



# Koulutuskatsaus 2022

Koulutuskatsauksessa luodaan katsaus kirkon virkoihin / tehtäviin kelpoistavaan perus- ja täydennyskoulutukseen, henkilöstön kehittämiseen sekä yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden vaikutuksiin kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen

KIRKON TUTKIMUS JA KOULUTUS<sup>†</sup>

## Sisällys

<b>Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>I Keskeiset havainnot vuodesta 2022</b> .....	<b>5</b>
Rekrytinnin kehittäminen .....	5
Opiskelijoiden hyvinvoinnin haasteet ja kirkon tuki .....	5
Henkilöstökoulutuksen vaikuttavuus: osaamisen johtamisen kehittäminen .....	5
Katsomuskasvatus ja katsomusaineiden opetus.....	5
<b>II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen</b> .....	<b>6</b>
Ennakointi, jatkuva oppiminen ja osaamisen tunnistaminen .....	6
Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi (OKM ja OPH).....	6
Osaamisen tunnistamisen ja jatkuvan oppimisen kehittäminen .....	7
Ammattikorkeakoulutus: harjoittelukorvauskäytännön muutos .....	7
Toisen asteen koulutuksen kehittäminen.....	8
Ammatillisten perustutkintojen perusteiden uusiminen.....	8
Esi- ja perusopetus .....	8
Katsomusaineiden opetuksen uudistamistarpeet .....	8
Perusopetuksen 6. vuosiluokan lukuvuosiarviointin kriteereiden muutos .....	9
Esiopetuskokeilu.....	9
Yhteiskunnan varhaiskasvatus ja katsomuskasvatus .....	9
<b>III Rekrytointi ja henkilöstön osaamisen kehittäminen</b> .....	<b>10</b>
Opiskelijarekrytinnin edistäminen ja Kirkon työssä -hanke.....	10
Opinnoista työelämään .....	11
Kirkon henkilöstön rekrytointi ja sen kehittämistarpeet.....	11
1. Opiskelemaan hakeutuminen eli koulutusalojen vetovoima.....	12
2. Opiskeluaikainen pitovoima eli sitoutuminen valittuun opintopolkuun.....	12
3. Hakeutuminen seurakuntien tehtäviin tutkinnon suorittamisen jälkeen (vetovoima).....	13
4. Palvelussuhteen ensimmäinen vuosi/ensimmäiset vuodet (pitovoima) .....	13
Kirkon henkilöstömäärän muutoksia .....	13
Henkilöstömenojen vähentäminen .....	15
Kirkon henkilöstökoulutus 2022 .....	16
Kirkon henkilöstökoulutustarjonta .....	16
Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutus ja sen vaikuttavuus.....	17
Koulutusten osallistujakyselyjen tulokset .....	17
Pastoraalitutkinto .....	18
<b>IV Kirkon alan koulutusten seuranta</b> .....	<b>20</b>
Kirkon tuki opiskelijoiden ammatillisen ja kirkollisen identiteetin kasvuun.....	20

Teologikoulutus.....	21
Kanttorikoulutus .....	22
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen .....	23
Diakonian koulutus .....	24
Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus .....	26
Nuorisotyönohjaajien koulutus.....	27
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus .....	28
Kirkonpalvelustyön koulutus .....	29
Lastenohjaajien koulutus.....	30
<b>Liitteet .....</b>	<b>33</b>
<b>Liite 1 Koulutuskatsauksen 2022 verkkoaineisto .....</b>	<b>33</b>
<b>Liite 2 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa .....</b>	<b>34</b>
Yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen ja edunvalvonta .....	34
Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä edunvalvonta.....	34
Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset toimijat .....	34
<b>Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko).....</b>	<b>36</b>
<b>Liite 4 Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien ammatillisen/kirkollisen identiteetin ja kasvun tuki kirkon keskushallinnolta vuonna 2022 .....</b>	<b>37</b>

## Johdanto

Kirkon tutkimus ja koulutus -erillisyyksikön tehtäviin kuuluu mm. kirkon henkilöstön osaamisen kehittäminen yhteistyössä työmarkkinaosaston ja toiminnallisen osaston kanssa sekä kirkon henkilöstökoulutus. Tätä toteutetaan koordinoimalla ja toteuttamalla kirkon henkilöstökoulutusta sekä koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan avulla. Näiden myötä kirkkohallituksessa

- seurataan, ennakoidaan ja arvioidaan koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä,
- tuetaan koulutuksen seurantaryhmien toimintaa,
- edistetään yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa
- huolehditaan koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja
- edistetään opiskelijarekrytointia.

Tämän katsauksen tavoitteena on koota tiiviisti vuoden 2022 tapahtumat, havainnot ja johtopäätökset edellä mainittuihin tehtäviin. Katsauksessa on haluttu jatkaa keskeisiltä osin Ammatillisen koulutuksen raporteissa kuvattuja näkökulmia. Tämä osaltaan mahdollistaa pitkäjänteisen tiedonkeruun ja kehityslinjojen tarkastelun. Vuoden 2022 koulutuksen kokonaistarkastelu nostaa esille tarpeen tunnistaa entistä selvemmin kirkon oman henkilöstökoulutuksen erityispiirteet ja tavoitteet. Näitä on kiteytetty vuosien 2022–2023 aikana Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön valmistelemissa oppimisajattelussa [Haluamme edistää oppimista](#).

Katsauksen ensimmäisessä luvussa nostetaan esille keskeisimmät havainnot vuodesta 2022. Tämän jälkeen katsauksessa kuvataan yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen (luku 2), rekrytointi ja henkilöstön osaamisen kehittäminen (luku 3) sekä kirkon virkojen/tehtävien perus- ja täydennyskoulutuksen tilannetta opiskelijarekrytoinnin, koulutuksen sekä työllisyyden näkökulmista (luku 4). Tiedot perustuvat koulutuksen seurantaryhmien raportteihin, kouluttavien laitosten antamiin tietoihin, henkilöstökoulutuksen kyselyihin sekä hiippakuntien arviointeihin.

Katsauksen on koontanut Kirkkohallituksen henkilöstökoulutuksen koordinaatiotiimi. Siihen kuuluvat koulutuspäällikkö Ulla Tuovinen (pj.), Marja Pesonen, Anna Pulli-Huomo, Eeva Salo-Kopperi (siht.) ja Helena Tuominen.

Järvenpäässä 9.8.2023

Ulla Tuovinen

puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi

sihteeri

# I Keskeiset havainnot vuodesta 2022

## Rekrytoinnin kehittäminen

Kirkon henkilöstön veto- ja pitovoiman muutokset korostuivat vuoden 2022 aikana. Tästä syystä rekrytointiin liittyviä prosesseja arvioitiin sekä opiskelemaan että työhön rekrytoinnin näkökulmasta.

Yhdessä kouluttavien laitosten ja seurakuntien ehdotusten pohjalta kehittämistarpeita ovat:

- rekrytointi- ja työantajamielikuvan viestinnän kehittäminen
- helppokäyttöisten rekrytointiprosessia tukevien sähköisten materiaalien tuottaminen seurakuntien käyttöön
- rekrytointiosaamiseen liittyvän verkkomateriaalin tuottaminen
- harjoittelun- ja työelämässä oppimisen jaksojen laadukkaan toteuttamisen kehittäminen ja
- Kirkkohallituksen kirkon ammatillisen identiteetin kehittämisen tuen (ml. Kiko-avustus) merkityksen ja vaikutusten arviointi kirkon aloille hakeutumisen ja kirkon alan opiskelijoiden näkökulmasta.

## Opiskelijoiden hyvinvoinnin haasteet ja kirkon tuki

Vuonna 2022 nousi esille opiskelijoiden hyvinvointiin, erityisesti jaksamiseen liittyvät tekijät. Koronapandemia on tunnistettu vaikuttaneen opiskelijoiden ryhmään liittymisen tarpeeseen. Opiskelijahyvinvointia on pyritty vahvistamaan niin lähi-, etä- kuin monimuoto-opiskelussa kouluttavissa laitoksissa.

Poikkeusaikana suoritettujen harjoittelujen ja työelämässä oppimiskaksot ovat vaikuttaneet niin, että oppimis- ja työtehtävät olivat kapea-alaisempia, jolloin laaja-alainen osaaminen ei välttämättä kehittynyt työelämän edellyttämällä tavalla. Kirkon työhön opiskelevien KiTOS-päivien osallistujamäärä on pandemian jälkeen laskenut.

Koulutuksen seurantar ryhmien havaintojen pohjalta kehittämistarpeita ovat:

- seurakuntaharjoittelun ja työelämässä oppimiskaksot jatkuvaa kehittäminen ja laadukas toteuttaminen
- kirkon toimenpiteiden kokonaisuuden arviointi opintopolun eri vaiheissa (liite 4) ja
- opiskelijoiden kirkollisen ja hengellisen identiteetin tukeminen.

## Henkilöstökoulutuksen vaikuttavuus: osaamisen johtamisen kehittäminen

Vuonna 2022 selvitettiin Tutkimus ja koulutus -yksikön koulutusten vaikuttavuutta. Kyselyn nostamia kehittämistarpeita ovat:

- osaamisen johtamisen kehittäminen ja vahvistaminen seurakunnissa: koulutuksessa opitun jakamisen käytännöt ovat puutteelliset, tehtäväkuvat ja työtehtävien vaativuus eivät seuraa toimintaympäristön muutosta ja osaamisen kehitystä
- nuorempien työntekijäikäluokkien (alle 40 v.) tukeminen toimintakulttuurin muutoksen tekijöinä ja
- henkilöstökoulutuksen kehittäminen niin, että siinä huomioidaan paremmin ekologinen ja sosiaalinen vastuu sekä vapaaehtoisten osallisuuden kehittäminen.

## Katsomuskasvatus ja katsomusaineiden opetus

Katsomuskasvatuksella ja katsomusaineiden opetuksella luodaan pohjaa kansalaisten arvo-osaamisen ja katsomustietoisuuden ylläpitämiseen ja vahvistamiseen. Jatkossa vaikuttamistyössä tärkeitä on:

- ajatella lasten ja nuorten etua ja kuulla heitä
- edistää sellaista keskustelua koulun katsomusaineiden opetuksesta, jossa ei juututa mallikysymykseen vaan käydään dialogia
- pitää keskiössä koulun kasvatustavoitteet ja niiden tukeminen kouluyhteistyön kautta ja
- eri koulutusasteilla on annettava aikaa ja kasvurauhaa eettisten ja maailmankatsomuksellisten kysymysten pohdintaan.

## II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen

Koulutuspolitiikassa vuotta 2022 sävytti päättyvän hallituskauden säädöshankkeiden ja hallitusohjelman mukaisten työryhmien päätyminen. Kirkkohallituksen asiantuntijoita on osallistunut hankkeisiin joko ryhmien jäsenenä tai vaikuttanut niiden sisältöihin työpajoissa ja kuulemistilaisuuksissa tai lausuntovalmistelussa.

Tässä luvussa esitellyt yhteiskunnan koulutuspoliittiset säädös- tai muut hankkeet ovat liittyneet Kirkkohallituksen

- koulutuspoliittiseen edunvalvontaan seurakuntien henkilöstön tai kirkon tehtäviin opiskelevien osaamisen kehittämisen näkökulmasta tai
- yhteiskuntavastuuseen perustuvaan vaikuttamistoimintaan.

Liitteessä 2 on kuvattu tarkemmin koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan pitkäkestoisia tavoitteita ja toiminnan rakenteita sekä luetellaan vuonna 2022 annetut lausunnot.

### Ennakointi, jatkuva oppiminen ja osaamisen tunnistaminen

Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi (OKM ja OPH)

Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) toimikauden 2021–2024 päätavoitteena on tehdä keskipitkän (5–9 vuotta) ja pitkän (10–15 vuotta) aikavälin ennakointia koulutuksen ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Keskipitkällä aikavälillä ennakoidaan lähitulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita sekä arvioidaan ja kehitetään työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. Pitkän aikavälin ennakoinnissa keskitytään tutkintokoulutuksen tarpeisiin sekä tarkentamaan tietoa geneerisistä eli kaikkia aloja koskevista yleisistä osaamistarpeista.

Kirkon ja seurakuntien henkilöstön osaamistarpeiden ja määrällisen koulutustarjonnan arvioinnissa hyödynnetään Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) tuottamia aineistoja ja arviointitapoja, esimerkiksi OEF:n vuonna 2022 tekemää osaamistarvekyselyä ja sen tuloksia ([Laaja-alainen osaaminen 2030-luvulla](#)). Tuloksista poimittiin erikseen myös kirkon suurimpien henkilöstöryhmien vastauksia. Tuloksista käy ilmi, että Kirkkohallituksen aiempien omien ennakointitulosten ja Osaamisen ennakointifoorumin osaamistarvekartoituksen ennakointitulokset ovat yhteneväisiä, kun tarkastellaan tärkeiksi arvioituja geneerisiä eli yleisiä osaamisalueita, kuten ihmissuhde-, organisaatio- ja yhteisöosaamisen taitoja. OEF:n osaamistarvekysely osoitti myös, että seurakuntien henkilöstön laaja-alaisessa osaamisessa on alueita, joiden tärkeyttä tai osaamistason nostamisen tarvetta ei ole vielä tunnistettu riittävästi kirkon henkilöstökoulutuksessa. Näitä geneerisiä osaamisalueita, joissa tarvitaan osaamisen kehittämistä, ovat mm.:

- Hengellisen elämän monimuotoistumiseen liittyvä osaaminen
- Yhdenvertaisuusosaaminen
- Sosiaalisen vastuun osaaminen
- Ulkopuolisuuden ehkäisyn osaaminen
- Mielen hyvinvoinnin osaaminen
- Kulttuurinen sivistysosaaminen
- Katsomus- ja uskonto-osaaminen, kansainvälisyysosaaminen
- Digitaalinen osaaminen
- Ilmasto- ja kestävä kehityksen osaaminen

Koulutuksen seurantaryhmien ja Kirkkohallituksen osaamisen ennakoinnin ja koulutuspolitiikan yhteistyöverkoston (OKY) tavoitteena on vuosina 2022–2024 keskittyä erityisesti seurakuntien henkilöstön määrällisen koulutustarpeen ennakointiin ja kohtaannon arviointiin. Samanaikaisesti kartoitetaan edelleen laadullisia ja sisällöllisiä osaamistarpeita sekä arvioidaan ydinosaamiskuvausten ajantasaisuutta.

## Osaamisen tunnistamisen ja jatkuvan oppimisen kehittäminen

Työ- ja elinkeinoministeriön (TeM) sekä opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) asettaman osaamisen tunnistamisen työryhmän (2021–2024) tarkoituksena on luoda menetelmiä virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella syntyneen osaamisen tunnistamiseksi. Työryhmä julkaisi [väliraporttinsa](#) joulukuussa 2022. Työryhmän työ liittyy esimerkiksi osaamismerkkien ja osaamisen tunnistamisen keinojen kehittämiseen sekä työpaikoille että kouluttaville laitoksille. Lisäksi tehtäviin kuuluu kartoittaa, millä perusteilla pienempiä osaamiskokonaisuuksia voitaisiin lisätä Suomen tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen (FiNQF). Näitä olisivat esimerkiksi osa kirkon tutkimuksen ja koulutuksen järjestämistä henkilöstökoulutuksista.

Jatkuva oppiminen nousi päättyneen hallituskauden keskeiseksi työvoiman osaamisen kehittämisen malliksi. [Laadukas toisen asteen koulutus kaikille : Toisen asteen koulutuksen yhteistyön ja järjestäjäarakenteen kehittämishankkeen loppuraportti \(OKM, 2022\)](#) ja [Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia](#) (OKM, 2022) tiivistävät tilannekuva hallituskauden loppupuolelta. Jatkuvan oppimisen esteeksi voivat muodostua taloudelliset tekijät sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Tästä valmistui vuoden 2023 puolella [Jatkuvan oppimisen tukien ja etuuksien selvitys](#).

Kirkkohallituksen vaikuttamistoiminnan tavoitteita jatkuvan oppimisen kehittämiseen olivat:

- Sivistysperustan vahvistaminen on jatkuvan oppimisen strateginen tekijä. Osaamistason nostaminen, joka perustuu hyvää tavoittelevaan sivistykseen, on yhteiskunnalle ja yhteisöille kestävää ja vaikuttavaa.
- Jatkuvan oppimisen tarjontaa tulisi suunnata nykyistä enemmän osaamisen ennakoititulosuuntaisesti.
- Yksilöasiakkaat sekä myös työyhteisöt ja organisaatiot tarvitsevat ohjausta jatkuvan oppimisen palvelutarjonnan hahmottamiseksi.
- Saavutettavan digitaalisen palveluympäristön kehittäminen on edellytys sille, että jatkuva oppiminen voi laajamittaisesti toteutua.
- Pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisen tarve ja niistä rakentuvien osaamispolkujen muodostaminen ovat tärkeitä sekä korkeakoulujen että ammatillisen koulutuksen jatkuvan oppimisen tarjonnassa.
- Avointen korkeakouluopintojen väylämalleja lisäämällä mahdollistetaan siirtymiä ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen korkea-asteelle.
- Jatkuvan oppimisen nivominen kiinteäksi osaksi korkeakoulujen ja työelämän yhteisiä TKI-hankkeita tukee työpaikkojen kehittämistyötä ja motivoi oppijaa.

