

5.1.1. Seurakunnat

Seurakuntarakenteen kehittämistä ja seurakuntien yhteistyötä tulee edistää myös koulutuksellisin keinoin. Pienten ja resurssija menettävien seurakuntien koulutustarpeet ja taloudelliset rajoitukset on otettava entistä paremmin huomioon.

Hiippakunnallista, alueellisesti hajautettua koulutusta on tuettava ja kehitettävä erityisesti laajojen Oulun ja Kuopion, mutta myös Lapuan ja Porvoon hiippakuntien sekä Turun arkkhiippakunnan alueilla. Suurten seurakuntayhtymien toiminta henkilöstökoulutuksen alueella on integroitava paremmin kirkon yhteiseen koulutussuunnitteluun siten, että voidaan lisätä synergiaetuja suhteessa pienempien seurakuntien koulutustarpeisiin.

Kaikille työntekijäryhmille ja kokonaisille työyhteisöille on lisättävä koulutustarjontaa johtamisen, kehittämisen, työnohjauksen, suunnittelun ja ATK:n alueilla. Seurakunnissa tapahtuvaa koulutussuunnittelua on tehostettava muutos- ja kehittämistarpeista lähteväksi. Suunnittelua on tarvittaessa tuettava koulutuksen ohjauksen ja konsultaation keinoin.

5.1.2. Henkilöstö

Pappien henkilöstökoulutuksen tilanne on melko hyvä pastoraalikoulutuksen kokonaisuuden uudistamisen jälkeen. Kehittäminen ja koordinointi edellyttävät hiippakuntien, Kirkon koulutuskeskuksen ja jossain määrin teologisten tiedekuntien yhteistyötä. Tämä voi tapahtua muun muassa hiippakuntien pääsihteerien dekaanikokouksissa ja teologikoulutustoimikunnassa. Pastoraalikoulutuksen kokonaisuuden tarjoamaa mallia voi soveltaa myös muiden työntekijäryhmien koulutukseen.

Kanttorien täydennyskoulutus on Kirkon koulutuskeskuksen vastuulla. Kehittämisestä vastaavat tämän alueen kouluttaja ja kanttorien täydennyskoulutustoimikunta. Yhteistyö

⁷ Johtopäätösten tekemistä seurakuntien työntekijäkyselyn tulosten perusteella rajoittaa se, että kyselyn ulkopuolelle jouduttiin jättämään lastenohjaajat ja lähes koko taloudellis-hallinnollinen henkilöstö.

Kirkkohallituksen Jumalanpalveluselämän ja musiikkitoiminnan yksikön kanssa luo hyvät edellytykset alueen kehittämiseksi ja koordinoinnille. Koska kanttorien koulutusaktiivisuus vaihtelee ja melko suuri osa on passiivisia, koulutukseen rekrytointiin on kiinnitettävä erityistä huomiota hiippakunnissa ja seurakunnissa.

Diakonian alueella ei ole kovin paljon oppilaitoksia ja järjestöjä, joten koordinoinnin kehittäminen on melko helppoa. Kirkkohallituksessa päävastuu koordinoinnista on Diakonian ja yhteiskuntatyön yksiköllä. Sen ja Kirkon koulutuskeskuksen yhteistyötä koordinoinnissa on lisättävä siten, että diakonian koulutusalueen koordinointi on myös osa Kirkon koulutuskeskuksen toimintaa. Diakoniatyöntekijöiden osallistumisaktiivisuus on hyvä, mutta koulutustarjontaa kaivataan lisää. Työntekijäryhmän koulutusmotivaatio on korkea. Diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien lisäkoulutus voi tapahtua myös ammattikorkeakoulun erikoistumisopintoina.

Nuorisotyönohjaajilla, lapsityönohjaajilla ja lähetyssihteereillä on selvästi koulutustarvetta. Kasvatuksen alueella on erittäin paljon koulutustarjontaa, joka kohdistuu enimmäkseen lapsi- ja perhetyöhön. Varhaisnuoriso- ja nuorisotyönohjaajien koulutustarpeet ja -tarjonta eivät ilmeisesti kohtaa riittävästi. Koulutuskeskuksen ja Kirkkohallituksen Kasvatuksen ja nuorisotyön yksikön yhteistyö ja työnjako kristillisen kasvatuksen alueella on riittämätöntä. Koulutusta tarjoavia järjestöjä ja oppilaitoksia on runsaasti. Tällä koulutusalueella tarvitaan Koulutuskeskuksessa selvästi lisää resursseja koulutuksen suunnitteluun ja koordinointiin.

Talospäälliköiden koulutustarve toiminnan ja talouden suunnittelun sekä johtamisen alueilla on ilmeinen. Koulutustarjonnan alueelliseen sijoittumiseen ja koulutuskustannuksiin tulee kiinnittää enemmän huomiota.

Muun taloudellis-hallinnollisen henkilöstön koulutustarvetta ei työryhmä ole pystynyt selvittämään riittävästi lähinnä työntekijäkyselyn rajoitusten vuoksi. Tämän asian tutkiminen onkin kiireellisimpiä henkilöstökoulutuksen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä. Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen vastuutusta ja koordinointia kirkkohallituksessa tulee selkeyttää. Alan yhteistoimintaa tulee kehittää myös kirkkohallituksen ja järjestöjen välillä ottaen huomioon ne yhteistoimintamallit, joita Järjestöt ja kirkkohallitus-toimikunnan mietinnössä esitetään. Kirkon koulutuskeskuksen yhteyteen tulee asettaa taloudellis-hallinnollisen koulutuksen suunnittelua varten työryhmä, joka toimii alan koordinoinnista ja kehittämisestä vastaavan kouluttajan tukena. Taloudellis-hallinnollista koulutusta tulee kehittää myös hiippakunnissa nimeämällä alan kehittämiseen paneutuvia työryhmiä ja vastuuhenkilöitä.

Kaikissa työntekijäryhmissä 5-10 vuotta työssä olleiden kouluttamiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota.

5.1.3. Koulutuksen järjestäjät

Koulutusta järjestäviä tahoja on runsaasti, joten henkilöstökoulutuksen kokonaisuudessa on paljon resursseja ja asiakkailta on monilla aloilla valinnanvaraa. Kouluttavien tahojen runsaus vaatii tehostamaan kokonaisuuden koordinointia.

Koulutuksen tarjonta jakautuu alueellisesti epätasaisesti ja kokonaisuus on muodostunut suunnittelemattomasti, perinteiden ohjaamana. Koulutuksen järjestäjät sijoittuvat Etelä-Suomeen, mikä on myös kokonaistaloudellisesti epäedullista.

Koulutuksen arviointi on vielä heikosti kehittynyttä ja tarjottavan koulutuksen laatu vaihtelee.

Seurakunnille tarkoitettujen tilauskoulutusten järjestämismahdollisuudet ovat parantuneet oppilaitosten saatua vakiintuneen paikan yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä myös lisäkoulutusten järjestäjinä.

