



**SELVITYS
KIRKON HENKILÖSTÖ-
KOULUTUKSESTA
2023**

KIRKON TUTKIMUS JA KOULUTUS[†]

Sisällys

	Selvityksen tavoite.....	3
1	KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TEHTÄVÄ JA TAVOITTEET	4
1.1	Henkilöstökoulutus-käsite	4
1.2	Säädöspohjan antamat koulutustehtävät	4
1.3	Ammatillisen osaamisen ja koulutustehtävän kehittämisen delegoinnit	5
1.4	Kirkon henkilöstökoulutuksen koulutustyyppit.....	6
1.5	Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaatiotehtävä ja sen toteuttaminen	7
1.5.1	Henkilöstökoulutuksen koordinoinnin periaatteet	7
1.5.2	Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri koordinaation välineenä	8
2	KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUSTARJONTA JA TOTEUMA.....	10
2.1	Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen henkilöstökoulutuksen toteutus.....	10
2.2	Tietoja koulutuskalenterissa julkaistusta koulutustarjonnasta 2019–2023.....	12
2.3	Kirkkohallituksen ja hiippakuntien koulutusten tarjonta ja toteuma 2021–2023	13
2.4	Koulutustarjonta eri koulutustyypeissä.....	14
2.4.1	Kirkon keskushallinnon koulutukset koulutustyypeittäin	15
2.4.2	Kirkon ajankohtaiskoulutus	17
2.4.3	Kirkon täydentävä koulutus.....	17
2.4.4	Pastoraalitutkinto	17
2.4.5	Kirkon erityiskoulutukset.....	18
2.4.6	Muut koulutustyyppit	19
2.5	Koulutuskalenterin ulkopuolelle jäävät muut lyhytkestoiset koulutukset ja osaamisen kehittämiseen liittyvät tapahtumat.....	19
2.6	Koulutusten toteumatiedot.....	20
2.7	Keskeiset havainnot.....	22
3	TUTKIMUKSEN JA KOULUTUKSEN KOULUTUSTEN ASIAKKUUDET	22
3.1	Tietoja kirkon tutkimuksen ja koulutuksen koulutuksiin ilmoittautuneista vuosina 2021–2022 ...	22
3.2	Koulutuksiin ilmoittautuneiden vertailu seurakunnan työntekijämäärän ja hiippakunnan henkilötyövuosien mukaan 2021 ja 2022.....	24
3.3	Keskeiset havainnot.....	26
4	KOULUTUSTEN VAIKUTUKSET JA VAIKUTTAUVUUS	26
4.1	Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön vuoden 2022 koulutusten osallistujakyselyiden yhteenveto	26

4.2	Koulutuksen vaikuttavuus -kysely 2022	27
4.2.1	Kyselyn tuloksia	28
4.3	Keskeiset havainnot.....	31
5.	KOULUTUKSEN OSAAMIS- JA SISÄLLÖLLISET TARPEET.....	32
5.1.	Kirkkohallituksen kokoamaa osaamisen ennakointitietoa	32
4.3.1	Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) ennakointituloksia.....	33
5.2.	Tulevaisuuden sisällölliset koulutusalueet	35
5.3	Keskeiset havainnot.....	36
6.	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
	Liitteet.....	39

Selvityksen tavoite

Tämän selvityksen avulla pyritään luomaan kokonaiskäsitys erityisesti Kirkkohallituksen koulutustoiminnasta, sen toteutumisesta sekä vastaavuudesta seurakunnissa tarvittavaan osaamiseen sekä koulutuksen vaikuttavuudesta.

Tehtyjen havaintojen ja johtopäätösten pohjalta on mahdollista kehittää nykyisiä käytäntöjä, tehdä toimenpide-ehdotuksia jatkoa varten ja luoda toimintalinjauksia. Toiminnan tavoitteena on seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittäminen parhaalla mahdollisella tavalla.

Loppuvuodesta 2021 käynnistynyt selvitys on luonteeltaan sisäinen selvitys ja rajautuu koskemaan henkilöstökoulutusta, ei laajempaa osaamisen kehittämistä ja sen muotoja. Selvitys tarjoaa ensimmäistä kertaa tutkittua tietoa kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön (TK, Kirkon koulutuskeskus vuoteen 2021 asti) henkilöstökoulutuksen vaikuttavuudesta. Sen rinnalla on toteutettu useita henkilöstökoulutukseen liittyviä selvitys- ja muutosprosesseja kuten Kirkkohallituksen tutkimus ja koulutusyksiköiden yhdistyminen kirkon tutkimukseksi ja koulutukseksi (jatkossa TK), osana kirkon keskushallinnon talouden sopeutusta laadittu selvitys kirkon keskushallinnon henkilöstökoulutuksen päällekkäisyyksistä ja aineisto henkilöstökoulutukseen liittyvien kirkon keskusrahaston kiinteistöjen omistajaohjausta varten sekä kehitetty kirkon henkilöstökoulutuksen raportointijärjestelmää. Näitä materiaaleja on hyödynnetty tämän selvityksen laadinnassa.

Selvitys pohjautuu Kirkon henkilöstökoulutuskalenterista saataviin tietoihin, TK:n keräämiin koulutuspalautteisiin, osaamisen ennakoitavuuskentelyjen aineistoihin sekä Kirkon koulutuskeskuksen erityiskoulutuksiin vuosina 2016–2020 osallistuneille tehtyyn kyselyyn.

1 KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TEHTÄVÄ JA TAVOITTEET

Henkilöstökoulutuksen kokonaisuuden hahmottamiseksi kuvataan tässä taustaluvussa 1) mitä kirkon henkilöstökoulutuksessa ymmärretään käsitteellä koulutus, 2) koulutukset, joissa on säädöspohja, 3) koulutus kirkon keskusrahaston toimijoiden tehtävänä (ohjesääntö) ja kuinka koulutustehtävä on käytännössä toteutettu (delegoinnit), 4) koulutustyyppien kuvaukset sekä 5) koordinaatiotehtävän toteuttamisen periaatteet ja koulutusten sijoittuminen koulutustyyppisiin.

1.1 Henkilöstökoulutus-käsite

Koulutuksella tarkoitetaan tässä selvityksessä henkilöstökoulutusta, joka on ”tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita” (KirVestes 20–22, liite nro 12, 5 §). Koulutuksen yleisiä tunnuspiirteitä ovat ennen koulutuksen toteuttamista asetetut osaamistavoitteet, laajuus ja osaamisen/opinimisen arviointi.

Kirkon henkilöstökoulutus on kehittynyt nykyisen kaltaiseksi pyrittäessä vastaamaan niihin työelämän osaamistarpeisiin, joita eri alojen peruskoulutukset eivät täytä ja joita on tarpeen täydentää tai syventää työuran aikana.

Kirkkohallitus ja hiippakunnat toteuttavat koulutusten ohella tapahtumia, hankkeita ja prosesseja, joissa on koulutuksellisia elementtejä, mutta jotka eivät kaikilta osin täytä koulutuksen tunnuspiirteitä. Nämä on rajattu tämän selvityksen ulkopuolelle.

1.2 Säädöspohjan antamat koulutustehtävät

Seurakunnan tehtävä on ”toteuttaa kirkon tehtävää huolehtimalla jumalanpalvelusten pitämisestä, sakramenttien toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta, lähetystyöstä ja muista kristilliseen sanomaan perustuvista julistus- ja palvelutehtävistä” (KL 3 luku, 1§, 652/2023). Kirkon henkilöstökoulutuksen tehtävänä on tukea seurakuntia näiden tehtävien toteuttamisessa. Sitä varten on luotu tiettyjä koulutuskokonaisuuksia, joista kirkko on säätänyt omassa lainsäädännössään.