Jatkuvan oppimisen tavoitteita seurakuntien henkilöstön näkökulmasta:

- Toisen asteen ammatillisia tutkintoja ja tutkinnon osia sekä avointen korkeakouluopintojen tarjontaa voidaan hyödyntää nykyistä monipuolisemmin seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittämisessä.
- Yhteistyö yliopistojen jatkuvan oppimisen tarjonnan lisäämiseksi kirkon henkilöstökoulutuskalenteriin.
- Pienten osaamiskokonaisuuksien sijoittaminen osaksi FiNQF-viitekehystä on tärkeää myös kirkon henkilöstökoulutuksen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kannalta.
- Kirkon henkilöstökoulutuksessa sekä työelämässä tapahtuva oppiminen ja siten syntyvä osaaminen tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin yhteiskunnan koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa.
- Kirkon henkilöstökoulutuksena järjestetään seurakuntatyötä tukevia koulutuksia: 1. joihin yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä ei ole vastineita; 2. jotka ovat korkeatasoisia ja tulevat kirkon itsensä järjestäminä seurakunnille ja kokonaiskirkolle kokonaiskustannuksiltaan edullisiksi ja 3. jotka ovat kirkolle strategisesti tärkeitä (esim. kirkon johtamiskoulutukset ja muut erityiskoulutukset).

## Ammattikorkeakoulutus: harjoittelukorvauskäytännön muutos

Eduskunta hyväksyi marraskuussa 2022 lait [terveydenhuoltolain](#) ja [sosiaalihuoltolain](#) muuttamisesta, jotka astuivat voimaan 1.1.2023. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella on säädetty korvauksen suuruudesta sekä korvauksen maksamisen perusteista. Muutokset koskevat sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden

harjoitelluista maksettavaa korvausta työpaikalle. Nämä säädökset oikeuttavat Suomen ev.-lut. kirkon, kirkon seurakunnat ja seurakuntayhtymät hakemaan korvausta sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkintoon liittyvistä sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK) -harjoitelluista. Asiasta annettiin Kirkkohallituksen yleiskirjeet [29/2022](#) ja [27/2023](#).

## Toisen asteen koulutuksen kehittäminen

Toisen asteen koulutus jakautuu tällä hetkellä oppivelvollisuusikäisten koulutukseen lukioiden ja ammatillisessa koulutuksessa sekä työuran aikaiseen jatkuvaan oppimiseen. Oppivelvollisuuskoulutukseen liittyvä rahoitusmuutos lisäsi toisen asteen ammatillisen koulutuksen perusrahoituksen osuutta.

Toisen asteen koulutuksen kehittämistarpeet liittyvät väestökehitykseen sekä työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin ([Laadukas toisen asteen koulutus kaikille. Loppuraportti OKM, 2022](#)). Nämä puolestaan vaikuttavat niin lukiokoulutuksen kuin ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkkoon.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistamistarve liittyy mm. tutkintorakenteeseen. Aikuisväestö suorittaa aiempaa vähemmän kokonaisia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Painopiste on siirtynyt tutkinnon osien suorittamiseen. Ennakoidaan, että tulevaisuuden koulutustarve painottuu tutkinnon osia pienempiin kokonaisuuksiin, jolloin ammatillista osaamista voi päivittää joustavammin ja nopeammin työelämän tarpeiden mukaan myös.

Sekä ammatillisessa koulutuksessa että lukiokoulutuksessa on kiinnitetty huomiota koulutuksen laadun ja tasa-arvon kehittämiseen laatimalla [Oikeus osata](#) -ohjelman ja lukiokoulutuksen laatustrategian. Molemmat rakentuvat neljälle laatutekijälle ja toimenpidekokonaisuudelle: oppimisen edellytysten ja oppimistulosten parantaminen, hyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen, toimintakulttuurin uudistamisen ja sen johtamisen tuki sekä kyky vastata toimintaympäristön muutoksiin.

Kirkkohallituksen näkökulmasta keskeinen teema on koulutuksen hyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen sekä seurakuntien mahdollisuutta osallistua paikalliseen sidosryhmäyhteistyöhön, erityisesti osana hyvinvoinnin ja osallisuuden laatutekijää.

## Ammatillisten perustutkintojen perusteiden uusiminen

Opetushallitus uusii kaikkien ammatillisten perustutkintojen perusteet vuosina 2022–2024. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteiden (KASO) uudistaminen tehtiin vuoden 2022 aikana. Uudet tutkinnon perusteet tulevat voimaan 1.8.2024. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan (lastenohjaaja) perusteisiin tehtiin työelämän muutosten edellyttämiä päivityksiä, samoin tutkinnon osien kokoa muutettiin. Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantarayhmä osallistui palautteen antajana tutkinnon perusteiden päivitykseen.

## Esi- ja perusopetus

### Katsomusaineiden opetuksen uudistamistarpeet

OKM:n [Selvitys katsomusaineiden opetuksen nykytilasta ja uudistamistarpeista](#) (2022) on kattava tilannekuva katsomusaineiden opetuksen ansioista ja ongelmakohtista. Muutostarpeiden lisäksi selvityksestä käy hyvin ilmi kehittämissuunnitelman monimutkaisuus. Katsomukselliset ja tulevat väestörakenteen muutokset asettavat entistä suurempia haasteita nykyiselle jäsenyyteen pohjaavalle sekä useisiin oppimääriin ja kahteen oppiaineeseen jakautuvalle katsomusaineiden opetuksen mallille.

Kirkkohallitus on käyttänyt vallitsevaa käsitettä 'oman uskonnon opetus', koska se nousee positiivisen uskonnonvapauden pohjalta ja turvaa myös vähemmistön oikeuksia. Käsite on epätarkka, koska kaikissa uskonnon oppimäärissä opiskellaan runsaasti myös muita uskontoja sekä uskonnottomuutta alkaen jo vuosiluokilta 1–2. Uskonnon oppimääristä eroaa elämäkatsomustiedon (ET) oppiaine, jossa uskontoja opiskellaan vasta vuosiluokilla 7–9, ja silloin perehdytään teistisiin ja ateistisiin katsomuksiin nyky maailmassa, esimerkiksi sekulaariin humanismiin, kristinuskoon ja



islamiin. ET:n tavoitteet ja sisällöt liittyvät pääsääntöisesti ihmisoikeuksiin, hyvään elämään ja luontoon. Nimestään huolimatta se on enemmänkin taitoaine, jossa opetellaan kriittistä ajattelua, vastuunkantamista ja perustelemään omia näkemyksiä.

Loppusyksystä 2022 Opetushallitus (OPH) asetti katsomusaineiden uudistamista koskevan kehittämissuunnitelman (2022–2024) työskentelemään selvityksen pohjalta. Ryhmässä on edustettuna yliopistot ja opettajankoulutus, koulutuksen järjestäjät, ammatti- ja ainejärjestöt, kirkot ja katsomusyhteisöt sekä OKM ja OPH.

Kehittämissuunnitelman tehtävänä on:

- Linjata katsomusaineiden ja -sisältöjen opetuksen uudistamista koskevista toimenpiteistä [katsomusaineita koskevan selvityksen](#) (OKM julkaisu 2022:13) ehdotukset huomioiden.
- Laatia kehittämistoimenpiteet perusopetuksen (ml. aikuisten perusopetuksen), lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen katsomusaineiden opetuksen uudistamisesta lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.
- Tehdä koulutuspoliittisen jatkumon rakentamiseksi esitykset hallitusohjelmaan (2027–2030) kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseksi.

Kirkkohallituksesta ryhmään kutsuttiin kouluyhteistyön asiantuntija Tuula Vinko, jonka työn tueksi kirkkohallituksen virastokollegio nimesi Kirkon katsomusopetuksen uudistamisen seurantaryhmän vuosiksi 2023–2024. Ryhmän puheenjohtajaksi nimettiin kirkkoneuvos Petri Määttä.

Kirkkohallitus korostaa vaikuttamistoiminnassaan sitä, että katsomustietoisuus sekä katsomus- ja uskontolukutaito ovat yleisiä, geneerisiä taitoja. Niitä tarvitaan työelämässä kaikilla ammattialoilla ja yhteiskunnan sektoreilla. Katsomustietoisuuden kehittämisessä positiivisen ja negatiivisen uskonnonvapauden balanssiin on kiinnitettävä huomiota.

## Perusopetuksen 6. vuosiluokan lukuvuosiarvioinnin kriteereiden muutos

Perusopetuksen valtakunnallisten perusteitten arviointikriteereitä on uudistettu vaiheittain vuodesta 2018 alkaen. Arviointikriteeristön yhtenäistäminen on prosessi, jonka tavoitteena on yhtenäistää arviointiprosesseja valtakunnallisesti ja siten lisätä oppilaiden yhdenvertaisuutta. Uusiin kriteereihin perustuva 6. vuosiluokan lukuvuosiarviointi tehdään ensimmäisen kerran keväällä 2024.

Kirkkohallituksen näkökulmasta uskonto ja elämäntietoisuus ovat rinnakkaiset katsomusaineet. Näin myös niiden arvioinnin tulisi olla oppilaiden kannalta yhdenvertaista. Näin ei kuitenkaan kauttaaltaan ole, koska näiden aineiden tavoitteet ovat keskenään erilaiset tieto- ja taitoakselilla. Uskonnon oppiaineessa arviointikriteerit ovat monin paikoin vaativammat tästä erosta johtuen.

## Esiopetuskokeilu

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttaa kokeilun (2021–2024) kaksivuotisesta esiopetuksesta. Kokeiluun osallistuu arviolta yhteensä 10 000 vuosina 2016 tai 2017 syntynyttä lasta. Opetushallitus on laatinut opetussuunnitelman perusteet kaksivuotisen esiopetuksen kokeilua varten. [Esiopetuskokeilun väliraportissa](#) (2023) ehdotetaan, että ennen päätöksiä esiopetuksen muuttamisesta kaksivuotiseksi odotettaisiin kokeilun lopullisia tuloksia. Kirkkohallitus on myös tukenut tätä periaatetta, koska kaksivuotisen esiopetuksen laajamittainen käyttöönotto edellyttäisi riittävää määrää päteviä opettajia, jotta palvelujen laatu turvattaisiin sekä esiopetuksessa että nuorempien lasten varhaiskasvatuksessa ja tukipalveluissa.

## Yhteiskunnan varhaiskasvatus ja katsomuskasvatus

Opetushallituksen päivitetty [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022](#) -asiakirja vastaa varhaiskasvatukseen tehtyjä lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin tukea koskevia muutoksia. Lapsi voi saada yleistä, tehostettua tai erityistä tukea inklusiivisten periaatteiden mukaisesti. Kolmitasoisien tukien mallin tarkoituksena on varmistaa, että jokainen lapsi saa tarvitsemaansa tukea. Lisäksi perusteissa uudistettiin monilukutaitoon sekä tieto- ja viestintäteknologiaan liittyvä osaaminen.

Varhaiskasvatus on uskonnollisesti, katsomuksellisesti ja puoluepoliittisesti sitouttamaton. Varhaiskasvatuksen yhteistyötahoilla tarkoitetaan kaikkia niitä alueellisia ja paikallisia toimijoita, joiden kanssa varhaiskasvatuksen on luontevaa tehdä yhteistyötä. Päivitetystä perusteesta (VASU2022) mainitaan yhteistyötahoina katsomusyhteisöt, kuten seurakunnat. Tämä mahdollistaa paikallisen sopimus pohjaisen katsomuskasvatuksen ja muun yhteistyön seurakunnan ja kunnan varhaiskasvatuksen välillä.

Kirkkohallitus on pitänyt esillä

- monipuolisten ja laadukkaiden varhaiskasvatuspalvelujen sekä pysyvän henkilökunnan turvaamisen tavoitteita
- riittävän ja pätevän esiopetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön merkitystä onnistuneelle yhteistyölle seurakunnan kanssa sekä
- valtakunnallista tarvetta saada arviointitietoa siitä, millaista osaamista varhaiskasvatus ja esiopetus tuottavat yleisen kulttuuriperinnön ja katsomusten ymmärtämiseksi.

### III Rekrytointi ja henkilöstön osaamisen kehittäminen

#### Opiskelijarekrytinnin edistäminen ja Kirkon työssä -hanke

Kirkkohallitus osallistui toisen asteen opiskelijoille suunnatuille Studia-messuilla 23.–24.11.2022. Suomen ev.- lut. kirkon osastolla kohdattiin 2600 osallistujaa eli 26 % Studia-messujen kävijöistä (10 000) (vuonna 2021 kohdattiin 2 000). Osastolla kävijöille jaettiin ristiheijastin sekä Kirkon ammatit -pelin flyer. Päivystäjänä toimi 15 seurakuntien eri ammattiryhmiä edustavaa työntekijää. Messukeskuksen kävijätutkimuksen mukaan 91 % kävijöistä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä tapahtumaan. Mieluisimpana ohjelmana kävijät pitivät näytteilleasettajien kanssa käytyjä keskusteluja ja kohtauksia.

Kirkon ammatteja esittelevä [Kirkon ammatit -peli](#) on ollut suosittu. Aikavälillä 18.11.2021–20.3.2023 suomenkielisen pelin käyttökertoja on ollut 13 400 ja keskimääräinen käyttöaika noin 4 minuuttia. Ruotsinkielisen pelin käyttökertoja on ollut 1 126 ja käyttöaika noin kolme minuuttia. Peliä on käytetty eniten kevätkuukausina, erityisesti yhteisvalinta-aikana.

Kirkon infoblogit ovat liittyneet opintopolun eri vaiheisiin:

- [Täydennä osaamistasi! Opintopolkuja työuran aikana](#) (2.3.2022)
- [Tutkinon täydentäminen diakonian, nuorisotyönohjaajan tai varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan – nyt aiempaa joustavammin](#) (9.2.2022)
- [Onnistumisen kokemus – vetovoimatekijä kirkon työhön](#) (26.10.2022)
- [Tervetuloa kirkkoon töihin](#) (15.12.2021)

*Kasvu kirkon työntekijäksi* -tutkimuskokonaisuudessa on tutkittu nivelvaiheen kysymyksiä siirryttäessä teologian maisterista ordinaatiovalmennukseen ja pappisvihkimykseen (*Maisterista papiksi, 2020–2023*). Tutkimus tehdään yhteistyössä yliopistojen ja kirkon tutkimuksen ja koulutuksen kanssa. Tutkimushankkeessa valmisteltiin ja toteutettiin kysely teologian opiskelijoille eri oppilaitoksissa sekä suunniteltiin vuonna 2022 toteutettavaa pappien osaamista kartoittavaa kyselyä. Kyselyn kysymykset kartoittavat muun muassa teologian maisterista papiksi siirtymisen nivelvaiheen osaamista ja siihen liittyviä haasteita. Hankkeen konkreettisia tuloksia on odotettavissa vuoden 2023 aikana.

Diakonia ammattikorkeakoulu käynnisti pitkittäistutkimuksen *Kirkon alan opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentuminen. Kirkon alan opiskelijoiden identiteetin ja arvon muutos*. Viisivuotisen pitkittäistutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa Diakin kirkon alan opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehittymisestä sekä uskonnollisuuden muutoksesta vuosina 2022–2025.

## Opinnoista työelämään

Vuonna 2022 kirkon tehtäviin opiskelevia harjoittelijoita ja työelämässä oppijoita oli seurakunnissa yhteensä 831 (2021: 668; 2020: 998). Onnistuneella harjoittelulla ja työelämässä oppimisella on merkitystä siirryttäessä työelämään myös kirkossa. Seurakuntajaksojen tasainen jakautuminen eri puolelle Suomea ja erilaisiin seurakuntiin on vähentynyt viime vuosien aikana. Harjoittelut ja työelämässä oppimisen jaksot toteutuvat pääasiassa korkeakoulun tai oppilaitoksen kampuksen lähialueilla. Pääsyyinä tähän ovat opiskelijoiden vaikeus löytää jakson ajalle edullista asuntoa ja maksaa matkukuluja harjoittelupaikalle. Tämä vähentää työvoiman kattavaa saatavuutta ja kirkon työn valtakunnallista vetovoimaa muilla kuin kampusten lähialueilla.

Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi uuden työntekijän rekrytoinnin, vastaanottamisen ja perehdyttämisen laatua tulee jatkuvasti arvioida ja kehittää.

Vuoden 2022 aikana käytiin myös keskustelua korkeakoulututkintoihin kuuluvan harjoitteluajan palkasta. Pääsääntöisesti seurakunnat eivät maksa seurakuntajaksoilta palkkaa. Viime vuosien aikana seurakunnissa on harjoittelu- ja työelämässä oppimisen jaksoilla 800–1 200 opiskelijaa. Pääasiassa he ovat kirkon hengellisen työn virkaan vaadittavien tutkintojen opiskelijoita sekä lastenohjaaja ja suntio-opiskelijoita. Hallinnon, talouden ja viestinnän harjoittelijoita on vähemmän. Harjoittelun palkallisuudesta keskusteltaessa esiin on noussut kysymykset eri alojen opiskelijoiden yhdenvertaisesta kohtelusta.

Vuonna 2022 KiTOS-päiviin osallistui yhteensä 134 (2021: 187; 2020: 214) opiskelijaa. Vuoden aikana 2022 aloitettiin vuoden 2023 korkeakoulutuksen työseminaarin valmistelu ja keskusteluissa opiskelijoiden harjoittelun ja työelämässä oppimisen sujuvuuden kehittämiseksi nousi esille esimerkiksi opiskelijoiden matka- ja kuluavustamisen selvittäminen ja ehdotus stipendikäytännön luomisesta opiskeluaikaiseen kirkon työhön orientoitumiseen.

Harjoittelu- ja KiTOS-päivien tilastotiedot löytyvät [Ammatillisen koulutuksen tilasto 2021 - Kirkon tilastopalvelu \(kirkon-tilastot.fi\)](#).