5.2. Henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tavoitteet

Jotta kirkon henkilöstökoulutusta voidaan kehittää kokonaisvaltaisesti, koordinointiin tarvitaan yhteiset tavoitteet, joihin myös koulutuksen järjestäjät voivat sitoutua. Tavoitteiden avulla parannetaan koulutuksen laatua. Työryhmä esittää tavoitteiksi seuraavaa:

Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tavoitteena on, että

1. koulutus palvelee ensisijaisesti seurakuntien toiminnan tavoitteita sekä suunnittelun ja organisaation kehittämistä
2. seurakuntien koulutussuunnittelu toteutuu toiminnan ja talouden suunnittelun yhteydessä
3. seurakunnilla on taloudellisista, alueellisista, kielellisistä tai muista seikoista riippumatta mahdollisimman tasaveroiset edellytykset oman toimintansa kehittämiseen ja henkilöstön koulutuksesta huolehtimiseen
4. eri työntekijäryhmillä on mahdollisimman tasaveroiset edellytykset henkilöstökoulutukseen
5. koulutustarjonta sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyö ja työnjako perustuvat asiakkaiden koulutustarpeisiin
6. koulutustarjonnassa ei ole turhaa päällekkäisyyttä
7. koulutuksen järjestäjillä on yhteinen arviointijärjestelmä, joka tarjoaa parhaan laadun asiakkaille

5.3. Toimenpiteet henkilöstökoulutuksen rakenteen ja koordinoinnin kehittämiseksi

Jotta seurakuntien henkilöstön koulutus toteutuisi edellä ilmaistujen tavoitteiden mukaisesti, kirkon henkilöstökoulutuksen rakennetta ja koordinointia on kehitettävä työryhmän näkemyksen mukaan seuraavilla toimenpiteillä:

A. Koko kirkon tasolla

- Kirkon henkilöstökoulutuksen järjestäjät sitoutuvat koulutuksensa arvioimisessa ja kehittämisessä henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tavoitteisiin.
- Henkilöstökoulutuksen kokonaisuus saatetaan arvioinnin piiriin. Arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota koulutuksen laatuun asiakkaan tarpeiden kannalta sekä koulutuksen asiakkaalle aiheuttamiin kokonaiskustannuksiin. Arviointitoimintaan tulee liittää kiinteästi tutkimus.
- Henkilöstökoulutuksen koordinoinnista vastaa Kirkon koulutuskeskus yhteistyössä kirkkohallituksen muiden yksikköjen ja osastojen kanssa siten, että edellä luvussa 5.2. esitetyt henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tavoitteet toteutuvat. Ruotsinkielisen henkilöstökoulutuksen koordinoituvastuu on selvitettävä erikseen.
- Keskeisten koulutusalojen kehittämisestä ja koordinoinnista vastaavat Kirkon koulutuskeskuksen kouluttajat ja erikseen nimettävät, Kirkon koulutuskeskuksen työyhteydessä toimivat kirkkohallituksen työntekijät.
- Kirkon koulutuskeskus tehostaa jo käytössä olleita koordinoinnin välineitä, joita ovat henkilöstökoulutusopas, hiippakuntien pääsihteerien kokoukset, yhteistyöverkostot ja kouluttavien tahojen säännölliset kokoontumiset.
- Turvataan alueellisesti mahdollisimman tasavertaiset koulutusmahdollisuudet seurakuntien taloudellisia tasausjärjestelmiä kehitettäessä ja hiippakuntien talousarviokehysten perusteita määritettäessä. Tätä tavoitetta varten perustetaan koulutusrahasto, jolla tuetaan vähävaraisten seurakuntien ja hiippakuntien koulutustoimintaa.

B. Hiippakuntien tasolla

- Henkilöstökoulutuksen koordinoinnista vastaavat tuomiokapitulit edellä esitettyjen tavoitteiden mukaisesti.
- Hiippakunnille turvataan riittävät koulutusresurssit. Erityisesti tuetaan niitä hiippakuntia, joissa on paljon vähävaraisia seurakuntia ja joiden alueelta lähteminen muualle koulutukseen aiheuttaa kohtuuttomia matkakustannuksia. Näitä hiippakuntia ovat ainakin Oulu, Kuopio, Lapua ja Porvoo. Myös koulutuksen järjestäjien on suunnattava koulutustarjontaansa enemmän näille alueille.

C. Seurakuntien tasolla

- Seurakuntayhtymät ja suuret yksittäiset seurakunnat tarjoavat omalla alueellaan koulutusyhteistyötä lähialueen seurakunnille yhdessä rovastikunnan ja hiippakunnan kanssa.

- Seurakuntia ohjataan pitkäjänteiseen koulutussuunnitteluun niin, että suunnitelmat tulevat kiinteäksi osaksi toiminnan ja talouden kolmivuotista suunnitelukaarta.

D. Oppilaitosten, järjestöjen ja muiden kouluttavien tahojen tasolla

- Kirkon henkilöstökoulutuksen alueella toimiessaan oppilaitokset, järjestöt ja muut koulutuksen järjestäjät sitoutuvat arvioimaan ja kehittämään toimintaansa edellä esitettyjen tavoitteiden mukaisesti. Tämä otetaan kriteeriksi kirkon yhteisen koulutuksen esittelyssä esimerkiksi henkilöstökoulutusoppaassa tai verkkosivuilla.
- Yhteistyössä kirkkohallituksen ja tuomiokapitulien sekä koulutuksen järjestäjien kanssa arvioidaan ja sovitaan, milloin koulutuksen järjestäjien kesken laajapohjaisempi tai eriytyneempi toimintatapa on tarkoituksenmukaisin. Kirkkohallitus voi sopia järjestöjen ja oppilaitosten kanssa tietyn koulutukseen liittyvän tehtävän tai tehtäväalueen hoitamisesta ja rahoittamisesta. Lähtökohtana ovat Järjestöt ja kirkkohallitus –toimikunnan mietinnön esitykset. On kuitenkin otettava huomioon, että mietinnön esittämä järjestöjen jaottelu kahteen ryhmään ei ole koulutuksen näkökulmasta tarkoituksenmukainen. Sopimuksilla korvataan järjestöjen nykyiset toimeksiannot ja delegoinnit. Sopimuskäytäntöön liittyy rahoituksen saajan arviointi- ja raportointivelvollisuus. Kirkkohallituksessa sopimuksia valmistelevat erikseen nimettävät työntekijät.
- Kirkkohallitus ja hiippakunnat tehostavat yhteistyötä oppilaitosten ja järjestöjen kanssa silloin, kun yhteiskunnan koulutusjärjestelmien hyödyntäminen on tarkoituksenmukaista.

6. LIITTEET

Liite 1.

KOULUTUSTARPEIDEN SELVITTÄMINEN HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN YHTEYDESSÄ

Huhtikuussa 2000 työryhmä lähetti kirkollisen henkilöstökoulutuksen järjestäjille kysely koulutustarpeiden selvittämisestä. Lomake liitettiin Kirkon koulutuskeskuksen lähettämään kirjeeseen, jossa pyydettiin vuoden 2001 henkilöstökoulutusoppaan koulutustietoja. Vastauksia palautettiin 13. Koska koulutustietojen ilmoittajia oli 56, kysely uusittiin vastaamatta jättäneille elokuussa 2000 sähköpostin kautta. Tähän kyselyyn saatiin 16 uutta vastausta. Vastausten kokonaismäärä oli siis 29, mikä on hieman yli puolet koulutustietoja ilmoittaneista. Vastaajat edustivat laaja-alaisesti kirkollisen henkilöstökoulutuksen kenttää: järjestöjä (9 vastausta), hiippakuntia (7 vastausta, joista 6 tuomiokapituleilta ja yksi työalakohtaiselta toimikunnalta), kirkkohallituksen keskuksia ja osastoja (7), oppilaitoksia (5), ja koulutusyrittäjä (1). Seuraavassa esitellään tulosten pääkohdat. Vastauksien kooste on liitteenä.

Kaikkien vastaajien ensisijainen koulutuksen kohderyhmä oli seurakunnan tai kirkon työntekijät kokonaisuudessaan (12 mainintaa). Sen lisäksi mainitaan erikseen lapsi-, nuoriso- tai kasvatustyöntekijät (8), diakoniatyöntekijät (5), papit, lehtorit tai teologit (5), kanttorit (3), taloudellis-hallinnollisen työn tekijät (3), erityistyömuotojen (vammainen työ, sielunhoito) työntekijät (2), lähetystyöstä vastaavat työntekijät (2), johtavat työntekijät eli kirkkoherrat ja talouspäälliköt (2) sekä työyhteisöt (3). Seurakunnan palkatun henkilöstön lisäksi koulutusta tarjotaan luottamushenkilöille tai maallikoille (12) ja yhteiskunnan kasvatusta- ja sosiaalialan työntekijöille (4).