Näitä koulutuksia ovat

- pastoraalitutkinnot (Kirkkojärjestys 657/2023 5 luku, 10 §, KS 116 ja KS 144) ja
- johtamisen erityiskoulutuksen moduulit Johtamisen perusteet sekä Seurakuntatyön johtamisen tutkinto (Kirkkojärjestys 657/2023 5 luku 13 §, KS 140).

Näiden lisäksi järjestetään kirkon erityiskoulutuksia, joita on yhteensä 14 ([Kirkon erityiskoulutukset - evli.fi](https://www.evli.fi)). Näistä neljä erityiskoulutusta kuuluu ns. vaativien erityistehtävien edellyttämiin kirkon erityiskoulutuksiin. (KS 166, KL 7 luvun 2§:n ja kirkkojärjestyksen 5 luvun 13 §:n 1 mom.):

- Kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus (45 op)
- Kirkon työnohjaajakoulutus (60 op)
- Sairaalasielunhoidon erityiskoulutus (60 op)
- Perheneuvonnan erityiskoulutus (60 op)

Mainitut koulutukset ja koulutuskokonaisuudet muodostavat kirkon henkilöstökoulutuksen pysyvän osan. Tämän lisäksi henkilöstökoulutukseen kuuluu ajankohtais- ja täydentävää koulutusta, joka muotoutuu ajankohtaisten osaamistarpeiden mukaan.

Osa kirkon henkilöstökoulutuksista sisältyy Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehukseen (FINQF) valtioneuvoston päätöksellä (Liite 61/2000 valtioneuvoston asetukseen 120/2017). Näitä ovat pastoraalitutkinto ja ylempi pastoraalitutkinto sekä em. laajimmat erityiskoulutukset.

Nämä erityiskoulutukset sekä pastoraalitutkinto sijoittuvat viitekehysten tasolle 6. Tälle tasolle sijoittuvat ammattikorkeakoulututkinnot ja muut alemmat korkeakoulututkinnot sekä monet yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutukset. Ylempi pastoraalitutkinto on sijoitettu tasolle 7, samalle tasolle ylempien korkeakoulututkintojen, ylempien ammattikorkeakoulututkintojen ja yliopistojen sekä ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutusten kanssa.

1.3 Ammatillisen osaamisen ja koulutustehtävän kehittämisen delegoinnit

Seurakunnissa tulee tehdä koulutussuunnitelma, joka perustuu koko henkilöstöä koskevaan ammatillisen osaamisen arviointiin sekä arvioon ammatillisen osaamisen muutoksista ja näiden syistä (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013; KirVESTES liite 8 Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus 2014).

Työnantajat voivat koulutussuunnitelmaa tehdessään hyödyntää erilaisia osaamisen kehittämiskeinoja: lyhyt- tai pitkäkestoiset lisä- ja täydennyskoulutukset ja muuta osaamisen kehittämiseen liittyvät tapahtumat. Lisä- ja täydennyskoulutukseen sisältyvät mm. kirkon itse järjestämä henkilöstökoulutus-, kouluttavien laitosten ja koulutusorganisaatioiden järjestämä lisä- ja täydennyskoulutus sekä seurakuntien itse järjestämät sisäiset koulutukset tai koulutukset, jotka tähtäävät lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen. Osaamisen kehittämiskeinoja voivat olla koulutusten lisäksi verkostotapaamiset/neuvottelupäivät, konferenssit, messut, vierailut, opintomatkat. Koulutuksena ei kuitenkaan pidetä tavanomaista perehdytystä ja työhön opastusta ([Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirje A5/2014](#)).

Kirkon nelivuotiskyselyn 2019 tulosten mukaan seurakuntien eniten käyttämät menetelmät henkilöstön osaamisen kehittämisessä ovat Kirkkohallituksen, hiippakunnan tai muun tahon järjestämä lisä- ja täydennyskoulutus (88 %), työnohjaus, seurakunnan tai seurakuntayhtymän järjestämä lisä- ja täydennyskoulutus (51 %), konferenssit, messut, vierailut ja opintomatkat (54 %) ja mentorointi (44 %). (Kirkon nelivuotiskysely, 2019, KTK).

Kirkkohallituksen ohjesäännön mukaan kirkon tutkimus- ja koulutustoiminta kuuluvat kirkon tutkimus ja koulutus -erillisyyksikön toimialaan (Kirkkohallituksen ohjesääntö, § 8). Kirkkohallituksen työjärjestys tarkentaa tämän yksikön tehtävää: *Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tehtäviin kuuluvat kirkon henkilöstön osaamisen kehittäminen yhteistyössä työmarkkinaosaston ja toiminnallisen osaston kanssa sekä kirkon henkilöstökoulutus.* (Kirkkohallituksen työjärjestys, II osa, § 8). TK:n toiminnassa osaamisen kehittäminen tarkoittaa käytännössä kirkon henkilöstön osaamistarpeiden ennakoimista, henkilöstökoulutuksen suunnittelua, toteuttamista, kehittämistä ja koordinoimista sekä osallistumista kirkon alan peruskoulutuksen kehittämiseen ja koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan.

Vastaava tehtävä ruotsinkielisen koulutuksen osalta on annettu Porvoon hiippakunnalle ja kirkon ruotsinkielisen työn keskukselle (KRTK/KCSA). (Kirkkohallituksen työjärjestys, II osa, § 9)

Hiippakuntien tehtäväksi on määritelty seurakuntien ja seurakuntayhtymien toiminnan ja hallinnon tukeminen (Kirkkojärjestys 657/2023, 4 luku, § 16).

Kirkkohallituksen (erityisesti TK:n) ja hiippakuntien yhteistyöllä ja tehtäväjaolla koulutusten toteuttamisessa on vuosikymmenten mittainen historia. Pastoraalitutkintojen toteutusvastuu on jaettu hiippakuntien

tuomiokapitulien ja TK:n kesken (KS 166, 144). Pastoraalitutkintojen kehittäminen tapahtuu yhteistyössä hiippakuntien ja piispainkokouksen kanslian kanssa.

TK vastaa kaikista erityiskoulutuksista ja toimii niiden järjestäjänä sekä toteuttajana yhteistyössä Kirkkohallituksen eri osastojen kanssa. STEP-koulutukselle on delegoitu joidenkin kasvatuksen erityiskoulutuksen moduulien ja Hiljaisuuden ystäville johtamisen ja spiritualiteetin tehtäväalueen moduulin toteuttaminen.

1.4 Kirkon henkilöstökoulutuksen koulutustyytit

Kirkon henkilöstökoulutus on luokiteltu pastoraalitutkintoon sekä lisäksi kolmeen koulutuksen vaativuutta kuvaavaan tasoryhmään:

- Pastoraalitutkinto
- Kirkon ajankohtaiskoulutus
- Kirkon täydentävä koulutus
- Kirkon erityiskoulutus (sisältää myös ylemmän pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksia)

Muita kirkon henkilöstökoulutuksessa käytettyjä koulutustyypppejä ovat ammatillisten oppilaitosten koulutustarjonta (ammatilliset tutkinnot tai tutkinnon osat, täydennyskoulutus), korkeakoulujen koulutustarjonta (avoin korkeakouluopetus, erikoistumiskoulutukset, täydennyskoulutus, ylempi ammattikorkeakoulututkinto) ja vapaan sivistystyön koulutustarjonta. Tämä jaottelu on käytössä myös kirkon henkilöstökoulutuskahterissa.

Pastoraalitutkinto (40 op) on työuran alkuvaiheessa oleville papeille suunniteltu tutkinto, jonka tavoitteena on syventää niitä tietoja ja kehittää niitä taitoja, joita pappi tarvitsee kirkon työssä. Pastoraalitutkinnon alkuvaiheen jälkeen (ordinaatiovalmennus ja perehdyttäminen) papit suorittavat tuomiokapitulissa hyväksytyt HOPSin mukaan opintokokonaisuuksia. Näistä kuutta toteuttaa kirkon tutkimus ja koulutus ja kahta hiippakunnat. Tutkinto suoritetaan tavallisesti pappisviikimyksen jälkeen noin 3–5 vuodessa.