### Havainnot

- Onnistumisen kokemus harjoittelun ja työelämässä oppimisen jaksosta on osoittautunut merkittäväksi tekijäksi, joka vaikuttaa pitkäkestoisesti kuvaan seurakunnasta mahdollisena työpaikkana.
- Seurakuntajakso tuottaa tietoa kirkosta ja seurakunnasta työnantajana, antaa kokemuksen moniammatillisesta työstä sekä avaa kiinnostavia tehtävänkuvia ja kehittymispolkuja tutkinnon suorittamisen jälkeen. Lisäksi myös kesätöillä, seurakuntien kanssa toteutuvilla opinnäytetyö- ja projektihankkeilla sekä henkilökohtaisilla kontakteilla ja suosituksilla on merkitystä opiskelijan hakeutuessa työelämään, joko heti tutkinnon suorittamisen jälkeen tai myöhemmin työurallaan.
- Kirkkohallituksen koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa on kiinnitettävä huomiota harjoitteluajan opintososiaalisten tukien riittävyyteen ja tukimuotojen kehittämiseen erityisesti silloin, kun harjoittelu tapahtuu muualla kuin opiskelupaikkakunnalla.

## Kirkon henkilöstön rekrytointi ja sen kehittämistarpeet

Henkilöstön rekrytoinnin tunnistetut ongelmakohdat ovat samankaltaisia kirkossa kuin muilla työelämän sektoreilla: henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen, kirkon työn veto- ja pitovoiman pieneneminen ja osaavan työvoiman alueellisesti kattava saatavuus. Rekrytointi itsessään myös muokkaa kirkon ja seurakunnan työhön liittyviä mielikuvia.

Rekrytoinnin kehittämistarpeet kohdistuvat

- seurakuntien ja kokonaiskirkon työnantajamielikuvaan ja rekrytointiviestintään
- helppokäyttöisten rekrytoinnin materiaalien ja viestintämallien saatavuuteen
- rekrytointiosaamisen kehittämiseen.

## 1. Opiskelemaan hakeutuminen eli koulutusalojen vetovoima

Seurakuntien **hengellisen työn virkoihin ja tehtäviin** kelpoistaviin tutkintoihin hakeutumista on mahdollista seurata tilastollisesti, koska tutkintopäätöksissä tai -suosituksessa mainitaan erikseen nämä tutkinnot nimeltä. Pääsuuntana on viime vuosina ollut hakijoiden väheneminen. Ruotsinkielisten hakijoiden määrä on ollut pitkään hälyttävän pieni. Mikäli hakijamäärät putoavat useana vuonna peräkkäin, on vaarana aloituspaikkojen väheneminen. Poikkeuksena ovat toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkinnot, joihin hakeudutaan opiskelemaan aiempaa enemmän. Hakutilanne aloit-  
tain:

- Diakonian, nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan virkoihin johtaviin tutkintoihin hakeutuvien määrässä on laskua, opiskelijamäärässä ei ole vastaavaa laskua.
- Teologian opiskelijoiden kiinnostus kirkollisen kelpoisuuden hankkimiseen vähentynyt.
- Kirkkomusiikin opiskelijoiksi hakeutuvien määrä vähäinen.
- Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon hakijamäärät ovat kasvaneet, erityisesti jatkuvan haun kautta hakeutuneiden määrä.
- Suntion tehtävään johtavaan seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoon hakeutuvien määrä on kasvanut jatkuvan haun myötä.

Seurakuntien **hallinnon, talouden, kiinteistönhoidon, hautaustoimen, viestinnän** virkoihin ja tehtäviin johtavien tutkintojen kouluttavia laitoksia on paljon eri puolilla maata. Siksi näiden ammattialojen opiskelijoita on riittävästi.

Opiskelemaan rekrytoinnissa kouluttavien laitosten lisäksi keskeisiä toimijoita ovat opintojen ohjaajat, TE-palvelujen henkilöstö ja seurakuntien nuorisotyönohjaajat ja muut työntekijät. Yhteisvalinta-ajan somemarkkinointia tulee tehostaa ja kohdentaa, digitaalisten rekrytointimateriaalien tunnettuutta lisätä, TET-jaksojen määrää seurakunnissa lisätä sekä rekrytointimessuille osallistumista vahvistaa.

## 2. Opiskeluaikainen pitovoima eli sitoutuminen valittuun opintopolkuun

Opiskeluaikaiseen pitovoimaan vaikuttaa kokemus seurakunnasta työyhteisönä ja työnantajana. Sitoutumiseen vaikuttavat erityisesti opiskelijoiden kokemukset harjoittelu- tai työelämässä oppimisen jaksolla, oppimiseen liittyvien projektien aikana tai lyhytaikaisissa työsuhteissa. Jos viestinnän kautta välittyvä kuva seurakunnasta ei vastaa opiskelijan omaa kokemusta, sitoutuminen opintopolkuun tai tavoitteena olevaan kirkon työtehtävään ohenee. Sitoutumisen näkökulmasta on tärkeää selvittää mahdollisuudet avustusten kohdentamiseen tai stipendien käyttöön harjoittelun ja työelämässä oppimisen jaksoiden matka- ja vuokratukustuksiin.

Viime vuosien aikana on kiinnitetty huomiota siihen, että

1. seurakuntien hengellisen työn virkoihin tai tehtäviin opiskelevat hakeutuvat pois näihin tehtäviin kelpoistavista koulutuspoluista tai eivät valitse niitä opiskelujensa aikana.
2. hallinnon, talouden, kiinteistönhoidon, hautaustoimen tai viestinnän opiskelijoille ei ole riittävästi tuotu esille seurakuntien harjoittelu- tai työelämässä oppimisen jaksoja tai työllistymismahdollisuuksia seurakunnan tehtäviin. Tällä on merkitystä tutkintoon kuuluvien seurakuntatyössä tarvittavien sivuaineiden tai valinnaisten opintojen valintaan.

Sitoutumista lisäävät

- laadukas harjoittelu- ja työelämässä oppimisen ohjaus
- seurakuntien työntekijöiden vierailut kouluttavissa laitoksissa (alustukset, opiskelijatapaamiset)
- seurakuntien työntekijöiden viestintä omasta työstään (uratarinat, videot työn arjesta, blogit)
- tieto mahdollisuudesta työllistyä seurakuntien kesä- ja kausityöpaikkoihin
- KITOS-päivien laadukas toteutus
- kouluttavien laitosten yhteistyö seurakuntien ja ainejärjestöjen kanssa
- kiinnostava rekrytointiviestintä seurakuntien työpaikoista.

### 3. Hakeutuminen seurakuntien tehtäviin tutkinnon suorittamisen jälkeen (vetovoima)

Hiippakunnilta kysytään vuosittain sanallista arviota työvoiman saatavuudesta (vaikea, tyydyttävä, hyvä, erinomainen). Tiivistäen vuosien 2017–2022 arviot kuvaavat työvoiman saatavuuden heikentymistä kaikissa hiippakunnissa. Hengellisen työn työvoiman saatavuudesta käytettiin vuonna 2022 arviota vaikea tai tyydyttävä. Aiemmin se oli arvioitu tyydyttäväksi tai hyväksi. Sen sijaan hallinnon ja muiden tukipalvelujen työvoiman saatavuutta kuvattiin vuonna 2022 arvioilla erinomainen tai hyvä.

Ongelmana on, että hengelliseen työhön liittyvän kelpoisuuden hankineet

1. eivät hakeudu riittävästi seurakuntien virkoihin tai tehtäviin heti tutkinnon suoritettuaan tai
2. he hakeutuvat seurakuntiin pääsääntöisesti vasta 5–15 vuoden pituisen muun työkokemuksen jälkeen tai
3. eivät löydä sopivaa virkaa tai tehtävää, koska niitä ei ole tarjolla oman asuinalueen lähistöllä (alueellinen kohtaanto).

Seurakuntien hallinnon, talouden, kiinteistönhoidon, hautaustoimen tai viestinnän tehtäviin hakeudutaan tavallisesti vasta, kun asiantuntijuutta ja työkokemusta on karttunut 10–15 vuotta tai alan vaihtamisen jälkeen.

Vetovoiman kehittämiseksi keskeisessä roolissa ovat rekrytointiprosesseja toteuttavat kirkkoherrat, seurakuntien HR-henkilöstö ja esihenkilöt, päätöksiä tekevät luottamushenkilöt sekä prosessien tukena hiippakunnat.

Tarvitaan

- yhteisiä työnantajaviestinnän materiaaleja
- yhteisiä sähköisiä hakulomakepohjia sekä rekrytointiin vaiheisiin liittyviä viestipohjia
- materiaalityöntekijöiden: webinaarit, koulutusvideoita esihenkilöille ja luottamushenkilöille
- aineistoja paikallisia ja valtakunnallisia rekrytointi- ja koulutusmessuja varten.

### 4. Palvelussuhteen ensimmäinen vuosi/ensimmäiset vuodet (pitovoima)

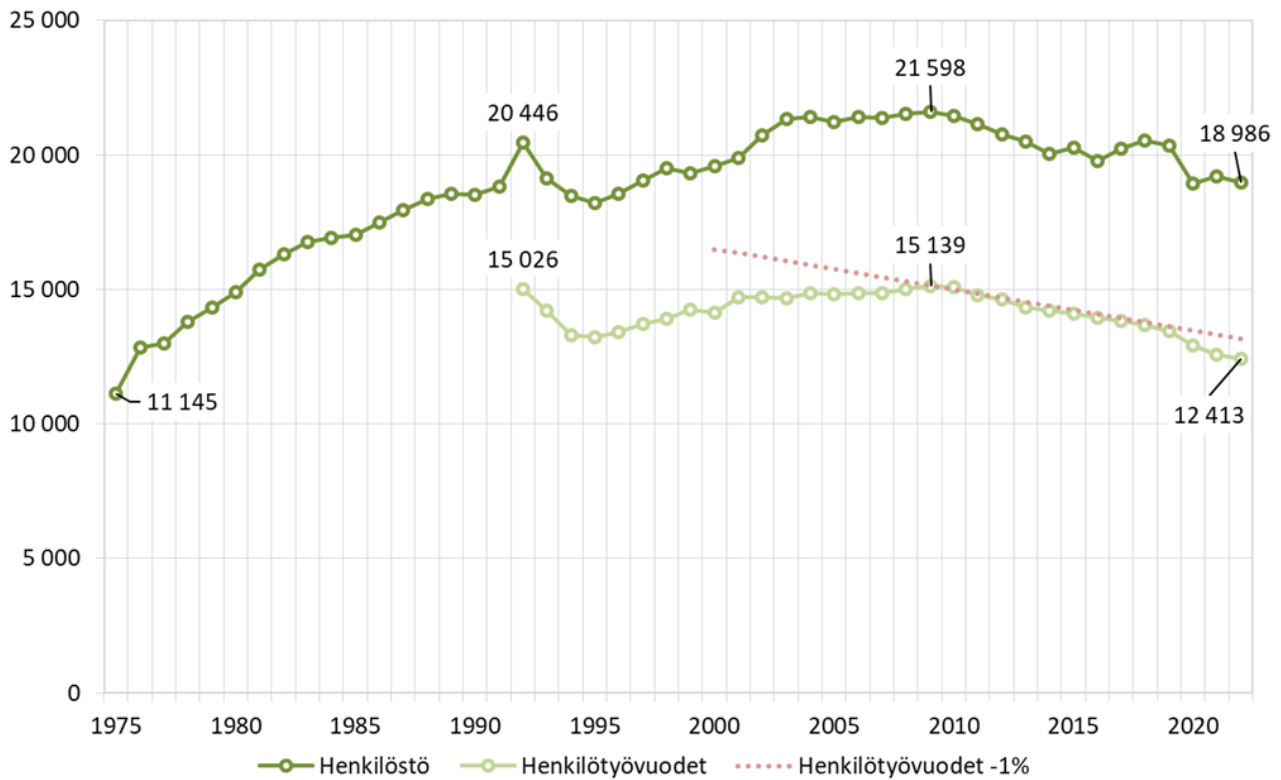
Ongelmaksi on tunnistettu se, että rekrytointiprosessi mielletään usein päättyväksi, kun valittu hakija on aloittanut työnsä. Rekrytointiprosessi ulottuu vaikutuksiltaan kuitenkin myös koe- ja perehdytysajalle.

Jotta rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan ja sen eri vaiheissa olisi sitouttava tarvitaan esimerkiksi

- tervetuloa-materiaaleja: kutsut rekrytointiprosessin eri vaiheisiin, tulevan esihenkilön ja työtiimin viestit, esihenkilön ja tiimin tapaaminen tai videoyhteys tai tervetuloa- video heti valinnan jälkeen
- työpaikan käytänteisiin muokattuja sähköisiä perehdytysmateriaaleja
- osaamisen kehittämismahdollisuuksien esillä pitämistä (koulutuskalenteri, paikallinen tarjonta)
- osaamisen kehittämisen eri muotojen viestimistä (esim. perehdyttäminen, mentorointi, henkilöstökoulutus, konsultointi).

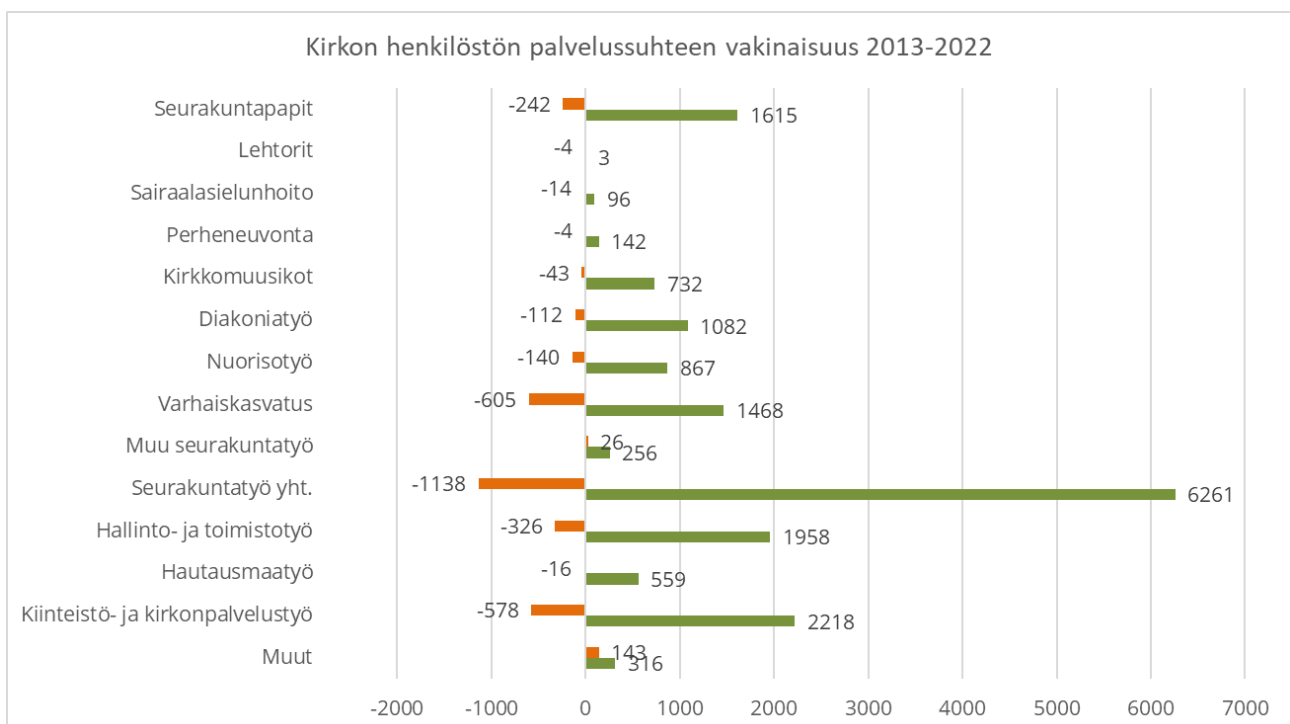
## Kirkon henkilöstömäärän muutoksia

Vuonna 2022 kirkon henkilöstön lukumäärä oli 18 986 ja henkilötyövuosien määrä 12 413 (kuvio 1). Vuodesta 2021 naisten osuus on edelleen kasvanut papistossa. Vuonna 1991 papeista naisia oli 17 % ja vuonna 2022 puolestaan 52 %. Naisten osuudessa papistosta oli edellisvuoteen verrattuna nousua prosenttien verran. Kirkkoherroista naisia oli 30 % vuonna 2022. Pappien osuus vakinaisesta kirkon henkilöstöstä oli 14 %. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 51 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Suurin ikäluokka oli edelleen 55–59 -vuotiaat.



**Kuvio 1.** Kirkon henkilöstön lukumäärän ja vuosityövoiman muutos 1975–2022. Kirkon henkilöstötilastot 2022.

Vuonna 2022 seurakuntatyön tehtävissä henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä väheni –3 %. Eniten henkilöstömäärä väheni varhaiskasvatuksessa (–5 %/80) ja muussa seurakuntatyössä (–13 %/41). Kymmenen vuoden aikana lukumääräisesti suurin vähennys on kohdistunut kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön ja hallinto- ja toimistotyöhön sekä seurakuntatyötyössä varhaiskasvatuksen, seurakuntapapiston ja nuorisotyön tehtäväryhmiin. Seurakuntatyössä oli 1 138 vakinaista palvelussuhdetta vähemmän vuoteen 2013 verrattuna (kuvio 2).



**Kuvio 2.** Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin 2013–2023. Kirkon henkilöstötilastot 2022.

Ajantasaista tilastotietoa henkilöstöstä [kirkontilastot.fi/henkilostotilasto](http://kirkontilastot.fi/henkilostotilasto)

## Henkilöstömenojen vähentäminen

Kirkon työmarkkinalaitoksen vuoden 2022 ajankohtaiskyselyn mukaan noin kolmasosa seurakunnista suunnittelee vähentävänsä henkilöstömenoja. Tällaisten seurakuntatalouksien määrä on vähentynyt vuoteen 2021 nähden. Henkilöstömenojen vähentämisessä keinojen kärki on säilynyt ennallaan: virkojen/tehtävien täyttämättä jättäminen, eläköityminen ja sijaisten ja määräaikaisten käytön vähentäminen.