Asiakkaiden koulutustarpeiden selvittäminen tapahtui useimmiten kouluttajien henkilökohtaisten kontaktien välityksellä, jatkuvassa vuorovaikutuksessa kentän kanssa (15 mainintaa). Lähes yhtä yleinen tapa oli kyselylomakkeiden käyttäminen (14). Koulutustarpeista saatiin tietoa myös muun koulutuksen yhteydessä kertyvällä tiedolla, lähinnä palautteita keräämällä (11). Muita kanavia olivat neuvottelukunnat, yhteistointaelimet ja verkostoryhmät (9), koulutus- ja neuvottelupäivät (4), selvitykset ja tutkimukset (3), kokonaiskirkon ajankohtaishankkeiden seuraaminen (3), kouluttajien oma koulutus ja luovuus (2) sekä seurakuntien koulutussuunnitelmat (1).

Koulutustarpeiden selvittäminen näyttää tapahtuneen kahdella pääasiallisella tavalla. Yhtäältä kouluttajat saivat tätä tietoa olemalla läheisessä kosketuksessa työelämään ja toimimalla alan verkostoryhmissä. Toisaalta koulutustarpeita kartoitettiin strukturoidummin kysely- ja palautelomakkeilla.

Ajankohtaisten koulutustarpeiden luettelo sisälsi sekä laaja-alaisia metataitoja että toimintamuotokohtaisia tarpeita. Työn johtamiseen, suunnitteluun ja arviointiin (10) sekä tiimi- ja verkostotyöhön, projektiosaamiseen ja muutoksessa toimimiseen (9) liittyvät tarpeet muodostivat suurimmat ryhmät. Myös viestintätaidot (4) voidaan liittää näihin työn tekemisen laaja-alaisiin valmiuksiin. Eri työmuotoihin liittyvistä tarpeista mainittiin sielunhoidon ja kriisityön koulutus (7), sekä jumalanpalvelus (6), rippikoulu (4), katekismus (3), retiriitit ja hengellinen ohjaus (3). Lukuisat eri työmuodot ja asiakasryhmät saivat näiden lisäksi yksi tai kaksi mainintaa.

Koulutustarpeiden luettelossa työhön kokonaisvaltaisesti liittyvät tarpeet nousivat erikoistuneiden, työmuotoihin liittyvien taitojen yläpuolelle. Työn haasteiden lisääntyessä ja monimutkaistuessa nousevat työn johtamiseen, suunnitteluun ja laaja-alaiseen osaamiseen liittyvät taidot etusijalle. Tämä merkinnee monessa tapauksessa myös kokonaisten työyhteisöjen koulutustarvetta.

Vastaajien kannat olivat hyvin yhtenevät siinä, että ilmaistut koulutustarpeet ovat vaikuttaneet uuden koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Kysyntä ja tarve siis ohjaavat selvästi tämän tuloksen mukaan koulutussuunnittelua. Kouluttajien niukat resurssit kuitenkin saattavat rajoittaa tarjontaa. Yksi vastaaja totesi, että aina tällä periaatteella järjestettyyn koulutukseen ei kuitenkaan saada osanottajia. Tämä ohjaa koulutustarvekartoitusten kriittiseen analysoimiseen.

Sen sijaan vastaukset asiakkaiden tilaamasta koulutuksesta hajaantuivat jonkin verran. Valtaosa (18) vastasi, että tilauskoulutuksen osuus on olematon tai vähäinen (= korkeintaan 15 % tarjotusta koulutuksesta). Noin neljännes vastaajista (7) ilmoitti, että tilauskoulutuksen osuus on huomattava tai erittäin huomattava (= jopa 90-100 % tarjotusta koulutuksesta). Muutamat vastaajat (4) eivät osanneet määrittellä osuutta tai jättivät kokonaan vastaamatta. Vastaamista vaikeutti se, että tilauskoulutuksen määrittelyminen oli jätetty avoimeksi. Suppeammassa merkityksessä se voidaan ymmärtää koulutukseksi, jonka tavoitteet ja sisällöt asiakas itse määrittelee tarkasti, laajemmassa merkityksessä se on asiakkaan pyytämää, mutta koulutuksen tuottajan hänelle räätälöimää. Vastauksista ilmeni myös, että seurakunnat käyttävät tilauskoulutusta vähemmän kuin monet muut tahot, mutta sen määrä on lisääntymässä.

Tilauskoulutuksen melko pienestä määrästä voi päätellä, että henkilöstökoulutuksen painopiste oli edelleen yksittäisten työntekijöiden kouluttamisessa. Yksittäisten työntekijöiden kouluttaminen voi tulla halvemmaksi kuin koko työyhteisöä koskeva koulutus ja työn hoitaminen koulutuksen aikana on helpompi järjestää. Koulutukseen hakeutuminen on myös voinut tapahtua työyhteisön yhteisen päätöksen perusteella. Tilatun koulutuksen määrä lienee kuitenkin kasvamassa, jolloin koulutus tulee entistä enemmän paikalliseksi ja työyhteisöjä koskevaksi. Tällä kohdalla pitäisi tarkemmin selvittää, mikä on tilauskoulutuksen suhde seurakunnan kokoon ja varallisuuteen. Tilauskoulutusta kehitettäessä on huolehdittava siitä, että pienien ja köyhien seurakuntien kohdalla ei koulutuksellinen eriarvoisuus pääse lisääntymään.

Koulutukseen osallistuneilta kerätään palaute hyvin yhtenevillä tavoilla: kirjallisilla palautelomakkeilla (24) ja/tai palautekeskusteluilla (18). Tämän lisäksi pidemmissä koulutuksissa on käytetty välipalautteita ja viiveellä koulutuksen jälkeen toteutettuja arviointeja. Yksi tutkimuskin mainitaan palautteen keräämisen muotona. Monessa vastauksessa ilmenee, miten palaute on vaikuttanut kyseisen koulutustuotteen kestoon, ajankohtaan, sisältöön ja menetelmiin. Hyvin usein toistuu kuitenkin myös yleisluonteinen maininta siitä, että palaute on *pyritty* ottamaan huomioon. Yksi vastaaja toteaa, että henkilöstöresurssien puute on estänyt palautteen kattavan analysoinnin. Myös todettiin, että koulutuksen vaikutuksista itse työhön on arvioitu hyvin vähän. Se on selvä kehittämishaaste.

Palautteen kerääminen oli koulutukseen kuuluva itsestään selvyys. Palautteen keräämisen tapoja – esimerkiksi käytettäviä palautelomakkeita – lienee kuitenkin syytä edelleen kehittää ja tietyissä tapauksissa myös yhtenäistää. Kerätyn palautteen analysoimiseen ja johtopäätösten pohdintaan on selvästikin varattava nykyistä enemmän resursseja. Välittömästi koulutuksen jälkeen kerättävän palautteen lisäksi tulisi kehittää pitkäkestoisempaa arviointia, jossa päästään tutkimaan koulutuksen pysyvämpiä vaikutuksia.

Liite 2.

SEURAKUNTIEN TYÖNTEKIJÄKYSELY 2001 / HENKILÖSTÖKOULUTUS

1. Kyselyn suorittaminen

Kirkon tutkimuskeskus tekee määräajoin seurakuntien työntekijöille kyselyitä, joissa tiedustellaan heidän mielipiteitään ajankohtaisista asioista. Yhteistyössä henkilöstökoulutuksen koordinaatiotyöryhmän kanssa KTK suoritti helmi-maaliskuussa vuonna 2001 kyselyn, jonka aiheina olivat erityisesti henkilöstön koulutus- ja tutkimustarpeet. Koulutusta koskeva osuus laadittiin henkilöstökoulutuksen koordinaatiotyöryhmän aloitteesta.

Kysely oli suunnattu papeille, lehtoreille, kanttoreille, diakonian viranhaltijoille, nuorisotyönohjaajille, lapsityönohjaajille, päätoimisille lähetyssihteereille ja talousjohtajille tai –päälliköille. Työryhmän tavoitteena oli, että kysely olisi kattanut kaikki seurakuntien työntekijäryhmät. Se ei kuitenkaan ollut käytännön syistä mahdollista. Näin ollen lastenohjaajat ja taloudellis-hallinnollinen henkilöstö talouspäälliköitä lukuun ottamatta jäivät tutkimuksen ulkopuolelle.