Kirkon ajankohtaiskoulutus on yleensä lyhytkestoista (1–2 pv) ja laajuudeltaan suppeaa (0–1 op/osp) koulutusta ajankohtaisista teemoista.

Kirkon täydentävä koulutus (laajuudeltaan 1–5 op/osp) laajentaa perusosaamista. Kirkon täydentävä koulutus laajentaa ammattiin liittyvässä peruskoulutuksessa tai työssä hankittua perusosaamista. Täydennettävä osaaminen liittyy työn uuteen työalaaan, työtapaan tai ilmiöön.

Kirkon erityiskoulutukset ovat joko moduulirakenteisia tai yhtäjaksoisia asiantuntijuuden ja työn kehittämiskoulutuksia. Niiden keskeisin tunnuspiirre on osaamisen, toiminnan ja työn kehittäminen sekä ennakointi ja uuteen suuntautuminen. Osassa kirkon tutkintoja koskevia säädöksiä edellytetään kirkon erityiskoulutuksen tai sen osan suoritus tai sitoutuminen sen suorittamiseen.

Erytyiskoulutukset on muodostettu keskeisille kirkon työn alueille, joissa tarvitaan syventävää osaamista, eikä muualla vastaavaa koulutusta ole yleisesti tarjolla ([Kirkon erityiskoulutukset - evl.fi](http://Kirkon_erytyiskoulutukset_-_evl.fi)).

Kuvio 1.1 Kirkon erityiskoulutukset

KIRKON ERITYSKOULUTUKSET	
Moduulirakenteiset	Yhtäjaksoiset
Diakonian erityiskoulutus (DEK, 25 op)	Kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus (45 op)
Johtamisen erityiskoulutus (JOK, 50 op)	Kirkon työnohjaajakoulutus (60 op)
Jumalanpalveluselämän erityiskoulutus (JEK, 30 op)	Sielunhoidon erityiskoulutus (30 op)
Kansainvälisen työn erityiskoulutus kotimaan henkilöstölle (KTE, 25 op)	
Kansainvälisen työn erityiskoulutus - lähetystyöhön valmentava koulutus (KTEL, 35 op)	
Kasvatuksen erityiskoulutus (KEK, 25 op)	
Musiikin erityiskoulutus (MEK, 30 op)	Moduloidut yhtäjaksoiset
Raamattuteologian erityiskoulutus (REK, 25 op)	Perheneuvonnan erityiskoulutus (60 op)
Yhteistyön erityiskoulutus (YTEK, 25 op)	Sairaalasielunhoidon erityiskoulutus (60 op)

Erytyiskoulutukset ovat joko yhtäjaksoisia prosessikoulutuksia (esimerkki työnohjaajakoulutus) tai moduulirakenteisia (esimerkiksi kasvatuksen ja diakonian erityiskoulutus). Yhtäjaksoisissa erityiskoulutuksissa koulutusprosessi on yhtenäinen alusta loppuun. Moduulirakenteiset erityiskoulutukset rakentuvat yksittäisistä moduuleista (laajuus 5 tai 10 op), joihin osallistuja voi osallistua joko yksittäin tai suorittaa tehtävälleen erityiskoulutuksen kokonaisuuden. Koulutussisällöt perustuvat tunnistettuihin seurakuntien työn ja sen kehittämisen tarpeisiin. Koulutukset ovat moniammatillisia, ellei ole erityistä syytä poiketa tästä periaatteesta. Erytyiskoulutusten moduulien toteuttajina voivat toimia TK, Kirkkohallituksen yksiköt, hiippakunnat, koulutavat laitokset ja järjestöt.

Ylempi pastoraalitutkinto on moduulirakenteinen tutkinto, joka muodostuu kirkon erityiskoulutuksen moduuleista: kirkon johtamiskoulutuksesta (20 op) ja kirkon henkilöstökoulutukseen sisältyvistä syventävistä teologisista opinnoista (40 op) ja kehittämishankeen raportista / teologisesta tutkielmasta (20 op). Tutkinnon tavoitteena on perehdyttää syvällisesti teologiaan ja sen soveltamiseen kirkon toiminnassa, johtamiseen kirkossa sekä kirkon hallintoon ja järjestysmuotoon. Tutkinto on edellytyksenä erityisesti tuomiorovastin, pappisasessorin ja hiippakuntadekaanin virkaan Koulutuksesta on hyötyä myös muissa kirkon vaativissa hallinto-, johtamis- ja asiantuntijatehtävissä.

1.5 Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaatiotehtävä ja sen toteuttaminen

1.5.1 Henkilöstökoulutuksen koordinaation periaatteet

Henkilöstökoulutuksen koordinaation tehtävänä on henkilöstökoulutuksen kehittäminen yhtenä osaamisen kehittämisen muotona. Koordinaatiotehtävä muodostuu järjestelmän ja rakenteen sekä eri toimijoiden taroituksenmukaisen tehtäväjaon kautta: koulutuskoordinaatiosta kirkon keskusrahaston toiminnan puitteissa, yhteistyöstä kouluttavien laitosten kanssa, osaamistarpeiden tunnistamisesta ja koulutusten kehittämisestä sekä näihin liittyvästä viestinnästä.

TK toteuttaa koulutuksen koordinaatiotehtävää yhdessä Kirkkohallituksen muiden osastojen ja yksiköiden kanssa Kirkkohallituksen täysistunnon 26.2.2002 hyväksymien koulutuksen koordinaation periaatteiden mukaisesti. Koordinaation tavoitteena on seurakuntien palvelu:

- 1) koulutus palvelee ensisijaisesti seurakuntien toiminnan tavoitteita sekä suunnittelun ja organisaation kehittämistä
- 2) seurakuntien koulutussuunnittelu toteutuu toiminnan ja talouden suunnittelun yhteydessä

- 3) seurakunnilla on taloudellisista, alueellisista, kielellisistä tai muista seikoista riippumatta mahdollisimman tasaveroiset edellytykset oman toimintansa kehittämiseen ja henkilöstön koulutuksesta huolehtimiseen
- 4) eri työntekijäryhmillä on mahdollisimman tasaveroiset edellytykset henkilöstökoulutukseen
- 5) koulutustarjonta sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyö ja työnjako perustuvat asiakkaiden koulutustarpeisiin
- 6) koulutustarjonnassa ei ole turhaa päällekkäisyyttä
- 7) koulutuksen järjestäjillä on yhteinen arviointijärjestelmä, joka tarjoaa parhaan laadun asiakkaille

Yksikön koordinoitirooliin sisältyvät pastoraalitutkintoihin ja erityiskoulutuksiin liittyvien aineistojen, ohjeiden ja raporttien valmistelu sekä kokonaisuuden kehittäminen. Koordinaatiotehtävään sisältyy mm. toteutussuunnitelmat, koulutuskuvaukset ym. asiakirjat, ohjeet todistuksista, osallistujakyselyt, verkkojulkaisu yms. Keskeisinä koordinaation välineinä ovat toimineet henkilöstökoulutuskalenterin tarjonnan kokoaminen, yhteistyöneuvottelut, muut yhteistyöverkostot ja kouluttavien tahojen säännölliset kokoontumiset.