**Kuvio 3.** Henkilöstömenojen vähentämiskeinot / Seurakunnat ovat voineet valita useamman kuin yhden vähentämiskeinon. Kirkon työmarkkinalaitoksen ajankohtaiskysely 2022.

#### Havainnot

- Henkilötyövuosien lasku on edelleen jatkunut.
- Kymmenen viime vuoden aikana kirkon henkilöstön vakinaisten palvelussuhteiden määrä on seurakuntatyössä vähentynyt 1 138 palvelussuhteella.
- 34 % seurakunnista suunnittelee kohdentavansa säästöjä henkilöstömenoihin (virkojen ja tehtävien täyttämättä jättäminen, sijaisten ja määräaikaisten tehtävien täytön vähentäminen: näitä vähentämiskeinoja suunnittelee käyttävänsä 23 % seurakunnista). Näitä seurakuntia on vähemmän kuin vuoden 2021 ajankohtaiskyselyn tiedoissa.
- Koulutuksen seurantar ryhmien keskusteluissa on nostettu havaintoja seurakuntien henkilöstön siirtymisestä kirkon tehtävistä muiden työnantajien palvelukseen aikaisempaa laajemmin. On mietittävä keinoja työn pako-voima -ilmiön selvittämiseen laajemmin ja tarkemmin.

## Kirkon henkilöstökoulutus 2022

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksiköllä on sille annetun tehtävän perusteella laaja henkilöstökoulutustehtävä ja tarjonnan kokoaminen koulutuskalenteriin. Yksikön tehtäviin kuuluu kirkon erityiskoulutusten järjestäminen ja toteutus sekä pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksien ja ylemmän pastoraalitutkinnon teologisten opintokokonaisuuksien toteutus. Vuosittain koulutustarjonnassa on myös kirkon täydentävään koulutukseen sisältyviä koulutuksia. Yksikön osallistuja- ja suoritettujen opintopistemäärät ovat korkeat.

Peda.net -oppimisympäristö otettiin käyttöön 2022 kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutustoiminnassa, hiippakunnissa etenkin pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksissa sekä osassa Kirkkohallituksen koulutuksia. Peda.netissä on julkaistu myös [perehdyttämiseen liittyvää aineistoa](#) seurakunnille. Havaintojen mukaan Peda.net on sopinut hyvin koulutuksiin ja yhteydenpitoon osallistujien ja kouluttajien välillä sekä kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koordinaatiotehtävän tueksi.

### Kirkon henkilöstökoulutustarjonta

Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa julkaistaan vuosittain noin 330 koulutusta. Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen koulutustarjonnan volyyymi on säilynyt suunnilleen ennallaan. Vuosina 2019–2023 julkaistiin vuosittain noin 50 kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutusta, mikä on 14 % koko koulutustarjonnasta. Koko kirkon keskushallinnon (ml. hiippakunnat) osuus koulutustarjonnasta on ollut noin 40 % ja muiden koulutusten toteuttajien 60 %.

Kirkon ajankohtaiskoulutusten määrä tarjonnassa on jonkin verran pienentynyt. Kirkon täydentävä koulutus on henkilöstökoulutuksen suurin koulutustyyppi. Erityiskoulutusten osallistujapalautteet kootaan jatkossa myös hiippakuntien koulutuksista.

Ammatillisten oppilaitosten koulutuksen tarjonta, tarjoajien ja koulutusten määrä (tutkinnot ja tutkinnon osat) on ollut toistaiseksi pientä. Ammatilliset oppilaitokset voivat tarjota tutkintoja ja tutkinnon osia kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Korkeakoulujen koulutustarjonnassa koulutuskalenterissa Diakilla on ollut eniten koulutuksia, josta suurin osa on avoimen korkeakoulun opintoja. Vapaan sivistystyön koulutustyyppissä on koulutuskalenterissa kasvavaa koulutustarjontaa. Tilauskoulutusten määrä koulutuskalenterissa on ollut laajeneva, tarjoajia on vain muutama, suurimpana STEP-koulutus. Kirkon keskushallinnon tarjontaa ei ole ollut tällä alueella. Verkostotapaamisten lukumäärä on vähentynyt, kun niistä tiedottaminen ja markkinointi on siirtynyt muille alustoille.

Tarkemmat tilastoraportit koulutuskalenterin tarjonnasta ja toteumasta löytyvät Henkilöstökoulutuksen tilastoja sivulta [evl.fi/plussasta](http://evl.fi/plussasta). Vuoden 2022 koulutuskalenterin toteumatulokset kootaan raportointijärjestelmän valmistuttua syksyllä 2023.



## Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutus ja sen vaikuttavuus

Vuonna 2022 kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön vastuulla oleva henkilöstökoulutus toteutui suunnitellusti ja osallistujamäärissä päästiin lähelle asetettuja tavoitteita (1203 osallistujaa). Korona vaikutti koulutusten toteutukseen vuoden 2022 alkupuolella siten, että toteutus siirrettiin verkkoon, jolloin verkkototeutuksena pidettyä koulutusta oli 31 %, lähiopetusta 64 %, josta Järvenpäässä koulutuksesta 50 % ja etäpäiviä 5 % (kuvio 4).

Koulutuksen tehokkuuden, toteutumien, osallistujakokemusten ja kustannusten lisäksi tarvitaan tietoa siitä, mitä vaikutuksia koulutuksiin osallistumisella on osallistujalle itselleen sekä hänen organisaatiolleen pidemmällä aikavälillä. Tärkeä tarkastelukohde on myös se, miten työnantajan mahdolliset strategiset tavoitteet toteutuvat koulutuksessa ja miten koulutuksia voidaan hyödyntää työyhteisöissä.

Näitä tietotarpeita varten toteutettiin koulutuksen vaikuttavuuskysely, joka suunnattiin kaikille Kirkon koulutuskeskuk- sen järjestämiin erityiskoulutuksiin vuosina 2016–2020 osallistuneille. Kirkon tutkimus ja koulutus toteutti verkkokyselyn 1.11.-20.11.2022 lähettämällä vastauslinkin sähköpostilla 955 vastaajalle, jotka poimittiin erityiskoulutusten osallistujarekisteristä. Kyselyyn vastasi 214 henkilöä. Heistä 95 prosenttia työskenteli seurakunnassa, hiippakunnassa tai Kirkkohallituksen palveluksessa.

Toteutetussa kyselyssä keskityttiin yksilötason vaikutusten arviointiin, joskin vastaajia pyydettiin arvioimaan myös oman työyhteisönsä koulutusasetuksiin ja -käytäntöihin liittyviä kysymyksiä. Kyselyn ensimmäinen osio käsitteli koulutukseen osallistumisen välittömiä vaikutuksia osaamiseen ja identiteettiin sekä koulutuksen koettua tarpeellisuutta ja hyödynnettävyyttä. Näissä kysymyksissä sovellettiin kaikille Kirkon koulutuskeskuk- sen koulutuksiin osallistuneille tehtävää osallistujakyselyä. Toisessa osiossa tiedusteltiin koulutuksen laajempia vaikutuksia omiin verkostoihin, työhön sitoutumiseen ja motivaatioon.

Kyselyn mukaan koulutus oli vahvistanut eniten oman osaamisen kehittämistä ja uusien näkökulmien ja aineksien tuomista työhön sovellettavaksi. Pääsääntöisesti koulutus oli myös lisännyt motivaatiota työhön ja vahvistanut motivaatiota lisäkoulutuksen hankkimiseen. Työnantajan tuki ja kannustus koulutuksiin osallistumiselle koettiin vahvana ja koulutusten sisällöistä kerrottiin mielellään työyhteisölle, mutta käytännöt opitun jakamiseen ovat työyhteisöissä harvinaisia. Osaamisen johtaminen koettiin vaihtelevana.

Strategisiksi luettavista tavoitteista koulutus oli palvellut parhaiten yhdessä tekemisen ja yhteiskehittämisen mahdollistamista sekä vuorovaikutustaitojen ja kokeilevan työotteen kehittämistä. Heikoimmin koulutus oli palvellut ekologisen ja sosiaalisen vastuun huomiointia osana työtä sekä vapaaehtoisten osallisuuden kehittämistä.

Alle 40-vuotiaat koulutuksiin osallistujat ovat selkeästi kriittisimpiä koulutuksen vaikutuksia ja strategisten tavoitteiden saavuttamista kohtaan sekä kokevat osaamisen johtamisen heikoimmaksi.

Tutkimus ja koulutus -yksikön koulutusten vaikuttavuus -kyselystä ja sen tuloksista tarkemmin voi lukea [evl.fi/plus](http://evl.fi/plus) -sivulta: [Kannanotot, lausunnot ja raportit - evl.fi](#)

## Koulutusten osallistujakyselyjen tulokset

Kirkon tutkimus ja koulutus lähettää kaksi kertaa vuodessa osallistujakyselyn yksikön koulutuksiin osallistuneille. Vuoden 2022 osallistujakyselyiden tulosten perusteella yksikön koulutuksiin ollaan hyvin tyytyväisiä (ka. 4,1 asteikolla 1–5), osaamisen koettiin kehittyneen koulutuksen aikana (ka. 3,6) ja sen eteen nähtiin vaivaa (ka. 3,8). Koulutuksissa mahdollistivat moniääninen ja arvostava kohtaaminen, monipuolinen ja inspiroiva prosessi sekä osallistujien asiantuntijuuden jakaminen koulutusryhmässä (ka. 5,2 asteikolla 0–6). Sen sijaan kokemus kirkon työntekijän identiteetin vahvistumisesta ja kirkon työn merkityksen vahvistumisesta oli heikompaa (ka. 3,7). Tähän tulisikin jatkossa kiinnittää huomiota.

Koulutuksen sisältöjen koettiin edistävän osaamisen kehittämistä hyvin (ka 4,7 asteikolla 0–6). Keskiarvoa hieman matalamman (ka. 4,1) arvion sai kysymys koulutusten sisältö tulevaisuuden uusien näköalojen luojana. Myös sanallisissa arvioissa tulevaisuustematiikka nousi esille.

Koulutusten toteutuksiin oltiin tyytyväisiä, lähikoulutuksiin enemmän kuin verkossa toteutuneisiin (4,1 ja 3,4 asteikolla 0–5). Koulutusten tavoitteet ja sisällöt ohjaavat toteutustapojen valintaa. Keskustelua verkko- ja lähikoulutusten erilaisesta luonteesta on tärkeää pitää yllä: mitä on mielekästä toteuttaa milläkin tavalla. Osallistujilta saadun palautteen perusteella lähikoulutusjaksot koetaan prosessien kannalta ehdottoman hyväksi, joten niillä on oma tärkeä paikkansa tulevaisuudessakin, mutta samalla on tarpeen tutkia verkon hyödyntämisen lisämahdollisuuksia, koska se on seurakunnille edullisempaa poisjäävien matka- ja majoituskustannusten vuoksi.

Koulutuksessa opittua hyödynnetään eniten kiinnittämällä huomio uusiin asioihin (75 %) ja kokeilemalla opittua käytännössä (73 %). Noin 62 % vastaajista ilmoitti kertovansa koulutusten sisällöistä työyhteisössä ja tekevänsä jonkin asian uudella tavalla. Osallistujat olivat tyytyväisiä koulutukseen työssä tarvittavan osaamisen kannalta (ka. 3,9 asteikolla 1–5). Osallistujat suosittelivat myös käymäänsä koulutusta toisille (ka. 8,5 asteikolla 1–10).

### Pastoraalitutkinto

Vuonna 2022 tutkimus ja koulutus koordinoi pastoraalitutkinnon toteutussuunnitelman päivityksen yhdessä pastoraalitutkinnon kouluttajien, hiippakuntadekaanien ja piispainkokouksen kanslian yhteistyönä. Pastoraalitutkinnossa siirryttiin hyväksiluennasta yksilöllistämiseen, yhtenäistettiin tutkinnon käytäntöjä ja profiloitiin opintokokonaisuuksia selkeämmiksi sekä otettiin Peda.net-oppimisympäristö käyttöön. Samalla uudistettiin henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) -prosessia ja liitettiin prosessi Peda.nettiin. Pastoraalitutkinnon päivitetty toteutussuunnitelma astui voimaan 1.1.2023. Tässä yhteydessä myös pastoraalitutkinnon osallistujakyselyt koko tutkinnon sekä opintokokonaisuuksien suorittaneille uudistettiin ja otettiin käyttöön.

KORONA-AIKA TAITTUI NORMAALIIN TOIMINTAAN KEVÄÄN AIKANA.  
**KOULUTUKSET TOTEUTUIVAT HYVIN.**  
OSALLISTUJAMÄÄRISSÄ PÄÄSTIIN LÄHELLE TAVOITTEITA.



**1203**  
osallistujaa

**63**  
koulutusta

### MITÄ OPISKELTIIN? OSALLISTUJIEN LKM, %

Pastoraalitutkinto	362, 30 %
Perheneuvonta	152, 13 %
Johtaminen	133, 11 %
Jumalanpalvelus	99, 8 %
Työnohjaajakoulutus	78, 6 %
Kirkkomusiikki	71, 6 %
Konsulttivalmennus	63, 5 %
Sielunhoito	60, 5 %
Raamattuteologia	55, 5 %
Diakonia ja yhteiskunta	55, 5 %
Muu koulutus	42, 3 %
Kristillinen kasvatus	33, 3 %

PASTORAALITUTKINNON TOTEUTUSSUUNNITELMA UUDISTETTIIN.  
UUSIA KOULUTTAJIA ANNA PULLI-HUOMO JA HENRI JÄRVINEN.

### OSALLISTUJAT AMMATTIRYHMITTÄIN



Papit	713 (ml . pastoraalitutkinto 361)
Perheneuvojat	148
Diakonit/diakonissat	113
Kanttorit	108
Nuorisotyönohjaajat	44
Varhaiskasvatuksen työntekijät	36
Muut	27
Taloudellis-hallinnollinen henkilöstö	14

### KOULUTUSTOIMINNAN SUORITTEET

**6923** koulutuspäivää yhteensä  
joista  
**50 %** Järvenpäässä  
**31 %** verkkopäivinä  
**14 %** koulutuspäivää muualla  
**5 %** etäpäivää

2233  
majoitusvuorokautta  
Järvenpäässä



Kuvio 4. Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutuksen vuosi 2022.

#### Havainnot

- Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutus on vetovoimaista valtakunnallisesti ja siihen osallistuneet ovat koulutukseen hyvin tyytyväisiä.
- Koulutuksiin osallistujat tulevat erikokoisista seurakunnista. Osallistujamäärät vaihtelevat jonkin verran vuosittain hiippakuntien välillä eikä koulutuspaikan sijainti näytä vaikuttavan ilmoittautuneiden määrään.
- Peda.net-verkko-oppimisympäristö on sopinut hyvin koulutuksiin ja yhteydenpitoon osallistujien ja kouluttajien välillä sekä kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koordinaatiotehtävän tueksi.
- Pastoraalitutkimuksen toteutussuunnitelma uudistettiin, ja otettiin käyttöön 1.1.2023. Pastoraalitutkimuksen oppimisympäristönä hyödynnetään Peda.nettiä.

## IV Kirkon alan koulutusten seuranta

### Kirkon tuki opiskelijoiden ammatillisen ja kirkollisen identiteetin kasvuun

Pandemia-aikana muotoutuneet monimuotokoulutus sekä verkkopainotteinen opiskelu ovat vakiintuneet osaksi opintoja. Luento-opetusta ja muuta yhteistoiminnallista suoritusta sisältävän normaalitoteutuksen sijasta on kasvanut niiden joukko, jotka valitsevat opintojakson vaihtoehdoisen suoritustavan. Vuonna 2022 pandemian jälki näkyi opiskelijoiden lisääntyneenä uupumuksena, niin nuorissa kuin aikuisopiskelijoissakin, mikä vaikutti opiskeluun ja siitä suoriutumiseen. Opiskelijahuollollisten tarpeiden kasvu ja jälkihoito lisääntyi erityisesti nuorissa opiskelijoissa. Opiskelijahyvinvoinnin ja ryhmän tuen vahvistamisen tukeminen korostuu jatkossa niin lähi-, etä- kuin monimuoto-opiskelussa.

Opiskelijoissa eri katsomusten, uskontojen ja eri kristillisten kirkkokuntien edustajien määrä on jonkin verran noussut. Tämä haastaa opetuksen järjestäjiä aiempaa enemmän tukemaan hyvää ja kunnioittavaa vuorovaikutusta sekä ammatillisen otteen kehittymistä suhteessa erilaisiin katsomuksiin.

Kirkko on tukenut tiettyjen hengellisten tehtävien tutkintoja tuottavia kouluttavia laitoksia. Niille myönnettävien avustusten tausta on piispainkokouksen selvityksen (2009) taustahavainnossa, että ero opiskelun ja kirkon hengellisen työn välillä oli kasvanut suureksi. Ns. Kiko-avustuksilla on vastattu tähän tarpeeseen: tuettu opiskelijoiden hengellisen identiteetin kehittymistä ja kasvua kirkon työntekijäksi. Neuvotteluissa kouluttavien laitosten kanssa on viime vuosina noussut esille huomio opiskelijoiden kirkollisen taustan ohenemisesta. Kouluttavat laitokset ovat järjestäneet avustuksen tuella mm. retriittejä, leirejä, kirkon työn eri aloihin tutustumista sekä aineistoja (esim. laulukirjoja). Vuonna 2022 tukea myönnettiin yhteensä 484 000 euroa.

Kiko-avustusten lisäksi kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskeleville on tarjolla kirkon itse järjestämää tai tukemaa toimintaa. Tähän sisältyvät mm. hiippakuntien toteuttamat moniammatilliset KiTOS-päivät ja teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen tulosten ja papin työn reflektiopäivät ja piispan vierailut. Kirkon tuki (ns. Kiko-avustukset) koulutaville laitoksille on kuvattu liitteessä 3 ja kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien ammatillisen/kirkollisen identiteetin ja kasvun tuki kirkon keskushallinnolta 2022 liitteessä 4.