Kysely postitettiin 97 seurakuntaan, joissa oli noin 1000 edellä mainittujen työntekijäryhmien edustajaa. Vastauksia palautettiin määräaikaan maaliskuun loppuun mennessä 56 seurakunnasta yhteensä 496 kappaletta. Seurakuntien vastausprosentti on 58 % ja työntekijöiden arviolta noin 50 %. Tämä on KTK:n mukaan normaali vastaamisen taso seurakuntien työntekijäkyselyissä.

Kysymykset koskivat seurakunnan koulutussuunnittelua ja koulutusmäärärahoja sekä henkilöstön aikaisempaa koulutusta ja nykyisiä koulutustarpeita. Työryhmän tehtävän kannalta kiinnitettiin huomiota sii-

hen, miten toisaalta seurakuntaan liittyvät tekijät ja toisaalta yksittäiseen työntekijään liittyvät tekijät vaikuttivat koulutusta koskeviin käsityksiin. Tulosten tarkastelussa on sanallisesti kerrottu lähinnä sellaisia yksityiskohtia, jotka eivät näy esitetyissä taulukoissa.

2. Vastaajien taustatiedot

Vastaajien taustatiedoista kysyttiin sukupuolta, syntymävuotta, seurakunnan kokoluokkaa, hiippakuntaa, vastaajan työntekijäryhmää ja työskentelyaikaa seurakunnassa. Vastaajista 42,9 % oli miehiä ja 55,2 % naisia. Miesten osuus on suhteellisen suuri, sillä koko kirkon henkilöstössä heitä on noin yksi kolmasosa. Syntymävuoden perusteella vastaajat jakautuivat seuraavasti:

Taulu 1. Vastaajat syntymävuoden perusteella

	f	%
1971 tai sen jälkeen synt.	53	11
1961-1970	103	21
1951-1960	164	33
1941-1950	145	29
1940 tai sitä ennen syntyneet	21	4
Tieto puuttuu	10	2
Yhteensä	496	100

Ikäryhmien jakauma noudattelee vastaavia koko kirkon henkilöstön jakaumia. Nuorimmat ikäryhmät (v. 1951 tai myöhemmin syntyneet) olivat tässä kyselyssä hieman yliedustettuina ja vanhimmat (v. 1950 tai sitä ennen syntyneet) vastaavasti aliedustettuina. Vastaajien jakauma hiippakunnittain on esitetty taulussa 2.

Turun, Oulun ja Lapuan hiippakuntien vastaajien määrä edustaa hyvin hiippakunnan työntekijöiden osuutta koko kirkon työntekijöistä. Sen sijaan Porvoon, Tampereen ja Kuopion hiippakunnilla on jonkin verran aliedustusta ja Helsingin ja Mikkelin hiippakunnilla on puolestaan jonkin verran yliedustusta vastaajien joukossa.

Taulu 2. Vastaajat hiippakunnittain

	f	%
Turun arkkihiippakunta	60	12
Tampereen hiippakunta	69	14
Oulun hiippakunta	65	13
Mikkelin hiippakunta	74	15
Porvoon hiippakunta	14	3
Kuopion hiippakunta	42	9
Lapuan hiippakunta	54	11
Helsingin hiippakunta	111	22
Tieto puuttuu	7	1
Yhteensä	496	100

Vastaajien jakauma henkilöstöryhmittäin on esitetty taulussa 3. Kyselyyn vastanneiden pappien, lehtorien, diakonian viranhaltijoiden ja talouspäälliköiden osuus vastaajista on sama kuin koko kirkossa. Sen sijaan kanttoreiden ja nuorisotyönohjaajien osuus on keskimääräistä pienempi. Lapsityönohjaajien ja lähetyssihteerien osuus on hieman keskimääräistä suurempi.

Taulu 3. Vastajat henkilöstöryhmittäin

	f	%
Kirkkoherra	56	11
Muu pappi tai lehtori	110	22
Kanttori	52	10
Diakonian viranhaltija	111	22
Nuorisotyönohjaaja	78	16
Lapsityönohjaaja	29	6
Lähetys sihteeri	13	3
Taluspäällikkö	37	8
Muu	1	0
Tieto puuttuu	9	2
Yhteensä	496	100

Koulutustarpeen selvittämisen kannalta oli tarpeen ryhmitellä vastajat myös sen perusteella, kuinka pitkään he ovat työskennelleet seurakunnassa:

Taulu 4. Vastajat työvuosien perusteella

	f	%
Alle 5 vuotta	116	24
5-10 vuotta	75	15
11-20 vuotta	155	31
21-30 vuotta	98	20
Yli 30 vuotta	45	9
Tieto puuttuu	7	1
Yhteensä	496	100

Tilastollinen vertailutieto koko kirkon henkilöstöön puuttuu.

3. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet kolmen viimeisen vuoden aikana

Taulussa 5. on eri työntekijäryhmien käsitys omasta koulutustarpeesta kolmen viimeisen vuoden aikana.

Taulu 5. Työntekijöiden tarve osallistua koulutukseen

Kuinka paljon sinulla on ollut mielestäsi tarvetta osallistua koulutukseen viimeisten kolmen vuoden aikana?	Erittäin paljon	Melko paljon	Melko vähän	Ei lainkaan	Yhteensä
Pappi, lehtori (N=163)	15	47	36	2	100
Kanttori (N=50)	4	46	46	4	100
Diakoniatyöntekijä (N=111)	32	45	22	2	100
Nuorisotyönohjaaja (N=78)	17	51	32	0	100
Lapsityönohjaaja (N=29)	10	48	38	3	100
Lähetys sihteeri (N=13)	31	46	23	0	100
Taluspäällikkö (N=36)	47	44	8	0	100
Kaikki (N=480)	20	47	31	2	100

Noin kahdella kolmasosalla vastajista on ollut selvästi koettu koulutustarve (erittäin tai melko paljon). Naisten koulutustarve oli suurempi kuin miesten, samoin nuorten työntekijöiden suurempi kuin vanhojen. Seurakunnan koolla ei ollut suurta vaikutusta. Eri työntekijäryhmistä suurin koulutustarve oli taluspäälliköillä. Erittäin tai melko paljon koulutustarvetta oli selvästi myös diakoniatyöntekijöillä ja lähetys sihteereillä. Hiippakunnista suurin koulutustarve oli Kuopion hiippakunnassa (erittäin tai melko paljon 78 %).

Seuraavina olivat Turun arkkihiippakunta (74 %), Oulun ja Porvoon hiippakunnat (molemmissa 72 %). Vähiten koulutustarvetta oli Tampereen hiippakunnassa (melko vähän tai ei lainkaan 39 %).

Taulussa 6. on työntekijöiden käsitys koulutusmahdollisuuksistaan.

Taulu 6. Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua koulutukseen

Kuinka paljon sinulla on ollut mielestäsi mahdollisuuksia osallistua koulutukseen viimeisten kolmen vuoden aikana?	Aivan riittävästi	Melkein riittävästi	Liian vähän	Ei lainkaan	Yhteensä
Pappi, lehtori (N=160)	49	29	21	2	100
Kanttori (N=51)	67	24	8	2	100
Diakoniatyöntekijä (N=110)	54	29	17	0	100
Nuorisotyönohjaaja (N=78)	44	29	22	5	100
Lapsityönohjaaja (N=29)	52	21	28	0	100
Lähetys sihteeri (N=13)	62	15	23	0	100
Taluspäällikkö (N=36)	42	44	14	0	100
Kaikki (N=477)	51	29	19	2	100

Vaikka koulutustarve on ollut suuri, noin neljä viidesosaa vastaajista oli sitä mieltä, että koulutusmahdollisuuksia on ollut riittävästi tai melkein riittävästi. Vähiten koulutusmahdollisuuksia on ollut alle 4000 hengen seurakuntien työntekijöillä (”liian vähän” 27 %), samoin alle viisi vuotta tai 5-10 vuotta työssä olleilla (molemmilla ryhmillä ”liian vähän” 24 %). Turun arkkihiippakunnan ja Kuopion hiippakunnan työntekijät osoittivat muita enemmän tyytymättömyyttä koulutusmahdollisuuksiin.