Kirkkohallituksen yksiköistä laajin koulutustarjonta erityiskoulutuksissa ja pastoraalitutkinnossa on TK:lla. Muista Kirkkohallituksen yksiköistä erityiskoulutuksia toteuttaa toiminnallinen osasto. Kirkon kansainvälisen työn erityiskoulutus kotimaan henkilöstölle tai lähetystyöntekijöille toteutuu kirkon lähetystyön keskuksen ja kirkon lähetysjärjestöjen yhteistyönä. Hiippakuntien koulutustarjonta kohdistuu erityiskoulutuksista johtamiskoulutuksen alkuvaiheeseen sekä neljään pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuteen.

Pääsääntöisesti erityiskoulutuksen vastuhenkilöt ovat TK:n kouluttajia tai koulutuksen asiantuntijoita paitsi silloin, kun substanssin asiantuntijuus on Kirkkohallituksen muussa yksikössä (sairaalasielunhoidon erityiskoulutus, kirkon yhteisötyön erityiskoulutus, kansainvälisen työn erityiskoulutukset/kotimaa ja lähetystyö).

Koulutukset toteutetaan usean toimijan verkostoimaisena yhteistyönä. Tästä johtuen koulutuksiin liittyvät käytännöt kuten budjetointi, hinnoittelu, palautesysteemi ja arkistointi eivät ole yhteneväisiä.

Pastoraalitutkinnon 1.1.2023 käyttöön otetussa toteutussuunnitelmassa vahvistettiin osaamisperusteisuutta. Samalla otettiin käyttöön kaikille opintokokonaisuuksille yhteinen osallistujakysely sekä koko pastoraalitutkinnon suorittaneiden osallistujakysely laajan osallistujapalautteen kokoamiseksi. Pastoraalitutkinnon osalta toimintaperiaatteet ovat pääsääntöisesti yhdenmukaiset ja kehittämistä varten kokonaisuudesta on riittävät tiedot.

Muista koulutuksista tarkkaa kokonaiskuvaa ei voi samalla tavalla muodostaa. Eniten toimintaperiaatteiden sekä koulutusten vaikuttavuuden arvioinnin kehittämistä tarvitaan moduulirakenteisten erityiskoulutusten osalta. TK:n toimintasuunnitelmaan vuosille 2022–2023 sisältyy moduulirakenteisten kirkon erityiskoulutusten arviointi ja uudistaminen. Erityiskoulutusten moduulitarjonnassa on todettu mm. seuraavat tarpeet: moduulitarjonnan vähentäminen ja osaamistavoitteiden määrittely osaamisen ennakoitintietoa ja osallistujakyselyjä hyödyntäen.

1.5.2 Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri koordinaation välineenä

Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen koordinaatiotehtävään kuuluu kirkon henkilöstökoulutustarjonnan julkaiseminen Kirkon henkilöstökoulutuskalenterina. Henkilöstökoulutuskalenterin avulla toteutetaan käytännön koulutuskoordinaatiota ja sen kehittämistä. Sen avulla voidaan

- 1) arvioida ja kehittää koulutuskalenterin tarjontaa ja koulutusten osaamisperusteisuutta,
- 2) hyödyntää laajan koulutuksen toteuttajaverkoston resursseja (noin 50 toteuttajaa),
- 3) markkinoida koulutuksia

- 4) seurata ja arvioida henkilöstökoulutuksen toteutumista sekä osallistujamäärien ja opintopisteiden kehitystä.

Kirkon henkilöstökoulutuskalenterin rooli seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittämisen ja koulutus suunnittelun välineenä on keskeinen. Koulutustarjonta yhdessä verkkopalvelussa palvelee seurakuntien pitkäjänteistä toiminta- ja taloussuunnittelua, kirkon henkilöstökoulutuksen saavutettavuutta, monipuolisuutta ja kustannustehokkuutta (ei päällekkäisyyksiä). Tarjonta keskittyy erityisesti seurakuntatyön tehtävälueille. Eri koulutusvaihtoehtoja on mahdollista vertailla annettujen tietojen, kuten osaamistavoitteet, sisällöt, laajuus, ajankohta, kustannukset, perusteella.

Kirkkohallitus hyödyntää laajaa koulutuksen yhteistyöverkostoa tarjontaa kootessa. Toteuttajatahoja ovat Kirkkohallituksen yksiköt, hiippakunnat sekä muut organisaatiot kuten kouluttavat laitokset ja järjestöt. Koulutusten ja verkostotapaamisten toteuttajia on vuosittain noin 50. Koulutusneuvotteluissa kouluttavien laitosten ja koulutuspalvelujen tuottajien kanssa peilataan työelämän osaamistarpeita olemassa olevaan koulutustarjontaan ja sen kehittämiseen sekä karsitaan mahdollisia päällekkäisyyksiä.

Koulutuksia julkaistaan vuotta kohden keskimäärin noin 360 sekä tilauskoulutuksia ja verkostotapaamisia yhteensä noin 100. Tilauskoulutusten määrä on kasvava. Koulutuskalenterin tarjontaa on supistettu ja koulutusten lukumäärä on vähentynyt.

Henkilöstökoulutuskalenteriin tarjolla olevat koulutukset arvioidaan ja hyväksytään kirkon henkilöstökoulutuskalenteriin hyväksymiskriteerien mukaisesti, jotka ovat

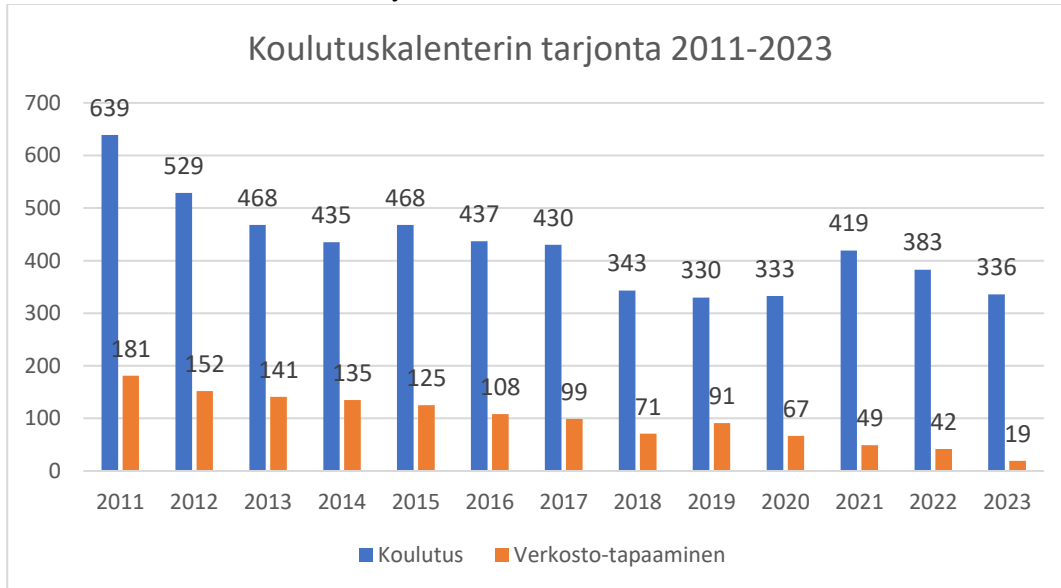
- 1) Koulutus vastaa kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteita
- 2) Työelämäsuuntautuneisuus
- 3) Koulutuksella on osaamistavoitteet, laajuus ja keskeiset sisällöt
- 4) Pedagogiset ja käytännön järjestelyt
- 5) Laadunvarmistus

Kriteerit luovat yhtenäisyyttä ja läpinäkyvyyttä koulutustarjonnan tiedoille ja auttavat seurakunnissa valitsemaan soveltuvimman koulutuksen.

Vaikka kyse ei ole varsinaisesti koulutuksista, koulutuskalenterissa on julkaistu myös verkostotapaamisia (aik. neuvottelupäivät), jolloin ne voidaan ottaa huomioon seurakuntien suunnitelmissa.