#### Havainnot

- Opiskelijahyvinvointiin ja ryhmän tuen vahvistamiseen on jatkossa kiinnitettävä huomiota myös etäopetuksessa.
- Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien taustat ovat aiempaa moninaisempia ja liittyvät erilaisiin katsomuksiin, uskontoihin ja eri kristillisiin kirkkokuntiin.
- Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien ammatillisen/kirkollisen identiteetin ja hengellisen kasvun tukikokonaisuutta on arvioitava kokonaisuutena.

## Teologikoulutus

**Hakijat ja aloittaneet** Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Yhteishaku on opiskelijavalintaväylistä laajin. Sen ja muiden hakuväylien kautta (maisteriopinnot, avoin väylä) kautta hakeneiden määrä laski vuoteen 2021 nähden 9 % (2022: 1 074 ja 2021: 1 177).

Itä-Suomen yliopistossa, johon haetaan yhteishaun todistusvalinnan, etäopiskelukurssin ja avoimen väylän kautta, hakijamäärä oli edellisvuoden tasolla (327). Helsingissä hakijoiden yhteenlaskettu määrä (702) putosi 11 % edellisestä vuodesta (788). Helsingin yliopistoon kaikille aloille hakeneiden kokonaismäärä myös väheni. Åbo Akademiassa oli 27 % vähemmän hakijoita kuin edellisellä vuonna (2021: 62, 2022: 45), eikä kaikkia opiskelupaikkoja pystytty täyttämään.

Teologikoulutukseen hyväksyttiin yhteensä 285, joista Helsingin yliopistoon 186 (26 % Helsinkiin hakeneista), Itä-Suomen yliopistoon 84 (26 % hakeneista) ja Åbo Akademiin 15 opiskelijaa (33 % hakeneista). Ylioppilastodistuksella hyväksyttiin puolet ja valintakokeen/etävalintakurssin kautta reilu kolmannes kaikista hyväksytyistä. Opintonsa aloitti yhteensä kaikkiaan 275 opiskelijaa.

**Koulutus** Tutkintoa suorittavia teologian opiskelijoita oli yhteensä 2 041. Näistä opiskeli Helsingin yliopistossa 80 % (1 633), Itä-Suomen yliopistossa 16 % (320) ja Åbo Akademiassa 4 % (88 opiskelijaa).

Helsingin yliopistossa valmisteltiin kolmivuotista opetussuunnitelmaa syksystä 2023 alkavaksi. Suunnitelmassa siirrytään jonkin verran takaisin perinteisten teologisten tutkintojen oppialapainotteisuuteen. Uusi OPS sisältää kaikille opiskelijoille pakollisen uskonnotutkimuksen ja kestävyysosaamisen kurssin. Uutta on myös se, että avoimen yliopiston opintotarjonta integroitiin osaksi tiedekunnan tutkinto-opetusta. Yhteydenpitoa opinnoissa viivästyneisiin vahvistettiin ja heille tarjottiin neuvontapalveluja. Itä-Suomen yliopistossa opetusta toteutettiin myös koronan jälkeen etänä ja siinä edelleen kehitettiin hyväksi havaittuja käytäntöjä. Opiskelijoissa näkyi koronan jälkeinen uupumus. Åbo Akademiassa kiinnitettiin huomiota tutkintojen läpäisy aikaan ja etsittiin konkreettisia toimenpiteitä opintopolun sujuvoittamiseksi.

Kirkon edellyttämän harjoittelun seurakunnassa suoritti 90 (2021: 93, 2020: 106) TM-opiskelijaa: Helsingin yliopistossa 44 (2021: 57, 2020: 60), Itä-Suomen yliopistossa 37 (2021: 22, 2020: 24) ja Åbo Akademiassa 9 (2021: 14, 2020: 22). Kandidaattitutkinnossa työelämäjakson seurakunnassa suoritti 43 Helsingin opiskelijaa ja 7 Åbo Akademin opiskelijaa. Helsingin yliopistossa harjoitteluun osallistuneiden lukumäärä on ollut pienempi viime vuosina, noin 45–60 opiskelijaa, eikä kaikkia eri puolilla Suomea sijaitsevia harjoittelupaikkoja pystytty täyttämään.

Suoritettujen maisterin tutkintojen määrä oli pienempi edellisiin vuosiin nähden. Vuonna 2022 valmistui 160 teologian maisteria, kun vuosien 2017–2022 keskiarvo oli 195. Kandidaattitutkintoja suoritettiin 135.

Helsingin yliopistossa 49:lla (41 % valmistuneista) ja Itä-Suomen yliopistossa 29:lla (88 % valmistuneista) oli tutkinnossa piispainkokouksen päätöksen mukainen (KS nro 125) kelpoisuus pappisvirkaan. Vuosina 2018–2022 Helsingin yliopistossa suoritetuista TM-tutkinnoista 43 %:lla valmistuneista oli kelpoisuus pappisvirkaan ja aiemmin noin puolella valmistuneista. Åbo Akademiassa pappiskelpoisuudella valmistui kolme maisteria (2021: 6, 2020: 2).

Psykologiitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittävästä edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 83 opiskelijaa tai maisteria (2021: 83).

Kelpoisuudella valmistuneiden määrä (81, 51 % kaikista maistereista) oli alempi kuin samana vuonna vihittyjen pappien lukumäärä (103). Lisäksi kahdeksan aiemmin tutkinnon suorittanutta teologian maisteria täydensi opintojaan saadakseen pappisvirkaan kelpoisuuden. Ilman muodollista kelpoisuutta kirkon tai koulun palvelukseen valmistui Helsingin yliopistosta 50 teologian maisteria.

Vuonna 2022 suoritettiin 16 teologian tohtorin tutkintoa, joista 11 Helsingin yliopistoon, 4 Itä-Suomen yliopistoon ja yksi Åbo Akademiin.

**Työllisyys** Suomen ev.-lut. kirkko on teologiiden suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Pappeja vihittiin aiempia vuosia runsaammin, 103 pappia (2021: 82, 2020: 64).

Kappalaisen virkaan kelpoistavan pastoraalitutkinnon suorituksia oli 63 (2021: 66). Kirkkoherran virkaan edellytettävän seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suoritti 36 (2021: 57) ja ylempään pastoraalitutkinnon 17 pappia (2021: 16). Kirkkoherran virkoihin oli paikoin vähän hakijoita ja määräaikaista papin virkoja ja sijaisuuksia oli ajoittain vaikea täyttää. Papiston saatavuus on pääkaupunkiseudulla hyvä tai erinomainen, mutta muualla Suomessa keskimäärin tyydyttävä tai hyvä. (Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen kysely tuomiokapituleille vuodesta 2022).

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Kirkollisen kelpoisuuden tuottavien opintojen suorittamisessa on laskua, joka on nähtävissä seurakuntaharjoitteluiden ja suoritettujen tutkintojen määrissä. Asian kehittymistä on seurattava.
- Monet opiskelijat suuntautuvat opinnoissaan ns. generalistilinjalle. Kirkon toimenpiteet, seurakuntaharjoittelu, soveltuvuustutkimus, reflektiopäivä ja KiTOS-päivä, muodostavat papin koulutuspolun (nk. pastoraalikoulutuksen), alun ja sijoittuvat opintojen loppuvaiheeseen, osaksi maisterin tutkintoon. Opintojen päätösvaiheeseen sijoittuva soveltuvuustutkimuksen päätavoite, opiskelijan uraohjautuvuutta tukeva prosessi, ei toteudu tarkoitetulla tavalla.
- On uudelleenarvioitava kirkon toimenpiteiden kokonaisuutta opintopolun alkuvaiheesta lähtien ottaen huomioon myös muut kirkon alojen koulutuspolut ja kehittämistarpeet.

## Kanttorikoulutus

**Hakijat ja aloittaneet** Vuonna 2022 Taideyliopiston Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli 60 (2021: 51; 2020: 53; 2019: 70; 2018: 64). Ruotsinkieliseen, monimuoto-opetuksena toteutettavaan kirkkomusiikkikoulutukseen YH Noviassa oli hakijoita viisi (2021: 9; 2020: 9; 2019: 4; 2018: 6). Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogi (AMK) koulutukseen, jossa on mahdollista opiskella korkeakoulututkintoon kelpoisuuden antavaan kanttorin virkaan (taso C) hakijoita oli kuusi (2021: 10; 2020: 17). Taideyliopiston Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 21 opiskelijaa, jotka kaikki aloittivat opintonsa. Yrkeshögskolan Noviaan hyväksyttiin kolme ja Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogikoulutukseen viisi. Yhteensä opintonsa aloitti 29 opiskelijaa.

**Koulutus** Musiikin maisterin ja kandidatin tutkinnot voi suorittaa Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikki ja urut -aineryhmässä joko Helsingissä tai Kuopiossa. Musiikkipedagogi (AMK) -tutkinnon voi suorittaa Oulun ammattikorkeakoulussa. Yrkeshögskolan Noviaassa (Pietarsaari) voi suorittaa musiker (YH) -tutkinnon. Kirkkohallitus päätti elokuussa 2020 kanttorin virassa vaadittavista tutkinnoista ja niistä opinnoista (KS nro 135), joita kirkko edellyttää kelpoisuudessa vaadittavassa tutkinnoissa olevan. Uutena tutkintonimikkeenä on musiikkipedagogi (AMK).

Vuonna 2022 musiikin kandidatin tutkinnon (MuK) suoritti 22 opiskelijaa (4 opiskelijalla kelpoisuus C-tason virkaan) ja musiikin maisterin tutkinnon (MuM) suoritti 17 opiskelijaa, joista 15 oli suorittanut kanttorin virkaan kelpoistavat

opinnot. Muusikko/musiker/musiikkipedagogi (AMK/YH) -tutkinnon suorittaneita oli vuonna 2022 kolme. Yhteensä kirkkomusiikin opiskelijoita vuonna 2022 oli 163.

Seurakuntaharjoittelun suoritti vuonna 2022 yhteensä 35 kirkkomusiikin opiskelijaa. Harjoittelijoita oli kaikissa hiippakunnissa, eniten Kuopion (8), Oulun (6) ja Porvoon hiippakunnissa (5). KiTOS-päivien sisältöön ja yhteistyöhön kouluttavien laitosten kanssa tulee edelleen panostaa, jotta opiskelijat motivoituvat varaamaan opinnoissaan siihen aikaa.

Kirkon henkilöstökoulutuksessa musiikin erityiskoulutusten moduulit (MEK) toteutuvat harvemmin kuin laajuudeltaan suppeammat täydennyskoulutukset. Täydennyskoulutuksen sisällöt reagoivat ajankohtaisiin osaamistarpeisiin (esim. yhteisömusiikki, bändisoitto ja yhtyelaulu). Koronapandemian myötä seurakuntien jumalanpalvelus- ja musiikkitoiminnan toteuttamiseen liittyvät digiosaamisen tarpeet ovat olleet merkittäviä. Kanttorien osallistuminen oman alansa täydennys- ja lisäkoulutuksiin on vuonna 2022 ollut kasvussa (6 %).

**Työllisyys** Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on kokonaisuutena hyvä. Musiikinalan henkilöstön määrä on pysytellyt viime vuosina samana, samalla kun henkilöstön keski-ikä nousee hieman. Yli 55-vuotiaita kanttoreita on 275 henkilöä. Kun viime vuosina kanttorin virkaan kelpoistavan tutkinnon on tehnyt noin 20 henkilöä vuosittain, näyttää vahvasti siltä, että tulevaisuudessa virkojen täyttäminen vaikeutuu merkittävästi. Porvoon hiippakunnassa vaikea rekrytointitilanne on jo todellisuutta, kun ruotsinkielisiä kirkkomusiikinopiskelijoita valmistuu vähemmän kuin ruotsinkielisiä kanttoreita eläköityy. Ajantasaista tietoa seurakuntien kanttoritilanteesta on vaikea saada, koska seurakuntien ja kapitulien välinen yhteys kirkkomusiikin asioissa on heikentynyt. Samalla mahdollisuudet kanttorien ammatillisen kehittymisen ja työssä jaksamisen tukemiseen ovat niukentuneet ja muuttuneet satunnaisimmaksi.

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Kirkkomusiikin opiskelijoiden rekrytointiin on löydettävä konkreettisia toimenpiteitä. Yhtä lailla kirkon veto- ja pitovoimaan työnantajana on kiinnitettävä huomiota.
- Tietoja seurakuntien kanttoritilanteista on vaikea saada, ja sen myötä myös kanttoreiden ammatillisen kehittymisen ja työssä jaksamisen tukeminen on muuttunut satunnaisemmaksi.
- Opiskelijoiden hyvinvointiin ja työntekijöiden työssäjaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Yhteistyössä hiippakuntien ja järjestöjen kanssa luodaan ja vahvistetaan jaksamisen ja osaamisen kehittämisen tapoja.

## Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen

Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa kirkon osaamistarpeisiin painottuvaa koulutusta on järjestetty Diakissa vuosina 2007–2022 kahdeksan kertaa kolmen lukukauden mittaisena toteutuksena. Yhteisövalinta toteutuu joka toinen vuosi. Vuosina 2007–2016 koulutus toteutettiin nimellä Diakonia ja kasvatus, ja siihen voitiin ottaa vain kirkollisen pätevyuden tuottavan amk-tutkinnon suorittaneita. Vuodesta 2017 lähtien koulutuksen nimi on ollut Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (Arvo). Se on toteutunut toistaiseksi kaksi kertaa. Osa opinnoista toteutuu yhdessä muiden Diakin YAMK-tutkintoryhmien kanssa. Sen keskeisiä sisältöjä ovat yhteisölähtöiset työmenetelmät, etiikka ja ihmisoikeudet sekä uskontolukutaito.

**Hakijat ja aloittaneet** Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (Arvo) -koulutus ei alkanut vuonna 2022. Seuraava toteutus käynnistyy syksyllä 2023.

Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi YAMK) johtavia opintoja Arvo-koulutuksessa suoritti Diakissa 27 opiskelijaa (2021: 38; 2020: 20; 2019: 27; 2018: 22; 2017: 22; 2015: 23).

Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi YMAK, Arvo) suoritti 19 naisopiskelijaa (2021: 5; 2020: 16; 2019: 5; 2018: 14; 2017: 2; 2015: 14).

Tullessaan suorittamaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskelijoilla on ammattikorkeakoulututkinto ja vähintään kaksi vuotta työelämäkokemusta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Diak toteaa, että he tulevat keskeltä työelämää ja useimmat opiskelevat työn ohella. Arvon opiskelijoista lähes kaikki ovat olleet yli 30-vuotiaita, mutta pääosa sitä selvästi vanhempia. Heistä monet ovat järjestäneet itselleen muutaman kuukauden mittaisen opintovapaan, jonka he ovat sijoittaneet yleensä aktiivisimpaan opinnäytetyön kirjoittamisen vaiheeseen. Valmistumisen jälkeen opiskelijat ovat joko jatkaneet entisissä työtehtävissään tai siirtyneet työurallaan eteenpäin.

Arvon tämänhetkisistä opiskelijoista arviolta hieman yli puolet eli 19 opiskelijaa 27:stä työskenteli opintojen aikana seurakunnassa tai kristillisen järjestön palveluksessa.

Arvo-koulutuksesta ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittavat ovat jo työelämässä. Diak ei kokoa valmistuvilta tietoa siitä, millaisiin tehtäviin he ovat koulutuksen jälkeen suuntautumassa.

**Koulutuksen kehittäminen** Aiemmin Arvo- ja yhteisölähtöisen työn kehittäminen -ylempään ammattikorkeakoulututkintoon hakukelpoisia olivat kirkon virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet sosionomit, sairaanhoitajat ja yhteisöpedagogit. Sen jälkeen kun hakukelpoisten joukkoa laajennettiin siten, että kirkollista kelpoisuutta ei enää edellytetä, yhä suurempi osa opiskelijoista tulee koulutukseen sairaanhoitajan, sosionomin tai yhteisöpedagogin koulutuksella. Syksyllä 2021 alkaneessa koulutuksessa heitä oli vajaa puolet.

Vuoden 2022 aikana tehtiin Arvo- ja yhteisölähtöisen työn kehittäminen -koulutuksen päivitys. Koulutuksen uusi nimi on Arvot, yhteisöt ja etiikka ja seuraava koulutus käynnistyy syksyllä 2023. Hakukelpoisia siihen ovat kaikki sairaanhoitajan (AMK), sosionomin (AMK) tai yhteisöpedagogin (AMK) tutkintonimikkeen suorittaneet, joilla on kahden vuoden työkokemus. Arvot, yhteisöt ja etiikka -koulutus sisältää 20 op:n laajuisen vapaasti valittavan koulutuskokonaisuuden, jonka otsikkona on Diakonia, kasvatusta ja merkityksellinen yhteisöllisyys. Koulutuskokonaisuutta on suunniteltu yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston (UEF) teologian osaston kanssa ja siihen sisältyvät opinnot toteutetaan ristiinopiskelun periaatteella. Samaan aikaan luotiin mahdollisuus myös suorittaa opinnot ilman pakollisia teologisia opintoja.

Ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöt on jatkossa edelleen tarkoitus linkittää kirkollisiin tutkimushankkeisiin (esim. Seurakuntien toiminnan muutos ja alueelliset kehitystrendit). Tarkoituksena on, että yksi tutkintoon sisältyvistä opinnäytetyöseminaareista toteutuisi yhteistyössä UEF:in graduseminaarin kanssa.