Koulutusmahdollisuuksia kartoitettiin tarkemmin kysymällä osallistumisen esteitä. Vastausten jakauma on seuraava:

Taulu 7. Koulutukseen osallistumista estävät tekijät.

Missä määrin seuraavat tekijät ovat vaikuttaneet siihen, ettei sinulla ole ollut riittävästi mahdollisuuksia osallistua koulutukseen?	Paljon	Jonkin Verran	Ei ollenkaan	Yhteensä
Koulutus on liian kallista	34	48	18	100
Srk:n budjetissa ei ole riittävästi rahaa koulutukseen	30	46	25	100
Tarjonnasta ei löydy tarvitsemaani koulutusta	26	46	29	100
Koulutus on liian kaukana	24	38	37	100
Koulutuksesta ei saa tietoa tarpeeksi ajoissa	17	44	39	100
Koulutusta ei ole riittävästi tarjolla	15	44	41	100
Esimies ei tue koulutukseen lähtemistä	12	24	64	100
Koulutustarjonnasta ei tule riittävästi tietoa	8	41	51	100
En koe tarvitsevani koulutusta	4	16	80	100
Oma-aloitteisesti ei tule hakeuduttua koulutukseen	2	28	70	100
Muu syy	3	18	79	100

Suurimmat koulutuksen esteet olivat taloudellisia. Myös pitkät matkat ja tarjonnan puutteet olivat tulleet monelle esteiksi. Eniten taloudelliset seikat ovat estäneet diakoniatyöntekijöitä, lapsityönohjaajia ja taluspäälliköitä osallistumasta koulutukseen. Lapsityönohjaajista peräti 64 % ja taluspäälliköistä 57 % oli sitä mieltä, että koulutuksen kalleus on rajoittanut paljon heidän osallistumismahdollisuuksiaan. Erityisesti kanttorit, mutta myös nuorisotyönohjaajat, lapsityönohjaajat ja lähetys sihteerit olivat tyytymättömiä koulutustarjontaan. Hiippakunnittain tarkasteltuna koulutuksen kalleus on rajoittanut eniten Lapuan, Turun arkkihiippakunnan ja Mikkelin hiippakunnan työntekijöiden osallistumista. Lapuan hiippakunnan työntekijöistä 55 % vastasi, että koulutuksen kalleus on rajoittanut paljon heidän osallistumistaan. Budjetivarojen riittämättömyys on rajoittanut työntekijöiden kouluttautumista eniten Oulun ja Mikkelin hiippakunnissa. Pitkät matkat koulutukseen ovat vaikeuttaneet eniten Kuopion, Lapuan, Oulun ja Porvoon hiippakuntien työntekijöitä.

Työntekijät olivat hyvin tyytyväisiä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa koulutusasioissa. 82 % oli sitä mieltä, että heillä on ollut mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, mihin koulutukseen osallistuu. 16 % oli päässyt vaikuttamaan jossain määrin ja vain 1 % ei lainkaan.

4. Koulutuspäivät ja opintoviikot

Työntekijöillä oli ollut kolmen viime vuoden aikana keskimäärin yhteensä 12 koulutuspäivää eli neljä päivää vuodessa. Sukupuoli, vastaajan seurakunnan koko tai virkavuosien määrä eivät juurikaan vaikuttaneet koulutuksen määrään. Eri työntekijäryhmistä keskimäärin vähiten koulutuspäiviä oli kanttoreilla (9) ja eniten papeilla (13) ja diakoniatyöntekijöillä (13). Hiippakunnista vähiten koulutuspäiviä oli Turun arkkhiippakunnassa (9) ja eniten Porvoon (15) ja Tampereen (14) hiippakunnissa.

Opintoviikkojen kertymä kuvastaa pitkäkestoisien ja työn ohessa tapahtuvan opiskelun määrää. Tätä koskeva kysymys tarkoitti vain varsinaista henkilöstökoulutusta, mutta vastausten korkeat ov-määrät merkinnevät, että vastauksissa oli mukana myös tutkintotavoitteista koulutusta, esimerkiksi muuntokoulutusta ammattikorkeakoulussa. Tämä osoittaa henkilöstökoulutuksen ja tutkintotavoitteisen koulutuksen rajan madaltuneen. Työntekijät olivat suorittaneet kolmen vuoden aikana keskimäärin 15 opintoviikkoa eli vuodessa keskimäärin viisi opintoviikkoa. Naiset (17 ov) olivat miehiä (12 ov) aktiivisempia. Alle viisi vuotta työssä olleet olivat suorittaneet keskimäärin 28 opintoviikkoa. Eri työntekijäryhmistä korkeimmat opintoviikkomäärät oli lähetyssihteereillä (37 ov), diakoniatyöntekijöillä (27 ov) ja nuorisotyönohjaajilla (26 ov), joiden kaikkien koulutusta annetaan ammattikorkeakouluissa. Vähiten opintoviikkoja oli kertynyt kanttoreille (2 ov) ja papeille (6 ov). Aktiivisinta pitkäkestoinen opiskelu oli ollut Porvoon (28 ov) ja Tampereen (27 ov) hiippakunnissa. Vähiten opintoviikkoja oli kertynyt Turun arkkhiippakunnan (3 ov) ja Lapuan hiippakunnan (6 ov) työntekijöille.

5. Nykyiset koulutustarpeet

Työntekijät arvioivat sekä heidän *työyhteisönsä* koulutustarvetta että heidän *omaa* koulutustarvettaan seurakunnan työn eri alueiden suhteen. Vastausten jakauma on taulussa 8 työyhteisön välttämättömien koulutustarpeiden mukaisessa suuruusjärjestyksessä.

Työyhteisön koulutustarpeita oli selvästi eniten niillä alueilla, jotka liittyvät työn suunnitteluun, kehittämiseen ja johtamiseen. Vasta näiden jälkeen välttämättömäksi arvioitiin seurakunnan varsinaiseen toimintaan enemmän liittyvät työn alueet. Ero johtunee siitä, että mitä lähemmäksi tullaan työntekijöiden omia työalueita, sitä enemmän on hajontaa eri työntekijäryhmien kesken. Kiinteistönhoidon, hautaustyön ja puutarhanhoidon alueilla ilmaistiin hyvin vähän koulutustarvetta, mutta näiden alojen edustajia ei ollutkaan kyselyyn vastaajissa.

Tärkeimmiksi koulutustarpeiksi arvioidut työn suunnitteluun, kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät aihepiirit olivat kaikille vastaajille yhteisiä riippumatta omasta työalasta. Erityisen tärkeinä näitä pitivät naiset, yli 8 000 hengen seurakunnissa työskentelevät ja alle 11 vuotta työssä olleet. Eri työntekijäryhmissä kiinnittää huomiota, että papit eivät pitäneet näitä koulutustarpeita niin tärkeinä kuin useimmat muut työntekijäryhmät, erityisesti diakoniatyöntekijät, nuorisotyönohjaajat, lapsityönohjaajat ja lähetyssihteerit. Esimerkiksi vain 32 % papeista piti työnohjausta työyhteisölle välttämättömänä kun edellä mainituilla neljällä työntekijäryhmällä määrä oli 48-50 %.

Hiippakuntien kesken välttämättömän koulutuksen painotukset vaihtelivat. Työyhteisöjen kehittämistä painotettiin eniten Porvoon, Kuopion ja Helsingin hiippakunnissa, tiimityötä Kuopion, Lapuan ja Helsingin hiippakunnissa, johtamista ja esimiestaitoja Turun arkkhiippakunnassa sekä vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja Tampereen ja Helsingin hiippakunnissa.