Osaa Kirkkohallituksen kutsukoulutuksista tai ajankohtaiskoulutuksista ei ilmoiteta koulutuskalenterin kautta. Tyypillistä näille koulutuksille on suunnittelun ja toteutuksen lyhyt aikajänne. Käytäntö (osasta koulutuksista saadaan monipuolista tietoa, osasta ei) vaikeuttaa kokonaiskuvan muodostumista Kirkkohallituksen toteuttamasta henkilöstökoulutuksesta, sen sisällöllisistä kehittämistarpeista ja käytettävistä resursseista.

Henkilöstökoulutuskalenterin omistaa kirkon tutkimus ja koulutus ja teknisestä ylläpidosta ja kehittämistä vastaa kirkon tietohallintoyksikkö. Kalenteri toimitetaan kirkkoverkon Microsoft Office -ympäristössä ja julkaistaan WordPress-julkaisuna. Koulutuskalenterin teknistä järjestelmää on projektimuotoisesti vaihteittain kehitetty Kirkkohallituksen tietohallintoyksikön resursseilla vuodesta 2018 alkaen.

Kuvio 1.2 Koulutuskalenterin tarjonta 2011–2023.

2 KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUSTARJONTA JA TOTEUMA

Kirkon henkilöstökoulutustarjonta muodostuu Kirkkohallituksen ja hiippakuntien, muiden kirkollisten toimijoiden ja kirkko-organisaation ulkopuolisten koulutusyhteistyökumppaneiden, kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutustarjonnasta. Koulutustarjonta kootaan Kirkon henkilöstökoulutuskalenteriin, jonka toimitusprosessi konkretisoi koulutuksen koordinaatiotehtävää. Koulutuskalenteri toimii myös tiedonkeruun välineenä toteutuneista koulutuksista: määrät, tehtäväalueet, kohderyhmät ja sisällöt.

Tässä luvussa kuvataan henkilöstökoulutuksen tarjontaa ja sen toteumaa vuosien 2019–2023 väliseltä ajalta. Vuoden 2022 toteumatietoja ei ole käytettävissä tiedonkeruujärjestelmän kehittämisen vuoksi, joiltakin osin tietoja on myös muilta vuosilta. Luvun alussa kuvataan TK:n henkilöstökoulutusta, tämän jälkeen Kirkkohallituksen, hiippakuntien ja muiden koulutuksen järjestäjien tarjontaa ja toteumaa.

2.1 Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen henkilöstökoulutuksen toteutus

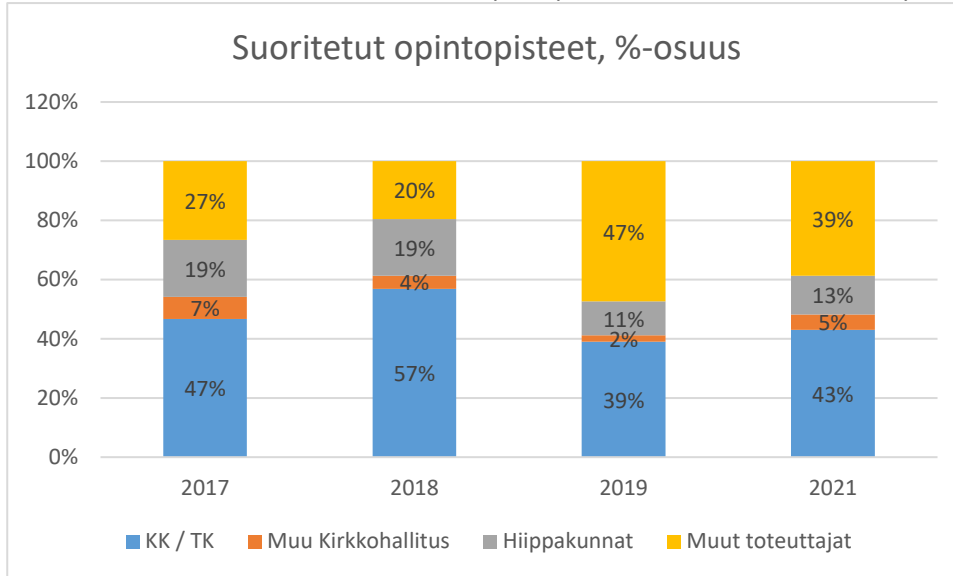
Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön (TK) koulutustoiminta noudattaa seuraavia periaatteita henkilöstökoulutuksen järjestämisessä:

- 1) Koulutus perustuu johonkin kirkon säädökseen
- 2) Koulutukselle on ilmeinen tarve ja jota kukaan muu ei järjestä
- 3) Koulutus, jonka kirkko (kirkon tutkimus ja koulutus, Kirkkohallitus) pystyy järjestämään laadukkaammin tai kokonaistaloudellisesti edullisimmin.

TK:lla on sille annetun tehtävänsä perusteella laaja koulutustehtävä ja henkilöstökoulutustarjonta. Yksikkö toimii koulutuksen toteuttajana seuraavilla tehtäväalueilla: diakonia, johtaminen, jumalanpalveluselämä ja spiritualiteetti, kasvatus, musiikki, organisaatiokonsultointi, perheneuvonta, raamattuteologia, sielunhoito ja työnohjaus. TK:lla jokaisen sisältö- ja tehtäväalueen koulutuksesta vastaa kouluttaja tai asiantuntija. Kirkkohallituksen ja hiippakuntien asiantuntijat ovat monissa TK:n koulutuksissa kouluttamassa (esim. johtaminen, kasvatus, konsultointi, työnohjaus ja viestintä).

TK:n koulutusten osallistujamäärä on pysynyt vakiintuneena usean vuoden ajan. Vuonna 2022 järjestettiin 63 koulutusta, joissa oli 1 203 osallistujaa (2021: 1 320). Tutkimus ja koulutus -yksikössä suoritetaan keskuks-hallinnon yksiköistä eniten opintopisteitä (kuvio 2.1). Vuonna 2022 koulustotoiminnassa koulutuspäiviä oli 6 923 ja osallistajat suorittivat 8 770 opintopistettä.

Kuvio 2.1 Koulutuskalenteri, suoritettut opintopisteet 2017–2019, 2021. 1 op = 27 t.



Yksikön koulutukset pidetään pääasiassa Järvenpäässä, Kirkon koulutuskeskuksessa. Sen lisäksi koulutuksia toteutetaan eri puolilla Suomea yhteistyössä hiippakuntien kanssa sekä verkkoympäristössä. Vuonna 2022 koulutuspäivistä puolet toteutettiin Järvenpäässä ja 31 % verkkototeutuksena, 14 % muualla ja 5 % etäpäivänä. Järvenpäässä koulutuspäivistä kertyi 2 233 majoitusvuorokautta.

Koulutukset muodostuvat lähi- ja etäopiskelujaksoista. Koulutukset ovat pääsääntöisesti vähintään 5 opintopisteen kokonaisuuksia. Vuosina 2021–2022 Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen verkkoympäristössä toteutuneet koulutuspäivien määrä kasvoi koronapandemian vuoksi. Koulutus on palautunut koronavuosien jälkeen monimuotokoulutukseksi, jossa osa koulutusprosessista ja oppimisesta toteutuu lähiopetuksena ja osa erilaisina työhön liittyvinä oppimistehtävinä. Osallistujapalautteen mukaan lähiopiskelumuoto on tärkeä osa oppimista ja tarjoaa hyödyllistä ja merkityksellistä vertaisoppimista ja osaamisen ja asiantuntijuuden syventämistä ja jakamista. Verkon kautta toteutettavaa kontaktiopetusta on osassa koulutusprosesseja, samoin kokonaan verkon välityksellä toteutettavia koulutusprosesseja. Verkkokoulutuspäivien määrä on kasvussa (taulukko 2.2). Oppimista tukee Peda.net -verkko-oppimisympäristö, johon tapahtuu opiskelutehtävien ohjeet ja palautukset, jakaminen ja kommentointi sekä arviointi.