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Arvo-koulutukseen sisältyvät ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opintojaksot ovat pääsääntöisesti tarjolla myös avoimen ammattikorkeakoulun opintoina ja siten myös seurakuntien työntekijöiden saavutettavissa.
- Ylempään ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaa osaamista ei edelleenkään riittävästi tunnisteta seurakunnissa. Viime vuosien aikana useita ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita diakonian tai kasvatuksen työntekijöitä on siirtynyt seurakunnan palveluksesta joko järjestön tai sosiaali- ja terveysalan asiantuntija- tai esimiestehtäviin. Kirkon työn pitovoimaa lisäisi, jos ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen otettaisiin huomioon työtehtävissä sekä palkkauksessa.

## Diakonian koulutus

Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja ovat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), diakoni (210 op) ja sairaanhoitaja (AMK), diakonissa (240 op). Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) järjestää sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK) koulutusta ja Yrkeshögskolan Novia (Novia) ruotsinkielistä sosionomi (AMK)



koulutusta. Opintopisteiden eri laajuus johtuu siitä, että sairaanhoitaja (AMK), diakonissan tutkinto antaa EU-direktiivin mukaisen sairaanhoitajan kelpoisuuden.

**Hakijat ja aloittaneet** Diakiin diakonian virkaan kelpoistaviin koulutuksiin oli hakijoita yhteensä 1 915 (2021: 2 496; 2020: 2 465). Hakijoista 1 451 (2021 :1 906) haki sosionomi (AMK), diakoni opintoihin ja 464 (2021: 590) sairaanhoitaja (AMK), diakonissa opintoihin. Hakuväylänä yhteishaku oli pääväylä. Avoimen ammattikorkeakoulun sekä polkuopintojen kautta hakijoita oli yhteensä 33 (2021: 37).

Hakijoista hyväksyttiin sosionomi (AMK), diakoni opintoihin 182 (2021: 165) ja sairaanhoitaja (AMK), diakonissa opintoihin 65 (2021: 61). Opiskelun aloitti 129 (2021: 147) sosionomi (AMK), diakoni ja 40 (2021: 51) sairaanhoitaja (AMK), diakonissa -opiskelijaa. Novia otti vuoden tauon jälkeen opiskelijoita. Avoimen väylän ja polkuopintojen kautta hakijoita oli 18, jotka kaikki hyväksyttiin opiskelijoiksi ja he aloittivat opintonsa.

**Koulutus** Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja suorittavia oli Diakissa ja Noviassa vuoden 2022 aikana yhteensä 513 (2021: 610; 2020: 531) opiskelijaa. Opiskelijoista 381 (2021: 444) opiskeli sosionomi (AMK), diakoniksi ja 132 (2021: 166) sairaanhoitaja (AMK), diakonissaksi. Noviassa diakonian virkaan kelpoistavaa tutkintoa suoritti neljä henkilöä.

Opiskeluun kuuluvia seurakuntaharjoittelujaksojen määrä oli 141 (2021: 166; 2020: 149). Diakin harjoitteluista (137) 26 prosenttia suoritettiin Oulun hiippakunnan alueella ja 24 prosenttia Helsingin hiippakunnassa. Vähiten harjoitteluja suoritettiin Mikkelin, Kuopion ja Lapuan hiippakunnissa. Seurakuntaharjoittelujaksot tapahtuivat pääsääntöisesti lähellä korkeakouluja.

Opintojen aikana hiippakuntien järjestämien Kirkon työhön opiskelevien KiTOS-päiviin osallistui 40 (2021: 78, 2020: 75) diakoniaopiskelijaa. KiTOS-päivät toteutuivat hiippakuntien alueilla eri puolella Suomea.

**Valmistuneet ja työllisyys** Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti yhteensä 137 opiskelijaa (2021: 129; 2020: 150; 2019: 145). Tutkinnon suorittaneista 105 (2021: 97; 2020: 111) oli sosionomi (AMK), diakoneja ja sairaanhoitaja (AMK), diakonisoja valmistuneista oli 32 (2021: 32; 2020: 39). Valmistuneista kahdeksalla oli myös lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan kelpoisuus. Diakin Avoimessa ammattikorkeakoulussa 11 henkilöä täydensi kelpoisuuden diakonian virkaan.

Diakoniatyössä koko kirkossa oli vuoden 2022 lopussa 1 327 diakonia ja diakonissaa. Diakonian viroissa olevista henkilöistä noin viidesosa on yli 60-vuotiaita ja alle 40-vuotiaita on 14 prosenttia. Ikäjakaman mukaan avoimia tehtäviä on tulossa eläköitymisen takia. Viimeisen yhdentoista vuoden aikana (2012–2022) on diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittanut 1 525 henkilöä.

Työllisyystilanne näyttäytyy samanlaisena kuin edellisinä vuosina: sosiaali- ja terveysalalla työllisyystilanne on hyvä erityisesti sairaanhoitaja (AMK), diakonisoilla. Niin sanottu kaksoiskelpoisuus sekä yhteiskunnan ja kirkon tehtäviin mahdollistaa kirkollisen kelpoisuuden suorittaneiden työllistymisen yhteiskunnan, yksityisen ja kolmannen sektorin tehtäviin, jos kirkko ei heti alkuvaiheessa pysty tarjoamaan työpaikkaa.

Diakonian virkaan vihittiin 59 (2021: 43; 2020: 32) henkilöä. Virkaan vihityillä 58:llä oli seurakunta työnantajana. Koska sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle on tarjolla töitä, kirkko joutuu kilpailemaan työnantajana samoista ammattilaisista kuin sosiaali- ja terveydenhuollon eri toimijat. Kirkon työnantajakuvalla on suuri merkitys, kun rekrytoidaan hyviä ammattilaisia.

Diakoniaviranhaltijoiden saatavuus seurakuntatyöhön nähtiin hyvänä vain Tampereen hiippakunnassa. Espoon, Helsingin, Mikkelin ja Oulun hiippakunnissa tilanne arvioitiin tyydyttäväksi ja Kuopion, Lapuan ja Turun arkkihiippakunnassa vaikeaksi.

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Hakijamäärä diakonian virkaan kelpoistaviin tutkintoihin on laskenut.
- Diakonian virkoihin hakijoiden määrä on laskenut ympäri maata. Samalla myös seurakuntatyöstä siirrytään pois muualle työelämään. Kirkon työnantajakuvalla on suuri merkitys, kun rekrytoidaan hyviä ammattilaisia.
- Korkeakoulujen tarjoamat eri opiskelumahdollisuudet myös muulla kuin kampuspaikkakunnilla ovat vastanneet seurakuntien tarpeeseen.

## Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus

Kirkkohallitus on vuonna 2020 päättänyt lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran haltijalta sekä tällaisen viran tehtäviä pääasiallisena tehtävänäan tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KS 136). Kirkkolain uudistuksen myötä päätös uudistetaan vastaamaan uutta kirkkolakia. Aiemmin tehty päätös vastaa pääosin tarkoitustaan. Epäselväksi on koettu 2§:n ensimmäisen ja toisen kohdan suhde toisiinsa: sisältyvätkö ensimmäisessä kohdassa mainitut tutkinnot myös toisen kohdan ilmaisuun 'muu soveltuva korkeakoulututkinto'. Seurakuntien palautteen mukaan rekrytointilanteessa nykyinen päätös vaikeuttaa hakijoiden kelpoisuuden tutkimista. Näiltä osin päätöstä on tarpeen selkiyttää ja se on mahdollista tehdä uudesta kirkkolaista johtuvan päivityksen yhteydessä.

Lähetys- ja kansainvälisen työn viran haltijan kelpoisuuteen vaadittavat opinnot kuuluvat tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoon, sosionomi (AMK) tai humanistisen alan ammattikorkeakoulututkintoon, yhteisöpedagogi (AMK), johon tulee sisältyä lähetystyön ja kansainvälisen diakonian opintokokonaisuus (8 op). Mikäli tutkintoon ei sisälly näitä opintoja, on niitä mahdollista täydentää kouluttavan laitoksen käytäntöjen mukaisesti.

Kelpoisuuden on voinut saada myös henkilö, jolla on muu soveltuva korkeakoulututkinto ja sen lisäksi suoritettuna vähintään 25 opintopisteen laajuinen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon järjestämä kansainvälisen työn erityiskoulutus tai sitoutuminen sen suorittamiseen.

**Koulutus** Diakissa ja Centriassa Lähetysten ja kansainvälisen diakonian -opinnot on mahdollisuus valita vapaavalintaisina. Noviassa opinnot sisältyvät tutkintoon.

**Valmistuneet** Vuonna 2022 vaadittavat 8 op opinnot ammattikorkeakouluissa suoritti 2 henkilöä (2021: 26; 2020: 28; 2015: 48; 2010: 73). Pätevyyden hankkijoiden määrä laski edelleen. Seurakunnissa yhä enemmän etsitään moniosaajia ja lähetystyön osaaminen antaa mahdollisuuden hakea yhdistelmävirkoja. Tätä kuvastaa myös tehtävänimikkeissä tapahtunut kehitys. Tilannetta seurataan edelleen yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa.

**Työllisyys** Seurakuntien lähetysten ja kansainvälisen työn tehtävät ovat olleet viime vuosina muutoksessa. Yhtäältä tehtäväkuvia on laajennettu ja muodostettu erilaisia yhdistelmävirkoja / toimia ja toisaalta joidenkin lähetyssihteerin virkojen nimikkeitä on muutettu kansainvälisen työn sihteeiksi. Tässä ei ole tapahtunut muutoksia vuonna 2022.

Erilaiset tehtävänimikkeet ja yhdistelmävirat huomioiden vuonna 2021 lähetystyön tehtävissä toimi 126 henkilöä, määrä on laskeva (2021: 132; 2020: 145; 2019: 162; 2018: 153; 2016: 155; 2015: 163). Näistä lähetyssihteerinimikkeellä 66, mikä on jälleen vähemmän, kuin edellisellä vuonna. Kaikkiaan laskua edellisvuodesta on 17 henkilöä, joista lähetys-sihteerien osuus on 4. Trendi on laskeva toista vuotta ja lukumäärä alhaisin 2000-luvulla. Seurakunnissa on lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetyssihteeireitä tai tehtäviä hoitaa tiimi. Lähetys sihteeri ja kansainvälisen työn sihteerien lukumäärä on vähentynyt neljässä vuodessa 28:lla. Yhdistelmäviroissa toimivien määrä puolestaan vain kolmella.

Tehtävänimikkeitä on kaikkiaan 17. Toistaiseksi vain yhdellä henkilöllä nimikkeenä on lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaaja. Tehtävärühmistä lähetystyön nimikkeitä on eniten luokassa "muut seurakuntatyöntekijät" (12 nimikettä),

diakoniatyöntekijät (neljä), nuorisotyöntekijät ja varhaiskasvatuksen työntekijät kaksi molemmissa. Yksi kansainvälisen työn sihteeri kuuluu seurakuntapapistoon.

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Lähetyssihteeri-nimikkeellä olevien määrä on vähentynyt selvästi ja tämä kuvastaa tehtävissä toimivien ikää: yhä useampi jää eläkkeelle. Virantäytön yhteydessä tapahtuu nimike- ja tehtävämuutoksia.
- Kansainvälisen työn sihteerien lukumäärä on myös vähentynyt selvästi.
- Kaiken kaikkiaan tehtävissä toimivien, samoin kuin lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran pätevyden hankkivien määrä on laskusuunnassa. Asiaa pitää seurata kirkon kaikilla tasoilla

## Nuorisotyönohjaajien koulutus

[Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavia tutkintoja](#) (KS nro 137) ovat sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), nuorisotyönohjaaja ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto, yhteisöpedagogi (AMK), nuorisotyönohjaaja. Tutkintoja järjestävät Diak, Centria ja YH Novia.

**Hakijat ja aloittaneet** Nuorisotyönohjaajan virkaan vaadittaviin tutkintoihin hakeutui eri hakumuotojen kautta 448 (2021: 601). Tutkintoon hakeuduttiin edelleen pääasiassa yhteishaun kautta, ainoastaan 16 hakijaa haki muiden hakuväylien kautta. Aloittaneita oli 105 (2021: 113). Vaikka hakijoita oli edellisvuotta vähemmän se ei vaikuttanut aloittaneiden määrään. Miesopiskelijoiden osuus aloittaneista oli 32 % (2021: 28 %; 2017: 28 %). Tämä osuus on viime vuosina vaihdellut melko säännönmukaisesti hieman yli tai alle 30 %:n.

**Koulutus** Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 335 (2021: 333; 2019: 335; 2017: 316; 2015: 388). Kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien määrän mukaan. Selkeä muutos on nähtävissä ammattikorkeakoulujen opiskelijamäärien suhteessa: Centrian opiskelijamäärä on kasvanut ja Diakin opiskelijamäärä laskenut vähitellen 2010-luvulta alkaen. Vuonna 2022 Diakissa nuorisotyönohjaajan koulutuksessa oli 173 ja Centriassa 159 eli ne nyt ovat kooltaan samaa suuruusluokkaa.

Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä 55 oli viime vuosien tasoa pienempi (2021: 73; 2020: 55; 2019: 75; 2017: 73; 2009: 101). Tämäkin lukumäärä vaihtelee säännönmukaisesti. Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus oli 31 %, mikä on pitkän aikavälin tarkastelussa tavanomaista enemmän (2021: 34 %; 2020: 22 %; 2018: 24 %; 2014: 29 %; 2009: 24 %). Seurakuntaharjoittelujaksoja toteutui yhteensä 83 (2021: 81; 2020: 95; 2019: 87, 2018: 117). Vuosina 2008–2022 harjoittelujaksoja on ollut lukumääräisesti eniten Oulun ja Helsingin hiippakuntien seurakunnissa. Pitkittäisseurannan perusteella vähiten harjoittelujaksoja on ollut Porvoon ja Mikkelin hiippakuntien ja Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa. Tilanne on vakiintunut, ja sillä on yhteys ammattikorkeakoulujen ja niiden kampusten sijaintihiippakuntiin.

**Työllisyys** Vuosina 1999–2022 nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on ollut yhteensä 1980. Suoritettujen tutkintojen määrä on riittänyt kattamaan työvoimatarpeen kokonaiskirkon tasolla. Seurakunnissa työskentelee vielä paljon myös aiemman opistoasteisen koulutuksen suorittaneita. Seurakuntien rekrytoinnin näkökulmasta nuorisotyönohjaajien hakeutuminen seurakuntien virkoihin vaihtelee hiippakunnittain. Hiippakuntien arvioiden mukaan työvoimaan saatavuus on vaikeaa Helsingin, Kuopion, Lapuan hiippakuntien ja Turun arkkihiippakunnan seurakuntiin. Saatavuus arvioidaan tyydyttäväksi Espoon, Mikkelin, Oulun ja Porvoon hiippakuntien seurakuntiin.

Nuorisotyön henkilöstön kokonaismäärä oli 1 066 (luvussa ei ole mukana kausityöntekijöitä) (2021: 1 056; 2020: 1 106; 2019: 1 157; 2015: 1 212; 2007: 1 424). Heistä miesten osuus on 33 %. Tämä prosenttiosuus on säilynyt samansuuruisena vuodesta 2007 lähtien. Nuorisotyön henkilöstöstä 86 % on joko nuorisotyönohjaajan (864) tai nuorisotyönohjaajan (47)

nimike. Erityisnuorisotyöhön liittyviä nimikkeitä oli 4 %:lla (44). Johtavia viranhaltijoita 57. Muut nimikkeet olivat luonteeltaan yksittäisiä.

Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, osuus nuorisotyön henkilöstöstä on viimeisten kahdeksan vuoden aikana vakiintunut 15 %:iin. 2009–2013 alle 30-vuotiaita nuorisotyöntekijöitä oli n. 25 %. Vuosina 2007–2008 vastaava osuus oli noin 33 %. Tilanteeseen vaikuttaa mm. se, että 76 % nuorisotyön henkilöstöstä 30–54 -vuotiaita ja yli 55-vuotiaita oli 21 %, jolloin esimerkiksi eläköitymisen vuoksi virkoja tulee haettavaksi kohtuullisen vähän. Tästä syystä monen tutkinnon suorittaneen työura alkaa muissa kuin kirkon tehtävissä ja nuorisotyönohjaajan virkaan hakeudutaan vasta noin 30–35 -vuoden ikäisenä.

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Koulutukseen hakeudutaan avoimen hakuväylän kautta edelleen vähän, mikä edellyttää tehostettua markkinointia ammattikorkeakouluilta sekä tiedottamista Kirkkohallitukselta ja hiippakunnilta.
- Opiskeluun rekrytoinnin vetovoimaa voi lisätä
  - nostamalla seurakunnan nuorisotyössä ja rippikoulussa esiin kirkon ammatteja ja
  - nostamalla monialaiset työelämään tutustumisjaksot (TET) seurakuntien työalojen toimintasuunnitelmiin.
- Kirkon työn ja seurakunnan vetovoimaa työpaikkana voi lisätä kehittämällä
  - laaja-alaistamalla nuorisotyönohjaajan työnkuvaa
  - kehittämällä työntajakuvaa
  - harjoittelujärjestelmää (asuntojen tarjoaminen, harjoittelunaikaisten matkakulujen korvaaminen).
- Opiskelijat toivovat seurakuntien ja hiippakuntien työntekijöiden vierailuja säännöllisesti koko opiskeluajan sekä opintojen loppuvaiheessa seurakuntien ja kirkon markkinointia avoimista työpaikoista.
- Laadukkaan harjoittelun ohjauksen tueksi ammattikorkeakoulujen tarjoama harjoittelunohjaajien koulutus ja valmennus on tärkeää.
- Koulutusryhmien toteuttaminen eri paikkakunnilla, kuin millä kampukset sijaitsevat, on ollut pitkäkestoisen tilastoseurannan perusteella myönteinen vaikutus harjoittelujaksoiden toteutumiseen ja työhön rekrytoitumiseen kampusten lähiseutuja laajemmalle alueelle.

## Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

[Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistava tutkinto](#) (KS nro 139) on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen ohjaaja, joka sisältää 60 opintopisteen laajuiset sosiaalipedagogiikan ja varhaiskasvatuksen opinnot. Tutkinnon voi suorittaa Diakissa.

**Hakijat ja aloittaneet** Diakissa yhteishaku varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavaan tutkintoon (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) toteutetaan vuorovuosin. Vuonna 2021 oli yhteishaku, jonka opiskelijat aloittivat opinnot vuonna 2022. Hakijoita oli 98, mikä on kohtuullisen hyvä määrä suhteessa aloituspaikkamäärään (20). Hakijamäärät ovat kuitenkin laskeneet. Vuonna 2020 aloittaneeseen ryhmään haki 138 ja vuonna 2018 aloittaneeseen ryhmään 220 hakijaa. Vuonna 2022 aloittaneita opiskelijoita oli 24.

**Koulutus** Tähän mennessä suuri osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, yhteiskunnan tai seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleviä henkilöitä. Tutkintoa suorittavien opiskelijoiden kokonaismäärä oli 35. Tutkinnon suoritti 9 naisopiskelijaa, joista kaksi oli tutkintopäätöksen (KS nro 139) mukaisesti täydentänyt tutkintoaan.

Yhteensä koulutuksesta on vuosina 2013–2022 valmistunut 92 varhaiskasvatuksen ohjaajan viran kelpoisuuden suorittanutta sosionomia (AMK).

**Työllisyys** Diak kysyi valmistuneilta heidän työllisyystilannettaan koulutuksen päättyessä. Valmistuneista työllistyi koulutuksen päättyessä kirkkoon 2. Hiippakuntien arvioinneissa työvoiman saatavuudesta varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan, tilanne arvioidaan vaikeaksi Helsingin hiippakunnan seurakunnissa. Muissa joko hyväksi tai tyydyttäväksi.

Varhaiskasvatuksen ohjaajia ja johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia oli yhteensä 89 (2021: 80; 2020: 78; 2019: 74; 2018: 51; 2017: 38; 2016: 26) ja lapsityönohjaajia ja johtavia lapsityönohjaajia 41 (2021: 55; 2020: 70; 2019: 73; 2018: 95; 2017: 120; 2015: 150; 2010: 184). Lisäksi erilaisilla nimikkeillä varhaiskasvatuksen johtamisen tehtävissä oli 22 henkilöä. Varhaiskasvatuksen työn kehittyminen pedagogisen johtamisen ja kehittämisen suuntaan sekä viranhaltijoiden eläköitymisen myötä muuttuvat työnkuvat ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen nimikkeiden päivittämiseen.

Varhaiskasvatuksen ohjaajan virassa tai viran tehtäviä pääasiallisesti hoitavien keski-ikä on korkeahko. Yli 55-vuotiaita on 51 %. Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoisia valmistuu tulevia vuosia ajatellen edelleenkin liian vähän.

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneiden määrä tai nykyinen aloituspaikkamäärä ei riitä kattamaan lähivuosien työvoimatarvetta.
- Työvoimatarpeeseen nähden yhteisvalinnan kautta tapahtuva haku vain joka toinen vuosi on liian harvoin ja aloittajaryhmän koko liian pieni.
- Varhaiskasvatuksen ohjaajan ammatin markkinoimiseksi tarvitaan lisää seurakuntien tuottamaa materiaalia, esimerkiksi livestriimejä työstä, TikTok-videoita, sarjakuvia jne.
- Kirkon työn ja seurakunnan vetovoimaa työpaikkana voi lisätä kehittämällä
  - kehittämällä työntajakuva
  - harjoittelujärjestelmää (asuntojen tarjoaminen, harjoittelunaikaisten matkakulujen korvaaminen).
- Opiskelijat toivovat seurakuntien ja hiippakuntien työntekijöiden vierailuja säännöllisesti koko opiskeluajan sekä opintojen loppuvaiheessa seurakuntien ja kirkon markkinointia avoimista työpaikoista.
- Laadukkaan harjoittelun ohjauksen tueksi ammattikorkeakoulujen tarjoama harjoittelunohjaajien koulutus ja valmennus on tärkeää.

## Kirkonpalvelustyön koulutus

Kirkon työmarkkinalaitos antoi yleiskirjeen A 11/2020 kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön ja hautausmaatyön tehtäviin osaamista tarjoavista ammatillisista tutkinnoista. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto on tarkoitettu suntion tehtäviin seurakunnassa sekä hautauspalvelualan ammatteihin. Koulutuksen järjestäjiä on viisi (Jyväskylän kr. opisto, Laajasalon opisto, Raudaskylän kr. opisto, STEP-koulutuksen Järvenpään, Kaustisen ja Uudenkaarlepyyn kampukset ja Turun kr. opisto). Suntion ammattitutkinto lakkasi 31.12.2021.

**Hakijat ja aloittaneet** Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon hakijoita jatkuvassa haussa oli 189 (2021: 278; 2020: 284; 2019: 245). Suuri osa opiskelijoista on keski-ikäisiä alanvaihtajia, jotka tarvitsevat uuden ammatin. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoon hyväksyttiin 111, joista aloitti 102 opiskelijaa: 55 naista ja 47 miestä (aloittaneet 2021: 122; 2020: 133). Hakijamäärä oli pienempi kuin aiempina vuosina. Seurakuntapalvelun osaamisala (suntio) kiinnostaa hakijoita selvästi enemmän kuin hautauspalvelualan osaamisala (hautaustoimistotyöntekijä). Suntioiden ammattiryhmässä on paljon eläköitymisiä, mikä vaikuttaa hakijoiden lisääntymiseen. Hakijoissa on paljon alanvaihtajia.

**Koulutus** Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon opiskelijoita oli yhteensä 129 (2021: 187). Heistä seurakuntapalvelun osaamisalalla, suntio, opiskeli 108 (2021: 97 2020: 109) ja hautauspalvelun osaamisalalla 21 (2021: 25; 2020: 24). Seurakuntapalvelun (suntio) osaamisalalla tutkinnon suoritti 62, joista 35 naista ja 27 miestä (2021: 80; 2020: 69) ja hautauspalvelualan osaamisalalla 15, joista 10 naista ja 5 miestä (2021: 20; 2020: 9).

Seurakuntapalvelun osaamisalan työelämässä oppimisen seurakunnissa toteutuneita jaksoja oli yhteensä 199 (2021: 308; 2020: 293; 2019: 347). Eniten jaksoja oli Helsingin hiippakunnan (48) ja Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa (46). Seuraavaksi eniten Oulun (29) ja Espoon (28) hiippakuntien seurakunnissa. Työelämässä oppimisen paikkoja on kokonaisuutena arvioiden ollut hyvin saatavissa, mutta jonkin veran on alueellisia eroja hiippakuntien välillä. Opiskelijat ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisiä ohjauksen laatuun. Työpaikkaohjaajilla on pienemmissä seurakunnissa vaikeutena löytää yhteistä työ- ja ohjausaikaa tai he saattavat työskennellä pääsääntöisesti eri kiinteistöissä, joten ohjausresursseja on pitänyt miettiä eri tutkinnon osittain uudestaan. Oppilaitoksen tekemillä työpaikkakäynneillä on ollut myönteinen vaikutus ohjauksen toteutukseen ja laatuun.

Opiskelijoiden antamassa palautteessa korostuu hyvä kokemus työelämässä oppimisen jaksoista. Seurakuntaa pidetään edelleen hyvänä paikkana työskennellä. Seurakunta työnantajana ja työyhteisönä vastaa opiskelijoiden kuvaa monipuolisesta työyhteisöstä. Osalle opiskelijoista seurakunta on alkuun vieras työympäristö, mutta sen vastaanottavuus on koettu hyväksi. Jaksojen vaikutus työllistymiseen on suuri, koska moni saa töitä hyvin sujuneen harjoittelujakson perusteella. Työssä oppimisen ohjaus koetaan mielekkäänä ja tärkeänä. Opiskelijat kokevat, että työelämässä oppimisen jaksoilla on välillä kovasti kiirettä ja he kokevat tärkeäksi pohtia omaa jaksamistaan. Jakson aikana urasuunnitelmat realisoituvat ja ammatillinen identiteetti kasvaa.

Työelämässä oppimisen tavoitteet ovat opiskelijoiden palautteen mukaan toteutuneet yleisesti ottaen hyvin: jakson tehtävät seurakunnissa noudattelevat tutkinnon perusteiden vaatimuksia. Ne ovat oikeassa suhteessa asetettuihin tavoitteisiin erityisesti silloin, kun seurakunnan työn osa-alueita ei ole ulkoistettu. Ulkoistamisen vuoksi työelämässä oppiminen hankaloituu tai joskus jopa estyy kokonaan. Siksi olisi tärkeää, että työelämässä oppiminen seurakunnassa olisi mahdollista aina myös esimerkiksi puhtaanapidon/keittiötyön ja kiinteistönhoidon osalta.

Opiskelijoiden antama palaute KITOS-päivästä palaute on vaihtelevaa. Toisaalta opiskelijat pitävät verkostoitumisesta, mutta kokevat, että aika on lyhyt ja keskittyminen suntion työnkuvaan on vähäistä. KITOS toimii kirkon työntekijän identiteetin vahvistajana omalta osaltaan.

**Työllisyys** Seurakuntapalvelun osaamisalan suorittaneet työllistyvät erittäin hyvin. Oppisopimuksella opiskelevilla työllistyvät hyvin. Koulutusopimuksella opiskelevat työllistyvät usein tutkinnon suorittamisen jälkeen aluksi tuntisuntioiksi tai osa-aikaisiksi tuntioiksi.

#### Havainnot ja johtopäätökset

- Jatkuvan oppimisen tärkeä tulevaisuuden teema on työpaikkaohjaajien perehdyttäminen ja kouluttaminen.
- Jatkuvan oppimisen muotona yksittäisten tutkinnon osien tarjontaa tulee lisätä, esimerkiksi esihenkilötehtävissä toimiville Ohjaaminen ja perehdyttäminen -tutkinnon osa olisi tarkoituksenmukaista osaamista täydentävää koulutusta. Seurakuntien henkilöstölle tulisi myös markkinoida enemmän yksittäisen tutkinnon osan suorittamismahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksena työuran aikana. Eri palveluntuottajien järjestämät suntioiden ja kirkonpalvelijoiden koulutuspäivät on koettu tärkeinä.
- Tutkinnon perusteiden päivittämisessä tulee jatkossa ottaa huomioon striimauksen osaaminen sekä lisätä kiinteistönhoidon osaamisen osuutta. Lisäksi on havaittu, että opiskelijoiden työllistymistä pienemmillä paikkakunnilla edistäisi, jos kahden osaamisalan joitakin tutkinnon osia voitaisiin valita ristikkäin.
- Tutkinnon tunnettuutta tulee edelleen lisätä markkinoinnilla ja tiedotuksella seurakunnille.

## Lastenohjaajien koulutus

Kirkon työmarkkinalaitos antoi yleiskirjeessään [A 10/2020](#) suosituksen tutkinnoista lastenohjaajan tehtävään. Ensisijainen tutkinto on Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, joka suoritetaan varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalla ja joka sisältää *Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen ev.-lut. kirkon seurakuntien*

*työympäristössä, 25 osp -tutkinnon osan.* Lisäksi tiettyjä soveltavia tutkintoja voi täydentää siten, että ne sisältävät seurakunnan lastenohjaajan tehtävässä tarvittavan osaamisen. Suositeltavaa tutkintoa ja sitä täydentäviä tutkinnon osia järjestivät seuraavat koulutuksen järjestäjät: Jyväskylän kr. opisto, Kainuun ammattiopisto, Kalajoen kr. opisto, Portaanpään kr. opisto, STEP-koulutuksen Järvenpään, Kaustisen, Lapuan, Pieksämäen, Ruokolahden ja Uudenkaarlepyyn kampukset, Suomen Diakoniaopisto ja Turun kr. opisto. Seurakuntaopiston Uudenkaarlepyyn kampus toteutti tutkintoa ruotsinkielisinä. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto lakkasi 31.12.2021.

**Hakijat ja aloittaneet** Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa ei haeta suoraan osaamisalaan vaan tutkintoon. Perustutkinnossa on kolme osaamisalaa, joista varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaan, kuuluvat myös seurakunnan lastenohjaajan pätevyys osat. Opiskelija valitsee osaamisalan ja tutkinnon osat, kun laaditaan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon oli edellä mainittuun seitsemään oppilaitokseen yhteensä noin 3 247 hakijaa, joista 56 % (2021: 3470; 2020: 59 %) hakeutui jatkuvan haun kautta. Kaikista hakeneista 54 % (2021: 60 %; 2020: 58 %) osallistui pääsy- ja soveltavuuskokeeseen. Opinnit aloitti 1141 (2021: 868; 2020: 1287), joista miehiä oli 65 (5,7 %) (2021: 7,5 %; 2020: 6 %). Opiskelun aloittaneista 80 % (2021: 71 %; 2020: 80 %) oli hakeutunut jatkuvassa haussa.

**Koulutus** Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalla opiskeli yhteensä 1 641 (2021: 2 144 2020: 2 211; 2019: 1 603) opiskelijaa. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon (lastenohjaaja) tällä osaamisalalla suoritti yhteensä 582 (2021: 575; 2020: 467; 2019: 115). Heistä seurakunnan lastenohjaajan pätevyys sisältävän tutkinnon suoritti yhteensä 143 (2021: 138; 2020: 89; 2019: 21) eli varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan suorittaneista 25 %. Heistä 3 % oli miehiä.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa työelämässä oppiminen toteutuu joko koulutus- tai oppisopimuksella. Jaksoja voi tutkinnon suorittamisen aikana olla yksi tai useampi. Pääosa seurakunnissa toteutuvista työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoista toteutuu Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen ev.-lut. kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp -tutkinnon osan tai Ammatillinen kohtaaminen kasvatus- ja ohjausosalalla, 15 osp -tutkinnon osan aikana. Lisäksi työelämässä oppiminen voi toteutua seurakunnassa myös valinnaisten tutkinnon osien aikana. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa (lastenohjaaja) työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja seurakunnissa toteutui yhteensä 222 (2021: 266; 2020: 228).

**Työllisyys** Vaikka tutkinto on uusi, niin on ennakoitavissa, että jatkossa noin 25 % varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan suorittaneista saa myös seurakunnan lastenohjaajan pätevyys. Tämä määrä riittää valtakunnallisesti kattamaan työvoimatarpeen, koska lastenohjaajan pätevyys vuosina 2001–2022 on suorittanut yhteensä 9 050 lastenohjaaja. Seurakunnilla on rekrytointivaikeuksia erityisesti, jos lähialueella ei ole koulutuksen järjestäjän kampusta. Käytännöksi on myös muodostunut se, että seurakuntiin työllistytään vasta myöhemmässä vaiheessa työuraa tai vaihtamalla alaa ja täydentämällä tutkintoa seurakunnan pätevyys oppisopimuksella.

Lastenohjaajia oli yhteensä 1 653, joista lastenohjaajan nimikkeellä tai yhdistelmänimikkeellä työskenteli 1444 (2021: 1 516; 2020: 1 553; 2019: 1 720; 2014: 2 024; 2009: 2 338). Lastenohjaajista 95 % oli naisia. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 9,5 % (2021: 9 %; 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 549 (33 %) (2021: 33 %; 2010: 32 %), mikä antaa suuntaa seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrästä. Lastenohjaajien työsuhdeiden määrä on vähentynyt viimeisten vuosien aikana. Eläköityvien tai työpaikkaa vaihtavien tilalle ei enää rekrytoida uusia yhtä paljon kuin aiemmin lasten ikäluokkien pienenemisen, seurakuntaliitosten tai muiden toimintaympäristöön liittyen syiden takia. Toisaalta lastenohjaajien tehtävänkuvauksia on kehitetty esimerkiksi digitaalisen varhaiskasvatuksen, ennaltaehkäisevän perhetoiminnan, perhekeskisyhteistyön tai katsomuskasvatussyhteistyön toteuttamisen suuntaan.

### Havainnot ja johtopäätökset

- Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala (lastenohjaaja) on tullut nopeasti tunnetuksi ja vetovoimaiseksi. Tutkinnon markkinoinnissa tulee korostaa mahdollisuutta hankkia seurakunnan lastenohjaajan pätevyys osana tutkinnon suorittamista.
- Lastenohjaajan nimikkeen säilyminen on tärkeää valtakunnallisen ammatin tunnettuuden ja brändin säilymisen vuoksi. Lastenohjaajien pätevyyttä koskevan suosituksen mukaan tehtäväkuvaa voidaan muuttaa ilman että nimikettä muutetaan. Nimikkeessä voidaan seurakunnassa käyttää uudenlaista muotoilua esimerkiksi lastenohjaaja, katsomuskasvatuksen yhteistyö tai lastenohjaaja, digitaalinen varhaiskasvatus, lastenohjaaja, laaja-alainen varhaiskasvatus tai lastenohjaaja, perhetoiminta.
- Lastenohjaajan ammatin markkinoimiseksi tarvitaan lisää seurakuntien tuottamaa materiaalia, esimerkiksi livestriimejä työstä, TikTok-videoita, sarjakuvia jne.
- Valmistuneiden lastenohjaajien määrä kattaa määrällisen tarpeen valtakunnallisella tasolla, muttei kaikkien hiippakuntien alueilla.
- Työelämässä oppimisjaksojen paikkoja on vaikea ajoittain saada pääkaupunkiseudulla ja joiden muiden isojen kaupunkien seurakunnista. Pääsääntöisesti paikkoja on hyvin tarjolla ja opiskelijat ovat tyytyväisiä ohjauksen laatuun. Seurakunnista työympäristöinä ja monipuolisesta ja laaja-alaisesta työkuvasta opiskelijat antavat hyvää palautetta.