Työntekijöiden *omat koulutustarpeet* poikkeavat hieman työyhteisön koulutustarpeista. Välttämättömien tarpeiden kärkipäässä on samoja työn kehittämisen teemoja kuin edelläkin, mutta vastausten prosentiosuudet eivät nouse yli neljänkymmenen. Johtaminen ja henkilöstöhallinto eivät ole tässä niin korkealla kuin edellä, koska ne eivät kuulu kaikkien työntekijöiden oman työn sisältöön. Vastaajien taustamuuttujen mukaan tarkasteltuna vastaukset olivat samansuuntaisia kuin työyhteisönkin koulutustarvetta arvioitaessa. Merkittävin poikkeus oli siinä, että johtamisen ja esimiestaitojen kohdalla miehistä 37 % ja naisis-

ta 51 % piti koulutusta työyhteisölle välttämättömänä, kun taas oman välttämättömän koulutustarpeen tällä alueella ilmaisi miehistä 29 %, mutta naisista vain 17 %.

Taulu 8. Työyhteisön ja oma koulutustarve.

Työyhteisön koulutustarve			Oma koulutustarve			
Koulutus olisi välttämätöntä %	Koulutus olisi hyödyllistä %	Ei koulutustarvetta %		Koulutus olisi välttämätöntä %	Koulutus olisi hyödyllistä %	Ei koulutustarvetta %
48	44	7	Työyhteisöjen kehittäminen	31	53	18
46	46	8	Tiimityö	28	57	15
45	49	6	Vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot	28	60	12
45	42	13	Johtaminen, esimiestaidot	22	45	33
43	54	4	ATK, informaatioteknologia	40	50	9
43	51	6	Oman työn suunnittelu	35	54	11
40	53	7	Työnohjaus	33	48	19
34	56	10	Toiminnan ja talouden suunnittelu	25	50	25
33	49	17	Henkilöstöhallinto	15	41	44
32	61	7	Hengellisen elämän hoitaminen	28	56	16
28	62	10	Sielunhoito	30	52	19
27	63	11	Lapset ja nuoret	23	53	23
25	65	10	Raamattu ja kristillinen usko	25	57	18
25	59	16	Jumalanpalveluselämä	17	53	30
21	67	11	Perhe, parisuhde	17	58	25
21	66	13	Ohjaaminen, opettaminen	25	56	19
19	62	20	Asiakaspalvelu	5	48	47
18	73	9	Kristillinen kasvatus	16	61	23
16	68	16	Luova toiminta ja ilmaisutaidot	22	57	20
15	60	24	Kansainvälistyminen, monikultt.	13	55	32
12	70	17	Diakonia	11	47	42
12	69	19	Musiikki	14	52	34
11	49	40	Evankelioiminen	7	38	54
10	67	23	Lähetys	7	50	42
10	62	28	Kirkolliset toimitukset	8	41	51
9	49	41	Kiinteistöhoito	3	12	84
8	57	36	Yhteiskunta ja sosiaalietiikka	7	49	44
7	53	40	Ekumenia	2	44	53
5	46	49	Hautaustyö	2	20	78
3	31	66	Puutarhanhoito	2	10	87

Eri työntekijäryhmät ilmaisivat oman välttämättömän koulutustarpeensa seuraavasti (kolme tärkeintä):

papit ja lehtorit	ATK, informaatioteknologia (32 %), sielunhoito (31 %), johtaminen ja esimiestaidot (30 %), oman työn suunnittelu (30 %), toiminnan ja talouden suunnittelu (30 %)
kanttorit	musiikki (46 %), ohjaaminen ja opettaminen (46 %), ATK ja informaatioteknologia (41 %)
diakoniatyöntekijät	työnohjaus (52 %), sielunhoito (49 %), ATK ja informaatioteknologia (46 %), hengellisen elämän hoitaminen (46 %)
nuorisotyönohjaajat	lapset ja nuoret (45 %), ATK ja informaatioteknologia (39 %), työnohjaus (34 %)

lapsityönohjaajat	ATK ja informaatioteknologia (56 %), vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot (52 %), lapset ja nuoret (50 %)
lähetysshiiteerit	kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus (46 %), oman työn suunnittelu (42 %), ATK ja informaatioteknologia (33 %), hengellisen elämän hoitaminen (33 %), Raamattu ja kristillinen usko (33 %), vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot (33 %)
taluspäälliköt	ATK ja informaatioteknologia (51 %), toiminnan ja talouden suunnittelu (49 %), johtaminen (44 %), työyhteisöjen kehittäminen (44 %)

Työntekijäryhmäkohtaisessa tarkastelussa huomio kiinnittyy kanttorien tarpeeseen saada ohjaamiseen ja opettamiseen liittyvää koulutusta ja lähetysshiiteerien tarpeeseen saada kansainvälistymiseen ja monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta. Suurin koulutustarve tässä vertailussa on lapsityönohjaajilla, diakoniatyöntekijöillä, taluspäälliköillä ja kanttoreilla. Pienin koulutustarve näihin verrattuna on papeilla ja lehtoreilla. Tulos on samansuuntainen kuin aiemmassa yleistä koulutustarvetta koskeneessa kysymyksessä lukuun ottamatta kanttoreita ja lapsityönohjaajia. Kanttoreista 50 % ja lapsityönohjaajista 41 % oli sitä mieltä, että heillä on ollut melko vähän tai ei lainkaan koulutustarvetta viimeisen kolmen vuoden aikana.

6. Koulutuksen muoto, paikka, järjestäjät ja muut seikat

Koulutuksen kesto on seurakunnan työn suunnittelun ja organisoimisen kannalta keskeinen kysymys. Siihen liittyvät läheisesti oppimisen muodot. Monimuotoisen oppimisen lisääntyminen liittyy sekä pedagogiikkaan että edellä mainittuun työn organisoimiseen. Koulutuksen muotoa koskevien vastausten jakauma on taulussa 9.

Taulu 9. Koulutuksen muoto

Kuinka mielekkäinä pidät seuraavia koulutusmuotoja?	Eritt. mielekäs	Jokseenkin mielekäs	Ei mielekäs	Yhteensä
Lyhytkestoiset koulutukset (korkeintaan 5 päivää)	57	39	4	100
Monimuoto-opiskelu (sekä kurssimaista että itsenäistä opiskelua)	49	43	9	100
Kursseilla ryhmässä tapahtuva opiskelu (ei itsenäistä opiskelua)	28	57	16	100
Työpaikalla tai työssä tapahtuva opiskelu	25	52	23	100
Pitkäkestoiset koulutukset (yli 5 päivää)	25	41	34	100

Lyhytkestoista, kurssimaista koulutusta pitivät mielekkäimpänä ovat erityisesti pienten, alle 8 000 hengen seurakuntien työntekijät, nuorisotyönohjaajat ja taluspäälliköt. Lyhytkestoista koulutusta pidettiin parhaana vaihtoehtona myös Turun arkkihiippakunnassa, Tampereen, Oulun, Porvoon, Kuopion ja Lapuan hiippakunnissa. Toisaalta myös monimuoto-opiskelu, johon sisältyy itsenäistä opiskelua koettiin mielekkääksi. Lapsityönohjaajista peräti 70 %, diakoniatyöntekijöistä 56 % sekä papeista ja lehtoreista 51 % piti sitä erittäin mielekkäänä. Mikkelin ja Helsingin hiippakuntien työntekijät pitivät tätä parhaana vaihtoehtona. Vastaajat ovat ilmeisesti tulkinneet, että pitkäkestoinen koulutus (yli 5 päivää) tarkoittaa kurssimaista opiskelua, koska yli kolmasosa ei pidä sitä mielekkäänä. Lähes neljäsosa vastaajista ei pidä työpaikalla tai työssä tapahtuvaa oppimista mielekkäänä. Myönteisimmin siihen suhtautuvat diakoniatyöntekijät, kielteisimmin nuorisotyönohjaajat ja kanttorit. Oulun hiippakunnan työntekijöistä kolmannes (33 %) ei pidä työpaikalla tapahtuvaa oppimista mielekkäänä.

Henkilöstökoulutuksen tulevan kehittämisen ja koordinoimisen kannalta yksi keskeisimpiä kysymyksiä on se, missä koulutusta järjestetään: paikallisesti, alueellisesti vai valtakunnallisesti. Monimuoto-opiskelun ja työssä oppimisen lisääntyminen nostavat kysymyksen, pitäisikö henkilöstökoulutuksen painopistettä siirtää enemmän paikalliseksi vai onko kehitettävä perinteisempiä hiippakunnallista ja valtakunnallista koulutusta. Taulussa 10 on esitetty, kuinka työntekijät priorisoivat koulutuspaikan.