Taulukko 2.2 Koulustotoiminnan suoritteet 2020–2022 ja arvio vuodelle 2023.

Vuosi	Arvio	Toteuma
2020	0	3 916
2021	96	6 371
2022	724	2 142
2023	600	

Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen asiakasryhmät painottuvat nk. hengellisen työn tehtäviin. Johtamisen koulutusten osallistujat ovat laajemmin eri tehtäväryhmistä. Papit ovat suurin osallistujaryhmä: vuonna 2022 koulutuksiin osallistui 713 pappia, joista 362 opiskeli pastoraalitutkintoa. Seuraavaksi eniten koulutuksiin osallistujia oli: perheneuvojat (148), diakonit/diakonissat (113), kanttorit (108), nuorisotyönohjaajat (44) ja varhaiskasvatuksen työntekijät (36).

Kirkon koulutuskeskuksessa koulutuksia varten Järvenpäässä käytössä olevat tilat ovat: 2 luentosalia, 8 ryhmätilaa, kappeli ja majoitustiloja (49 kpl 1 hh). Kirkkohallitus on myös voinut tarvittaessa vuokrata Kirkkopalvelujen käytössä olevia tiloja omaa koulustoimintaansa varten. Yhteistyösopimuksen päättymisen jälkeen 31.8.2023 Kirkkohallituksella on käytössä kaksi luentosalia enemmän. Käytössä olevat tilat tukevat koulutusten pedagogisia ratkaisuja ja oppimisen mahdollistamista koulutusten monimuotototeutuksina. Palautteiden perusteella Kirkon koulutuskeskus koetaan innostavana ja motivoivana oppimisympäristönä. Niiden perusteella oppimista tukee koulutusten järjestäminen monimuotototeutuksina. Käyttöaste Kirkkohallituksen Koulutuskeskuksessa käytössä olevien tilojen osalta vuonna 2019 oli noin 62 % ja vuonna 2022 (koronan vaikutus tammi-maaliskuu) se oli noin 61 %.

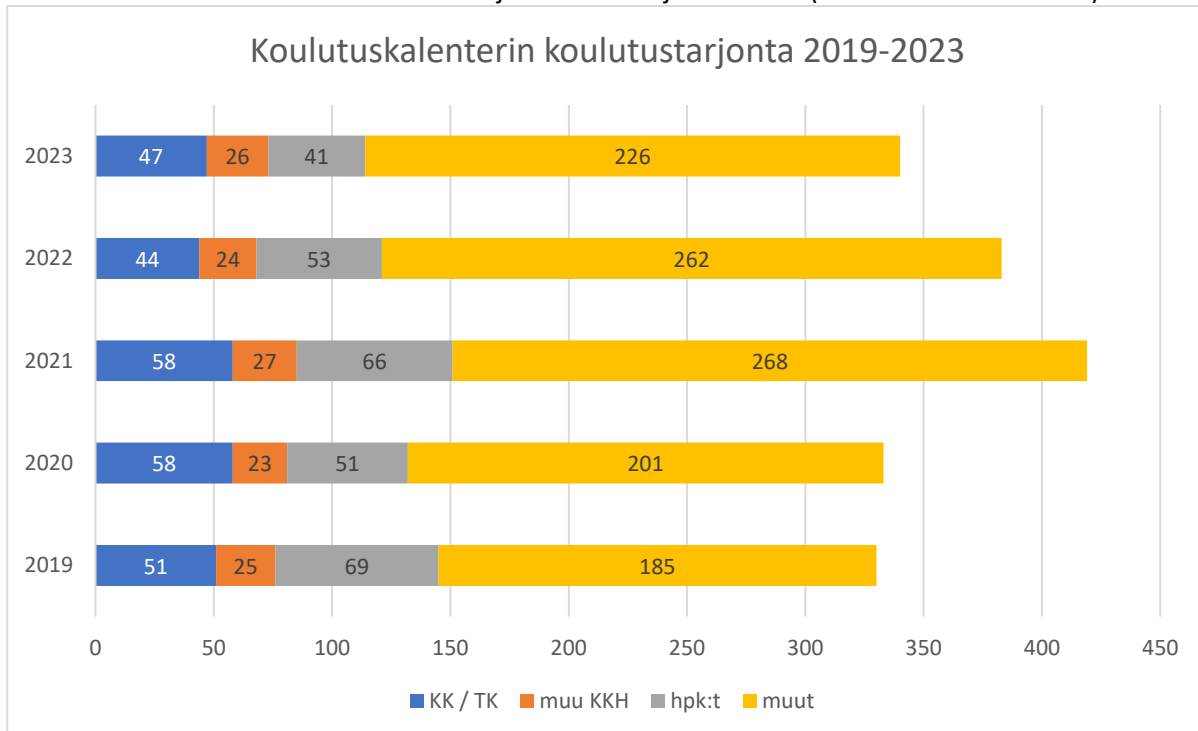
Vuonna 2022 laskettiin TK:n toteuttamien koulutusten koulutuspäivän keskiarvohinta. Laskelmassa huomiointiin henkilöstökustannukset, palvelujen ostot, vuokratulot, aineet ja tarvikkeet, muut toimintakulut, poisotot ja arvonalentumat sekä koulutuspäivien määrä ja koulutukseen osallistujien määrä. Koulutuspäivän keskiarvohinnaksi saatiin noin 200 euroa.

TK:n koulutusten kulurakenne mahdollistaa seurakunnille muita koulutusten tarjoajia huomattavasti edullisemmän koulutuksen. Seurakuntien maksamalla keskusrahastomaksulla katetaan edellä kuvattu koulutuspäivän keskiarvohinta. Koulutukseen osallistujilta perittävällä osallistumismaksulla katetaan koulutuksen muut kustannukset, joista pääosan muodostaa asiantuntijapalkkiot.

Pastoraalikoulutuksen osallistumismaksu on pidetty matalana, jotta se ei muodostuisi esteeksi tutkinnon suorittamiselle. Tämän seurauksena osallistumismaksut eivät kaikilta osin kata koulutuksen kustannuksia. Tämä huomioidaan yksikön talousarvion kokonaisuudessa niin, että muiden koulutusten osallistumismaksuilla katetaan pastoraalikoulutusten mahdollista vajausta.

2.2 Tietoja koulutuskalenterissa julkaistusta koulutustarjonnasta 2019–2023

Kuvio 2.3 Koulutuskalenterin koulutustarjonta toteuttajatahoittain (ei sis. tilauskoulutuksia) 2019–2023.



Kuvio 2.3 Koulutuskalenterin koulutustarjonta toteuttajatahoittain (ei sis. tilauskoulutuksia) 2019–2023.

Kouluskaletterissa julkaistujen koulutusten lukumäärä on ollut suuri ja sitä on tavoitteellisesti pyritty vähentämään. Tämä on tapahtunut toteuttajien toimesta sekä kiinnittämällä koulutuskoordinaatiossa huomiota koulutusten sisällöllisiin päällekkäisyyksiin. (kuvio 2.3)

2.3 Kirkkohallituksen ja hiippakuntien koulutusten tarjonta ja toteuma 2021–2023

Kirkon keskushallinnon (ml. hiippakunnat) osuus koko henkilöstökoulutustarjonnasta vuosina 2019–2023 oli noin 37 % ja muiden koulutusten toteuttajien 63 %. Kirkkohallituksen osuus tarjonnasta oli noin viidennes ja hiippakuntien 16 %, mikä tarkoittaa vuosittain noin 7 koulutusta hiippakuntaa kohti. Tutkimuksen ja koulutuksen osuus koko koulutustarjonnasta oli noin 14 %. (kuvio 2.1).