## Liitteet

### Liite 1 Koulutuskatsauksen 2022 verkkoaineisto

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön Koulutusten vaikuttavuus -kysely 2022:

- tulokset ja raportti [Kannanotot, lausunnot ja raportit - evl.fi](https://www.evl.fi/koulutus/koulutusten-vaikuttavuus-kysely-2022)

[Kirkkohallituksen alaiset koulutuksen seurantaryhmät ja niiden jäsenet](#)

[Piispainkokouksen alaiset koulutuksen seurantaryhmät ja niiden jäsenet](#)

[Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tilastosivuilla](#) julkaistaan valmistuneet tilastot tutkintoon johtavasta koulutuksesta vuodelta 2022.

- Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista
- Seurakuntaharjoittelu- tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen
- Papiksi vihityt
- Diakonian virkaan vihityt
- Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot (pastoraalitutkinto, seurakuntatyön johtamisen tutkinto, ylempi pastoraalitutkinto)
- Orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2022
- Ylemmän pastoraalitutkinnon suoritukset 2022 hiippakunnittain
- Tuomiokapitulien suuntaa antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista

Tilastoraportit koulutuskalenterin tarjonnasta ja toteumasta löytyvät Henkilöstökoulutuksen tilastoja sivulta [evl.fi/plus-sasta](https://www.evl.fi/plus-sasta). Henkilöstökoulutusten toteuma vuodelta 2022 kerätään syksyn 2023 aikana.

## Liite 2 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

Kirkkohallituksen (KKH) koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen että edunvalvonta. Niitä toteutetaan strategialähtöisesti. Niiden avulla turvataan seurakuntien osamiseen perustuvia toimintaedellytyksiä sekä edistetään seurakuntien jäsenten ja niiden alueella asuvien hyvinvointia.

Hallitusohjelmiin kirjatut koulutuspoliittiset tavoitteet ovat käynnistäneet viime vuosina laajoja koulutusjärjestelmään liittyviä uudistuksia. Tunnusomaista uudistuksille on se, että ne toteutetaan kaikilla koulutusasteilla varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen ja jatkuvaan oppimiseen. Kirkkohallituksen koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta kattaa nämä kaikki koulutusasteet.

### Yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen ja edunvalvonta

Suomen ev.-lut. kirkolla on valtakunnallisena ja monialaisena organisaationa yhteiskuntavastuuseen perustuva tehtävä vaikuttaa kirkon jäsenten ja seurakuntien alueella asuvien koulutukselliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, koulutuksen saavuttavuuteen sekä oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvän hyvinvoinnin edistämiseen. Tässä arvovaikuttamisessa painottuu erityisesti heikoimmassa elämäntilanteessa olevien sekä lasten, nuorten ja heidän huoltajiensa koulutuksellisen hyvinvoinnin edistäminen.

### Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä edunvalvonta

Suomen ev.-lut. kirkon seurakuntien työntekijät saavat eri tehtävissä vaadittavan pohjakoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvän koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan edunvalvonnallinen lähtökohta ja päätavoite.

Pitkäkestoisia osatavoitteita:

- Kaikkiin kirkon ammatteihin ja työtehtäviin johtavien tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon ja seurakuntien tarvitsemää osaamista. Tämä koskee sekä hengellisen työn että hallinnon, talouden kiinteistönhoidon ja viestinnän tehtäviä.
- Kirkon hengellisen työn virkoihin vaadittavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä suhteessa kirkon työvoimatarpeeseen. Kirkon tutkintopäätöksiin sisältyvässä osaamisen määrittelyssä on pidetty tarpeellisena myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammateissa toimivilta edellytettävään osaamiseen.
- Kirkon hengellisen työn virkoihin ja tehtäviin johtavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista.
- Työuran aikaiseen jatkuvaan oppimiseen liittyvät kirkon henkilöstön osaamistarpeet otetaan huomioon kouluttavien laitosten koulutustarjonnassa (tutkinnot, opintokokonaisuudet, pienet osaamiskokonaisuudet, osatutkinnot, avoimet korkeakouluopinnot, korkeakoulujen erikoistumisopinnot, jatkotutkinnot).
- Kirkon erityiskoulutusten tuottama osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan ja että kaikki erityiskoulutukset kuuluvat Suomen tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen (FINQF), kun tasoluokituksen kriteerit täyttyvät.

### Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset toimijat

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön tehtäviin sisältyy koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta ja sen johtajan tehtävään kuuluu koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan johtaminen. Vuonna 2022 aloitti Osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspolitiikan yhteistyöverkosto (OKY), jonka tarkoituksena on edistää osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyötä ja toteutusta Kirkkohallituksessa. OKY:n yhteistyöverkoston kuului kirkon tutkimuksen ja koulutuksen, työmarkkinaosaston, toiminnallisen osaston, kirkon lähetystyön keskuksen ja kirkon ruotsinkielisen työn keskuksen asiantuntijoita.

Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) rooli yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on mahdollistanut kirkolle ja kirkkotyönantajalle osallistumisen koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiollan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia. Kolmikantayhteistyön perusteella KiT nimeää osan kirkon edustajista valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n, kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tai toiminnallisen osaston asiantuntijoita.

#### **Osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspolitiikan yhteistyöverkoston tehtäviin kuuluu**

- koordinoida koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan liittyviä suuntaviivoja ja prosesseja KKH:ssa
    - kirkon *yhteiskuntavastuun ja arvopohjan* näkökulmasta
    - kirkon *edunvalvonnan näkökulmasta* (henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutus)
- Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta suuntautuu yhteiskunnan koulutusjärjestelmän kaikille asteille: varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus, korkeakoulutus, vapaan sivistystyön koulutustoiminta, jatkuva oppiminen.
- koordinoida seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvää ennakointiyhteistyötä KKH:ssa
    - seurata, ennakoita ja arvioida kirkon ja seurakuntien tehtävissä tarvittavan työvoiman ja osaamisen tarpeita ja kehitystä (osaamisen määrällinen ja laadullinen ennakointi)
  - tuottaa materiaalia KKH:n koulutuksen ja muiden työryhmien käyttöön
  - tehdä aloitteita
    - viranhaltijoilta vaadittavien tutkintopäätösten valmistelemisestä
    - osaamisen kehittämiseen, ennakointiin ja kirkon henkilöstökoulutukseen liittyvistä tutkimus- ja kehittämishankkeista
  - laatia tarvittaessa kirkkohallitukselle ja piispainkokoukselle katsauksia tai selvityksiä osaamisen ja koulutuksen yhteistyöverkostossa tai koulutuksen seurantaryhmissä tehdyistä keskeisistä havainnoista ja johtopäätöksistä.

**Koulutuksen seurantaryhmien** tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutuksen että seurakuntien henkilöstön täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukaisuutta kirkon, seurakuntien ja yhteiskunnan osaamistarpeiden näkökulmasta sekä ennakoita määrällisiä koulutustarpeita. Seurantaryhmiin on koottu työelämän, alalle kouluttavien laitosten, opiskelijoiden ja kirkon keskushallinnon asiantuntemusta.

Seurantaryhmät ovat:

- Piispainkokouksen asettama teologikoulustoimikunta ja teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä sekä
- Kirkkohallituksen kansliapäällikön asettamat diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, kanttorikoulutuksen seurantaryhmä, kirkon nuorisotyön koulutuksen seurantaryhmä, kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä ja kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä.

#### **Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset lausunnot**

Eduskunnan sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnalle:

- Asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä terveydenhuoltolain, sosiaalihuoltolain ja sosiaalihuoltolain 52 §:n muuttamisesta sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoon liittyvän harjoittelu korvauskäytännön muuttamisesta 13.10.2022

Opetus- ja kulttuuriministeriölle:

- Lausunto korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategiasta 27.10.2022
- Lausunto lukiokoulutuksen laatustrategian luonnoksesta 29.9.2022
- Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi toisen asteen koulutuksen kehittämishankkeeseen liittyvistä säädösmuutoksista 22.6.2022

Opetushallitukselle:

- Lausunto ehdotuksesta perusopetuksen 6. vuosiluokan lukuvuosiarviointin kriteereiksi 22.9.2022
- Lausunto kasvatusta ja ohjauksen ammattitutkinnon perusteista 19.5.2022

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

Kirkon keskusrahasto tukee vuosittain kouluttavia laitoksia pyrkien edistämään kirkollista koulutusta sekä opiskelijoiden kirkollisen identiteetin rakentumista ja hengellisen elämän hoitamista. Neuvottelut avustuksien myöntämisestä ja käytöstä käydään vuosittain Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen ja kouluttavien laitosten välillä. Vuoteen 2020 asti tukea ohjattiin myös kiinteistöinvestointeihin (Seurakuntaopisto, Lärkkulla-säätiö), siitä on kuitenkin luovuttu.

Vuonna 2022 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 484 000 € (2021: 479 000; 2020: 815 000 €; 2019: 810 000 €; 2018: 831 800 €) joka on kohdennettu seuraavasti:

- *Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen.* Soveltavien opintojen kehittäminen 18 000 €, Itä-Suomen yliopisto. Työelämäyhteyksien suunnittelija 50 000 €, Helsingin yliopisto. Varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €, STEP-koulutus (aik. Seurakuntaopisto).
- *Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa.* Diak 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia & Åbo Akademi 23 000 €.
- *Kirkon alan opiskelijoiden tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta.* HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 10 000 €.

Syksyllä 2022 päätettiin vuoden 2023 tuesta (yhteensä 484 000 €), joka kohdistuu seuraavasti:

- *Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen.* Soveltavien opintojen kehittäminen 19 000 €, Itä-Suomen yliopisto. Työelämäyhteyksien suunnittelija 50 000 €, Helsingin yliopisto. Varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €, STEP-koulutus (aik. Seurakuntaopisto).
- *Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa.* Diak 65 000 €, Centria 7 000 €, YH Novia & Åbo Akademi 23 000 €.
- *Kirkon alan opiskelijoiden tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta.* HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 10 000 €.

Liite 4 Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien ammatillisen/kirkollisen identiteetin ja kasvun tuki kirkon keskushallinnolta vuonna 2022

Tukimuoto	Kohderyhmä	Vastuutaho / Toteuttaja	Kuvaus	Muuta	Rahoitus / budjetti- valmistelu kirkollis- kokoukselle
<b>Teologian opiskelijoiden psykologinen soveltuvuustutkimus</b>	Seurakuntaharjoitteluun osallistuneet teologian opiskelijat (noin 5. opiskeluvuosi)	Piispainkokous / Psykologitiimi Päämäärä Oy	Piispainkokouksen päätöksen mukaan pappiksi vihittäville edellytetään osallistumistodistusta suoritetusta soveltuvuustutkimuksesta.	Tutkimuksen toteuttaja laskuttaa tutkimuksista sopimuksen mukaan piispainkokousta. Opiskelija maksaa 15 % eli 38 € tutkimuksen kuluista	40 000 € / piispainkokouksen kanslia
<b>Teologian opiskelijoiden itse järjestämä pappisidentiteettiä ja hengellistä kasvua tukeva toiminta</b>	Teologian opiskelijat	Piispainkokous / Teologian opiskelijajärjestöt (TYT, Fides Ostiensis ja Teologiska Studentföreningen vid Åbo Akademi)	Toiminta on teologikoulutustoimikunnan vuoden toimintasuunnitelman mukainen, opiskelijoiden itsensä järjestämä sekä tukee teologian opiskelijoiden pappisidentiteettiä ja hengellistä kasvua. Tukihakemus esitetään toimikunnalle etukäteen kirjallisesti yhdessä hankkeen toimintasuunnitelman, kokonaisbudjetin ja aikataulun kanssa. Hakemusta ei voi tehdä takautuvasti. Haettavista varoista tiedotetaan teologikoulutustoimikunnan opiskelijajäsenten kautta ja toimikunnan sihteeri esittelee hakemukset toimikunnan kokouksessa.	Toiminnan tulee olla opiskelijalähtöistä ja heidän itsensä järjestämää. Rahoitusta ei voi hakea ulkopuolisen tahon järjestämien tilaisuuksien kustannuksiin kuten pääsylippuihin, osallistumismaksuihin, matkakuluihin, puhujapalkkioihin tms. Rahoitusta voi kuitenkin hakea esimerkiksi luennoitsijan puhuja- ja esiintyjäpalkkiota sekä matkakuluja varten, jos tilaisuus on opiskelijoiden itsensä järjestämä. Mahdollista on hakea rahoitusta myös opiskelijoiden järjestämän matkan matkakuluja varten, silloin kun matka tukee hengellistä ja ammatillista identiteettiä. Hakemukselta edellytetään toimintasuunnitelmaa. Rahoitusta haetaan yleensä toimintakauden alkuvaiheessa. Rahat maksetaan kuitteja vastaan. Raportointi 20.12. mennessä toimikunnan sihteerille.	4 000 € / piispainkokouksen kanslia

<b>Piispan vierailut tiedekuntiin</b>	Teologian opiskelijat	Piispainkokous / Teologian opiskelijoiden opiskelijajärjestöt (TYT, Fides Ostiensis ja Teologiska Studentföreningen vid Åbo Akademi)	Opiskelijajärjestöt ovat yhteydessä hiippakuntien piispoihiin ja kutsuvat opiskelijoiden tapaamiseen. Vierailun isäntinä toimivat opiskelijat.	Vierailuja järjestetään noin 1-3 / lukuvuosi ja niistä raportoidaan teologikoulutustoimikunnalle. Osallistujamäärä ei ole kovin suuri.	piispan matkakulut / tuomiokapituli maksaa
<b>KITOS-päivät</b>	Kirkon alan opiskelijat (teologian, kirkkomusiikin, diakonian, nuorisotyön, varhaiskasvatuksen ja suntio-opiskelijat korkea-asteella ja toisella asteella)	Kirkon tutkimus ja koulutus ja hiippakunnat	Hiippakunnat järjestävät vuosittain sovitun toteutussuunnitelman mukaisesti KITOS-päivät opiskelijoille, jotka suorittaneet / menossa seurakuntaharjoitteluun.	Toteutussuunnitelmaa päivitetään toukokuussa 2023, ehdotus hiippakuntien yhteisistä toteutuksista.	TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 60 000 €, johon sisältyvät KITOS, Orientoitumiskoulutus ja Soveltuvuustutkimuksen tuloksen ja papin työn reflektiopäivät
<b>Teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen tuloksen ja papin työn reflektiopäivät</b>	Teologian opiskelijat (noin 5. opiskeluvuosi)	Piispainkokous / Hiippakunnat	Soveltuvuustutkimuksen jälkeen hiippakunnat järjestävät päivän, jossa tutkimustulosta käydään läpi yleisellä tasolla	Yhteiset toteutukset eri hiippakuntakoonpanoissa opiskelupaikkakunnilla (Helsinki, Joensuu, Turku)	TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 60 000 €, johon sisältyvät KITOS, Orientoitumiskoulutus ja Soveltuvuustutkimuksen tuloksen ja papin työn reflektiopäivät

<b>Orientoitumis- koulutus</b>	Kohderyhmä vaihtelee hiippakunnittain kaikki työntekijät – tietyt ammattiryhmät	Hiippakunnat	Toteutustapa vaihtelee, joissakin hiippakunnissa kytketty yhteen pappien ordinaatiovalmennuksen kanssa		TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 60 000 €, johon sisältyvät KiTOS, Orientoitumiskoulutus ja Soveltuvuustutkimuksen tuloksen ja papin työn reflektiopäivät
<b>Ordinaatiovalmennus</b>	Papit ja diakonian virkaan vihittävät	Hiippakunnat	Toteutustapa vaihtelee, joissakin hiippakunnissa kytketty yhteen orientoitumiskoulutuksen kanssa		Sisältyy hiippakuntien talousarvioon
<b>Diakin opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen</b>	Diakin kirkon tehtäviin suuntautuvat opiskelijat	Diak	Sisältää opiskelijamentorointia, retkiä ja leiritoimintaa	Toteutuu Diakin kaikilla kampuksilla, toimintaa järjestävät opiskelijoiden kanssa yhdessä Diakin lehtorit.	TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 65 000 € (Kiko)
<b>Centrian opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen</b>	Centrian opiskelijat	Centria	Sisältää opiskelijamentorointia, opiskelijaretriitin ja opiskelijoiden opintomatkan kasvatuksen päiville	Päävastuu koulutusala päällikkö (humanistinen ja kasvatusala).	TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 8 000 € (Kiko)
<b>Novian opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen</b>	Novian diakonian ja nuorisotyön opiskelijat	Novia	Sisältää (pääosin) mm. opiskelijapapin järjestämiä tilaisuuksia opiskelijoille, vierailuja/osallistumisia hiippakunnan ammatillisiin tapaamisiin.	Yhteistyötahoja Porvoon tuomiokapituli ja KCSA.	TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 14 000 €

<b>Åbo Akademin opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen</b>	Åbo Akademin teologian opiskelijat	Åbo Akademi	Sisältää (pääosin) mm. opiskelijapapin järjestämiä tilaisuuksia opiskelijoille, vierailuja/osallistumisia hiippakunnan ammatillisiin tapaamisiin.	Yhteistyötahoja Porvoon tuomiokapituli ja KCSA.	TK valmistelee /Kirkon keskusrahaston avustukset, yht 9 000 €
<b>Helsingin yliopiston teologian opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen</b>	Helsingin yliopiston teologian opiskelijat	Helsingin yliopisto	Sisältää tuen työelämäsuunnittelijan tehtävän palkkaukseen.		TK valmistelee /Kirkon keskusrahaston avustukset yht. 53 000 € (Kiko)
<b>Itä-Suomen yliopiston teologian opiskelijoiden</b>	Itä-Suomen yliopiston	Itä-Suomen yliopisto	Sisältää soveltavien opintojen hybridiopintokokonaisuuden kehittämisen.		TK valmistelee /Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 18 000 € (Kiko)