Taulu 10. Koulutuksen paikka

Missä järjestettyyn koulutukseen osallistuisit mieluiten?	%
Paikalla ei ole vaikutusta osallistumishalukkuuteen	41
Alueellisesti omassa hpk:ssa järj. koulutukseen	33
Valtakunnallisesti / kokonaiskirkon tasolla järj. koulutukseen	14
Paikallisesti / omassa srk:ssa / srk-yhtymässä järj. koulutukseen	12
Yhteensä	100

Paikalla ei ole suurta vaikutusta koulutushalukkuuteen. Alueellista, omassa hiippakunnassa järjestettyä koulutusta toivoivat erityisesti alle 4 000 hengen seurakunnan työntekijät ja taluspäälliköt. Turun arkkihiippakunnan, Oulun, Porvoon, Kuopion ja Lapuan hiippakuntien työntekijät pitävät omassa hiippakunnassa järjestettyä koulutusta parhaana näistä vaihtoehdoista. Tampereen, Mikkelin ja Helsingin hiippakuntien työntekijöistä noin puolet on sitä mieltä, että paikalla ei ole vaikutusta. Samansuuntaisesti ajattelevat yli 15 000 hengen seurakuntien työntekijät, alle 5 vuotta työssä olleet ja lähetyssihteerit.

Kolme neljäsosaa kirkon työntekijöistä piti oman alansa koulutustarjontaa sopivana. Tyytyväisimpiä tarjonnan määrään olivat 4 000 – 8 000 hengen seurakuntien työntekijät, yli 30 vuotta työssä olleet, lähetyssihteerit ja taluspäälliköt sekä Mikkelin hiippakunnan työntekijät. Tyytymättömiä ovat diakonia-työntekijät, nuorisotyönohjaajat ja lapsityönohjaajat. Yli kolmasosa näiden alojen työntekijöistä piti koulutustarjontaa liian vähäisenä. Porvoon ja Kuopion hiippakuntien työntekijöistä yli neljäsosa oli myös tätä mieltä. 7 % papeista on sitä mieltä, että oman alan koulutustarjontaa on ollut liikaa.

Taulu 11. Koulutustarjonnan määrä työntekijäryhmittäin

Onko koulutustarjontaa sinun ammattiryhmällesi ollut liikaa, sopivasti vai liian vähän?	Liikaa	Sopivasti	Liian vähän	Yhteensä
Pappi tai lehtori (N=162)	7	79	14	100
Kanttori (N=50)	0	70	30	100
Diakoniatyöntekijä (N=107)	2	64	35	100
Nuorisotyönohjaaja (N=77)	1	64	35	100
Lapsityönohjaaja (N=27)	0	63	37	100
Lähetyssihteeri (N=11)	0	91	9	100
Taluspäällikkö (N=36)	6	86	8	100
Kaikki (N=470)	4	75	22	100

Tauluissa 12 ja 13 on esitetty työntekijöiden käsityksiä koulutuskentällä toimivista järjestäjistä.

Taulu 12. Käsitys henkilöstökoulutuksen järjestäjien määrästä työntekijäryhmittäin.

Onko sinun ammattiryhmäsi henkilöstökoulutusta järjestäviä tahoja mielestäsi liikaa, sopivasti vai liian vähän?	Liikaa	Sopivasti	Liian vähän	Yhteensä
Papit ja lehtorit	11	81	8	100
Kanttorit	2	77	20	100
Diakoniatyöntekijät	3	77	20	100
Nuorisotyönohjaajat	4	67	29	100
Lapsityönohjaajat	0	75	25	100
Lähetyssihteerit	18	73	9	100
Taluspäälliköt	19	76	5	100
Kaikki yhteensä	7	77	16	100

Eri ammattiryhmät ovat melko tyytyväisiä oman alansa koulutuksen järjestäjien määrään. Kaikissa ryhmissä vähintään kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että koulutusta järjestäviä tahoja on sopivasti. Kuitenkin merkittävä osa kanttoreista, diakoniatyöntekijöistä, nuorisotyönohjaajista ja lapsityönohjaajista piti kouluttajien määrää liian vähäisenä. Lähetyssihteereistä 18 % ja taluspäälliköistä 19 % oli sitä mieltä, että kouluttavia tahoja on liikaa. Hiippakuntien kesken ei ollut suuria eroja.

Koulutuksen järjestäjien riittävyyden ohella on kiinnostavaa, minkälainen käsitys työntekijöillä oli nykyisten kouluttavien tahojen panoksesta henkilöstökoulutuksen kokonaisuudessa. Tämä kysymys liittyy osittain edellä esillä olleeseen kysymykseen koulutuksen paikallisuudesta tai valtakunnallisuudesta, mutta antaa myös näkökulmia eri koulutustahojen arvostukseen työntekijöiden keskuudessa.

Taulu 13. Työntekijöiden odotukset kouluttavien tahojen tarjoaman koulutuksen määrästä.

Kuinka paljon seuraavien tahojen tulisi järjestää sinun ammattiryhmäsi henkilöstökoulutusta?	Enemmän kuin nykyisin	<i>(Selvästi enemmän)</i>	<i>(Jonkin verran enemmän)</i>	Saman verran kuin nykyisin	Vähemmän kuin nykyisin	Yhteensä
Hiippakunta	50	(11)	(39)	47	3	100
Kirkon koulutuskeskus	41	(12)	(29)	57	2	100
Yliopistot	40	(14)	(26)	54	6	100
Seurakunta / seurakuntayhtymä	40	(11)	(29)	55	5	100
Ammattikorkeakoulut	31	(9)	(22)	60	9	100
Muut kirkkohallituksen yksiköt	21	(8)	(13)	73	6	100
Ei-kirkolliset organisaatiot	20	(4)	(16)	64	16	100
Kirkkopalvelut	17	(3)	(14)	76	7	100
Muut kirkolliset järjestöt	16	(3)	(13)	73	11	100
Muut oppilaitokset	15	(4)	(11)	73	12	100

Eniten koulutustarjonnan lisäystä odotettiin hiippakunnilta. Nuorisotyönohjaajista peräti 61 % ja diakoniatyöntekijöistä 57 % oli tällä kannalla. Oulun hiippakunnassa tätä toivoi 63 % ja Kuopion hiippakunnassa 59 % vastaajista. Kirkon koulutuskeskukselta nykyistä enemmän koulutusta toivoivat erityisesti nuorisotyönohjaajat ja kanttorit, 5 – 10 vuotta työssä olleet sekä Oulun, Kuopion ja Lapuan hiippakunnan työntekijät. Seurakunnalta / seurakuntayhtymältä odottivat nykyistä enemmän koulutusta erityisesti diakoniatyöntekijät, lapsityönohjaajat, nuorisotyönohjaajat ja lähetyssihteerit. Myös yliopistoilta (erityisesti nuorisotyönohjaajat, lapsityönohjaajat ja diakoniatyöntekijät, yli 15 000 hengen seurakunnan työntekijät ja alle 10 vuotta työssä olleet) ja ammattikorkeakouluilta (erityisesti 5–10 vuotta työssä olleet, diakoniatyöntekijät, nuorisotyönohjaajat ja lapsityöntekijät) toivottiin nykyistä enemmän koulutusta.