Vuonna 2021 TK, toiminnallinen osasto, hallinto-osasto, kirkon ulkoasianosasto, kirkon viestintä, kirkon työmarkkinaosasto (KIT) ja hiippakunnat tarjosivat 158 ja toteuttivat 130 koulutusta. Vuodelle 2022 tarjontaa oli 144 koulutusta ja 2023 yhteensä 136 koulutusta. (kuvio 2.6).

Seuraavat taulukot 2.4–2.6 perustuvat kirkon henkilöstökouluskaletterissa julkaistuihin tilastotietoihin (www.kirkontilastot.fi) ja TK:n toiminnan raportointiin. Kouluskaletteri ei sisällä kirkon ruotsinkielistä henkilöstökoulutusta.

Taulukkojen lukuohje.

*) Tietojenkeruu on kesken.

**) Perheneuvonnan erityiskoulutus sijoitettiin toiminnalliselta osastolta kirkon tutkimukselle ja koulutukselle 2022 alkaen.

***) Vuoden 2023 TK:n tarjonnasta 4 koulutusta on peruutettu.

Taulukko 2.4 Keskushallinnon koulutustarjonta 2021–2023 ja 2021 toteuma (sisältää TK:n aiemmin alkaneiden ja perheneuvonnan erityiskoulutusten lukumäärät).

Keskushallinnon koulutustarjonta 2021–2023 ja 2021 toteuma, sisältää myös TK:n aiemmin alk. ja perheneuvonnan erityiskoulutusten lkm:t	2021 tarjonta	2021 toteuma	2022 tarjonta **	2022 toteutuneet koulutukset *	2023 tarjonta ***
Kirkkohallitus (kaikki)	92	89	91	*	95
josta kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön / KK koulutuksia	65	70	67	63	69
Hiippakunnat (yhteensä)	66	41	53	*	41
Keskushallinto yhteensä	158	130	144	*	136

Taulukossa 2.5 on tiedot Kirkkohallituksen koulutustarjonnasta osastoittain sekä toteutuneiden koulutusten lukumäärät 2021 sekä koulutustarjonta vuosille 2022 ja 2023. Suluissa oleviin lukumääriin sisältyvät myös ne tutkimus ja koulutus -yksikön pitkäkestoiset erityiskoulutukset, jotka ovat alkaneet aiemmin tai joihin kutsutaan, kuten perheneuvonnan erityiskoulutus.

Taulukko 2.5 Kirkkohallituksen koulutustarjonta osastoittain koulutuskalenterissa 2021–2023 ja vuoden 2021 koulutusten toteuma.

Kirkkohallituksen osastojen koulutustarjonta 2021–2023 koulutuskalenterissa ja 2021 koulutusten toteuma (lkm)	2021 tarjonta	2021 toteutuneet koulutukset	2022 tarjonta **	2022 toteutuneet koulutukset *	2023 tarjonta
kirkon tutkimus ja koulutus ja KK	58 (65)	47 (70)	44 (67)	*	47 (69)
hallinnollinen osasto	-	-	-	*	1
kirkon viestintä	1	-	1	*	1
talousosasto	-	-	-	*	-
toiminnallinen osasto (ei KK ja TK)	17	14	14	*	17
työmarkkinaosasto	4	2	4	*	4
ulkoasiainosasto	5	3	5	*	3
Yhteensä kalenterissa	85 (92)	66 (89)	68 (91)	*	73 (95)

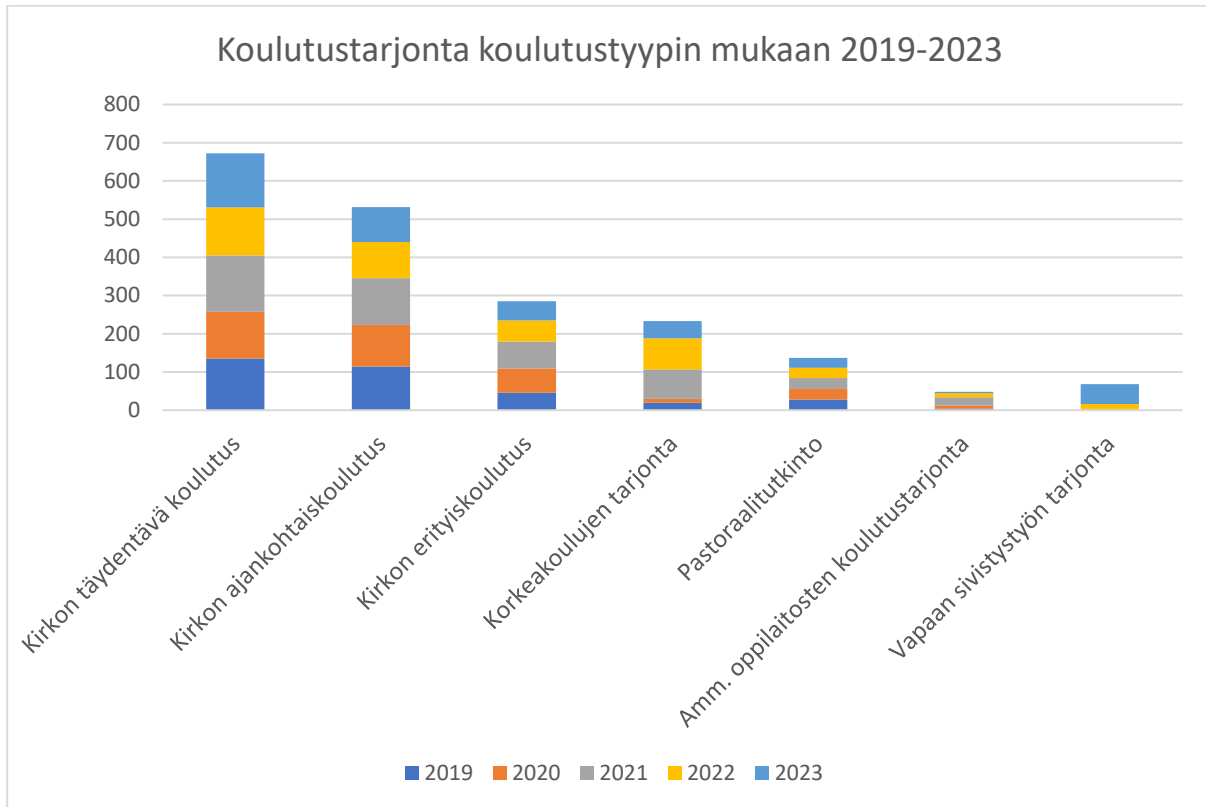
Hiippakuntien välillä on eroja henkilöstökoulutusten tarjonnan määrissä (taulukko 2.6). Hiippakunnat ovat viime vuosina keskittäneet koulustoimintaansa niin, että ne huolehtivat työn alkuvaiheen koulutuksesta ja tuesta sekä pastoraalitutkinnosta ja johtamisen erityiskoulutuksen alkuvaiheesta.

Taulukko 2.6 Hiippakuntien koulutustarjonta koulutuskalenterissa 2021–2023 ja vuoden 2021 koulutusten toteuma.

Hiippakuntien koulutustarjonta koulutuskalenterissa 2021–2023 ja 2021 koulutusten toteuma (lkm)	2021 tarjonta	2021 toteuma	2022 tarjonta	2022 toteuma *	2023 tarjonta
Espoon	9	5	6	*	5
Helsinki	5	3	6	*	4
Kuopio	8	4	7	*	2
Lapua	8	6	3	*	5
Mikkeli	13	8	12	*	6
Oulu	10	7	6	*	6
Tampere	9	7	10	*	10
Turku	4	1	3	*	3
Yhteensä	66	41	53	*	41

2.4 Koulutustarjonta eri koulutustyypeissä

Kirkon henkilöstökoulutustarjonnassa on eniten täydentävää koulutusta, toiseksi eniten on ajankohtaiskoulutusta (kuvio 2.5). Tämän jälkeen eniten on kirkon erityiskoulutusten ja korkeakoulujen tarjontaa. Oman kokonaisuutensa muodostaa pastoraalitutkinto. Pieneltä osin tarjolla on myös vapaan sivistystyön ja ammatillisten oppilaitosten koulutuksia.