Kunkin hiippakunnan kolme kärkitoivetta olivat seuraavat (jonkin verran tai selvästi enemmän kuin nykyisin):

Turun arkkihiippakunta	hiippakunta 40 %, Kirkon koulutuskeskus 34 %, seurakunta 32 %
Tampereen hiippakunta	hiippakunta 49 %, yliopisto 48 %, seurakunta 35 %, ammattikorkeakoulu 35 %
Oulun hiippakunta	hiippakunta 63 %, seurakunta 50 %, Kirkon koulutuskeskus 50%
Mikkelin hiippakunta	hiippakunta 47 %, Kirkon koulutuskeskus 38 %, seurakunta 30 %,
Porvoon hiippakunta	seurakunta 50 %, yliopisto 50 %, hiippakunta 27 %
Kuopion hiippakunta	hiippakunta 59 %, seurakunta 47 %, Kirkon koulutuskeskus 47 %,
Lapuan hiippakunta	Kirkon koulutuskeskus 48 %, hiippakunta 43 %, yliopisto 42 %,
Helsingin hiippakunta	seurakunta 47 % hiippakunta 47 % Kirkon koulutuskeskus 45 %, yliopisto 45 %

Kirkkohallituksen eri yksiköiden, Kirkkopalveluiden, muiden kirkollisten järjestöjen ja muiden oppilaitosten koulutustarjontaan ei toivottu kovin suuria muutoksia, sillä noin kolme neljäsosaa kaikista vastaajista piti nykyistä määrää sopivana.

Työntekijän halukkuutta osallistua koulutukseen selvitettiin kysymyksellä, jossa oli viisitoista eri vaihtoehtoa. Vastausten jakauma on taulussa 14.

Taulu 14. Eri tekijöiden vaikutus työntekijöiden koulutushalukkuuteen.

Kun mietit, mihin koulutukseen lähtisit, missä määrin siihen vaikuttavat seuraavat tekijät?	Ratkaisevasti	Jonkin verran	Ei ollenkaan	Yhteensä
Halu kehittää itseäni ammatillisesti	83	17	0	100
Koulutuksen hyödyllisyys	80	20	0	100
Koulutuksen mielenkiintoisuus	70	30	0	100
Koulutuksen teema	68	31	1	100
Koulutuksen vaikutus srk:n työn kehittämiseksi	66	33	1	100
Kouluttajat	29	62	9	100
Koulutuksen pituus	27	63	10	100
Tuomiokapitulin kutsu tai suositus	26	58	16	100
Koulutus on sopivan lähellä	22	54	24	100
Koulutuksen hinta	21	63	16	100
Mukava koulutuspaikka	14	62	24	100
Koulutuksen järjestäjä	13	61	26	100
Esimiehen suositus	9	56	35	100
Se, mitä olen kuullut ko. koulutuksesta muilta	5	65	30	100
Se, keitä muita koulutukseen on tulossa	4	30	66	100

Ratkaisevimmat koulutukseen hakeutumisen syyt olivat sen sisältöön ja vaikutuksiin liittyviä. Erilaiset ulkoiset tekijät olivat selvästi toisarvoisia.

7. Koulutussuunnitelmat

Seurakuntien kirkkoherrat vastasivat henkilöstön osallistumisesta koulutussuunnitelmien laatimiseen ja eri henkilöstöryhmien osallistumisesta koulutukseen. Vastausten pienehköstä määrästä johtuen tuloksia ei tarkastella erikseen taustamuuttujien valossa, esimerkiksi hiippakunnallisesti.

Noin yhdeksän seurakuntaa kymmenestä on tehnyt yksivuotisen koulutussuunnitelman ja henkilöstö on osallistunut niiden laatimiseen. Myös monivuotisten koulutussuunnitelmien laatimiseen henkilöstö on yleensä osallistunut siellä, missä suunnitelma on tehty. Kuitenkin yli puolet seurakunnista on sellaisia, joissa ei ole lainkaan monivuotista suunnitelmaa.

Taulu 15. Henkilöstön osallistuminen monivuotisen koulutussuunnitelman laatimiseen.

Onko henkilöstö osallistunut talousarviovuotta useammalle vuodelle tehdyn koulutussuunnitelman laatimiseen?	%
Kyllä	45
Ei, vaikka koulutussuunnitelma on tehty	4
Ei, seurakunnassamme ei ole monivuotista koulutussuunnitelmaa	51
Yhteensä	100

Taulu 16. Henkilöstön osallistuminen vuoden 2001 koulutussuunnitelman laatimiseen.

Onko henkilöstö osallistunut vuoden 2001 koulutussuunnitelman laatimiseen?	%
Kyllä	88
Vuodelle 2001 ei ole koulutussuunnitelmaa	12
Yhteensä	100

8. Koulutukseen osallistuminen henkilöstöryhmittäin

Kirkkoherrat arvioivat myös eri työntekijäryhmien osallistumista koulutukseen viimeisten kolmen vuoden aikana. Vastaukset on ryhmitelty osallistumisen säännöllisyyden perusteella taulussa 17.

Taulu 17. Eri henkilöstöryhmien osallistuminen koulutukseen viimeisten kolmen vuoden aikana.

Kuinka säännöllisesti eri tehtäväryhmiin kuuluvat työntekijät ovat osallistuneet koulutukseen viimeisten kolmen vuoden aikana?	Säännöllisesti	Osa säännöll., osa epäsäännöll.	Satunnaisesti	Ei lainkaan	Srk:ssamme ei ole ammattiryhmän edustajaa	Yhteensä
Diakoniatyöntekijät	65	19	11	0	5	100
Lapsityöntekijät	46	24	13	2	15	100
Talouhallinto- ja toimistotyöntekijät.	43	28	21	0	8	100
Nuorisotyöntekijät	42	25	11	2	20	100
Kanttorit	34	23	41	0	2	
Papit ja lehtorit	38	44	16	0	2	100
Erityistyömuotojen työntekijät	24	4	7	1	62	100
Kirkonpalvelustyön tekijät	19	29	31	6	15	100
Puutarha- ja hautausmaatyöntekijät	19	25	27	10	19	100
Muun seurakuntatyön tekijät	10	41	29	0	20	100
Muut	7	23	20	0	50	100

Diakoniatyöntekijät ovat viimeisen kolmen vuoden aikana osallistuneet selvästi eniten koulutukseen (erityisesti Kuopion ja Mikkelin hiippakuntien työntekijät). Seuraavina ovat lapsityöntekijät (erityisesti Kuopio, Turku ja Lapua), talouhallinto- ja toimistotyöntekijät (erityisesti Porvoo, Kuopio, Lapua ja Helsinki), nuorisotyöntekijät (erityisesti Lapua, Mikkelin ja Helsinki) sekä papit ja lehtorit (erityisesti Porvoo, Kuopio, Mikkelin ja Helsinki). Kanttoreissa säännöllisesti ja satunnaisesti osallistuneiden kesken on suurin hajonta. Tietyillä taloudellis-hallinnollisen työn ryhmillä koulutusaktiivisuus on ollut vähäistä.

Tuloksia tulkitessa tulee ottaa huomioon, että vastausten jakaumassa on mukana vaihtoehto ”seurakunnassamme ei ole kyseisen ammattiryhmän edustajaa”. Näin ollen esimerkiksi nuorisotyönohjaajien koulutusaktiivisuus oli käytännössä suurempi kuin talouhallinto- ja toimistotyöntekijöiden ja lähes samaa tasoa lastenohjaajien kanssa.

9. Koulutusmenot

Taluspäälliköt (tai vastaavat, yht. 36) vastasivat palkkakustannuksia ja koulutusmenoja koskeviin kysymyksiin. Seurakuntien tai seurakuntayhtymien *palkkamenot* olivat vuonna 2000 keskimäärin 6,5 mmk. Pienin yksittäisen seurakunnan summa oli 381 000 mk ja suurin 68,4 mmk. Jälkimmäisessä on kyseessä seurakuntayhtymä. Seurakunnat käyttivät *talousarviovaroja* vakinaisen henkilöstön koulutukseen keskimäärin 155 000 mk: pienimmät yksittäisen seurakunnan koulutusmenot olivat yhteensä vain 1000 mk ja suurimmat seurakuntayhtymän koulutusmenot peräti 2,2 mmk. Vakinaisen henkilöstön *koulutusmenot* olivat keskimäärin 1,26 % palkkakustannuksista. Pienin määrä oli 0,1 % ja suurin 3,4 %. Työntekijää kohden koulutukseen käytettiin vuonna 2000 rahaa keskimäärin 1 735 mk. Pienimmillään yksittäisessä seurakunnassa summa oli 200 mk ja suurimmillaan 4 000 mk työntekijää kohti.