Kuvio 2.5 Koulutustarjonta koulutustyyppin mukaan 2019-2023.

2.4.1 Kirkon keskushallinnon koulutukset koulutustyypeittäin

Taulukko 2.6 Kirkkohallituksen koulutustarjonta koulutuskalenterissa koulutustyyppin mukaan 2021–2023 (ei sisällä perheneuvonnan erityiskoulutuksen tietoja).

Kirkkohallituksen koulutustarjonta 2021-2023	2021				2022				2023			
	erityiskoul.	täyd. koul.	past.-tutk.	ajank. koul.	erityiskoul.	täyd. koul.	past.-tutk.	ajank. koul.	erityiskoul.	täyd. koul.	past.-tutk.	ajank. koul.
kirkon tutkimus ja koulutus ja KK	34	23	18	1	22	22	18	0	22	25	18	0
hallinto-osasto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
kirkon viestintä	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
toiminnallinen osasto (2021 tiedot eivät sis. KK ja TK)	10	1	0	4	8	2	0	4	7	3	0	7
työmarkkina-osasto	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4
ulkoasiainosasto	4	1	0	1	4	1	0	0	3	0	0	0
Yhteensä	48	26	18	10	34	26	18	8	32	29	18	12

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksiköllä on tehtävänsä perusteella laajin henkilöstökoulutustarjonta kirkon keskushallinnossa (taulukko 2.6). Lisäksi koulutuksia toteutetaan erityisesti toiminnallisella osastolla ja kirkon ulkoasianosastolla. Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutuksissa hyödynnetään laajasti kirkkohallituksen eri osastojen asiantuntijoita. Tämä mahdollistaa koulutusten osallistumismaksujen pitämistä kohtuullisella tasolla, joka puolestaan tukee seurakuntien mahdollisuuksia hyödyntää koulutustarjontaa. Kokonaistarjonta on vähenemässä.

Hiippakuntien vuosien 2021–2023 yhteenlaskettu koulutustarjonta oli 49 kirkon ajankohtaiskoulutusta, 66 kirkon täydentävää koulutusta (sis. pastoraalitutkinnon opintokokonaisuutta) ja 38 kirkon erityiskoulutusta (taulukko 2.7). Osa hiippakunnista tekee yhteistyötä koulutusten toteutuksessa (pastoraalitutkinnon opintokokonaisuudet, johtamiskoulutus), jolloin yksi hiippakunta toimii koulutuksen toteuttajana ja muut ovat yhteistyökumppaneina. Koulutuskalenterissa ajankohtais- ja täydentävänä koulutuksena julkaisee eniten Tampereen, Mikkelin ja Oulun hiippakunnat (taulukko 2.8). Oulun hiippakunnan tarjonnassa on muita enemmän verkkokoulutuksia.

Hiippakuntien koulutustarjonnassa pastoraalitutkinto sekä johtamisen erityiskoulutuksen moduulien osuus on huomattava: Pastoraalitutkinnon opintokokonaisuudet 1, 2, 4 ja 10, Johtamisen perusteet (5 op), Seurakuntatyön johtamisen tutkinto papeille (5 op), Johtamiskoulutus kirkkoherroille ja hallinnon johdolle (20 op). (taulukko 2.8)

Taulukko 2.7 Hiippakuntien koulutustarjonta 2021–2023 koulutustyyppin mukaan.

Hiippakuntien koulutustarjonta 2021–2023 koulutustyyppin mukaan	lkm
kirkon ajankohtaiskoulutus	49
kirkon täydentävä koulutus	66
kirkon erityiskoulutus	38
Yhteensä	153

Taulukko 2.8 Hiippakuntien koulutustarjonta koulutustyyppin mukaan 2021–2023.

Hiippakuntien koulutus tarjonta 2021–2023 koulutustyyppin mukaan	2021				2022				2023			
	erityis-koul.	täyd. koul.	pastoraalitutkinto	ajank.-koulutus	erityis-koul.	täyd. koul.	pastoraalitutkinto	ajank.-koul.	erityis-koul.	täyd. koul.	pastoraalitutkinto	ajank.-koul.
Espoo	2	3	0	4	2	2	0	2	2	2	0	1
Helsinki	0	5	2	0	1	2	2	1	0	3	2	1
Kuopio	1	2	2	5	2	2	1	2	2	0	0	0
Lapua	2	3	1	3	1	0	1	1	2	1	1	2
Mikkeli	2	7	2	4	1	6	1	4	2	1	1	3
Oulu	2	4	1	4	2	1	2	1	1	5	1	0
Tampere	3	4	1	2	2	5	1	2	2	4	1	4
Turku	1	3	1	0	2	0	1	2	1	1	1	1
Yhteensä	13	31	10	22	13	18	9	15	12	17	7	12

2.4.2 Kirkon ajankohtaiskoulutus

Suurimman osan kirkon ajankohtaiskoulutusten tarjonnasta seurakunnille järjestävät kirkko-organisaation ulkopuoliset koulutusyhteistyökumppanit, kouluttavat laitokset ja järjestöt. Vuonna 2023 tässä ryhmässä julkaistiin 91 ajankohtaiskoulutusta, joista Jyväskylän kristillisellä opistolla oli 17, STEP-koulutuksella (ent. Seurakuntaopisto 15 ja Kirkon Ulkomaanavulla 8 koulutusta.

Myös Kirkkohallituksen yksiköillä ja hiippakunnilla on ajankohtaiskoulutusta. Vuonna 2023 näitä koulutuksia hiippakunnilla oli yhteensä 16, Kirkkohallituksella 13 ja kirkon tutkimus ja koulutus -yksiköllä 1. Työmarkkinaosaston koulutus on tehtäväalueen ajankohtaiskoulutusta. Osaa tästä tarjonnasta ei ole julkaistu koulutuskalenterissa.

Ajankohtaiskoulutusten lukumäärä on pienentynyt. Vuonna 2023 tarjonnassa koulutukset sijoituivat eniten kansainvälisyyden, monikulttuurisuuden ja lähetyksen, diakonian ja yhteiskunnan ja kasvatuksen sekä hallinnon ja talouden tehtäväalueille.

2.4.3 Kirkon täydentävä koulutus

Kirkon täydentävä koulutus on henkilöstökoulutuksen suurin koulutustyyppi (kuvio 2.7). Suurimman osan täydentävän koulutuksen tarjonnasta seurakunnille järjestävät Kirkkohallituksen ja hiippakuntien lisäksi kirkko-organisaation ulkopuoliset koulutusyhteistyökumppanit, kouluttavat laitokset ja järjestöt.

Vuonna 2023 koulutuskalenterin tarjonnassa oli 119 täydentävää koulutusta. Eniten täydentävää koulutusta tarjosi STEP-koulutus (33). Kirkon tutkimus ja koulutus -yksiköllä oli 25 (taulukko 2.8). Hiljaisuuden Ystävillä, Kansan Raamattuseuralla, Turun kristillisellä opistolla oli tarjonnassa 8 täydentävää koulutusta.

Vuonna 2023 tarjonnassa koulutukset sijoituivat eniten kasvatuksen, spiritualiteetin, musiikin ja jumalanpalveluselämän tehtäväalueille.

Kirkon tutkimus ja koulutus on järjestänyt vuosittain muutamia täydentäviä koulutuksia (diakonian, musiikin työnohjauksen ja harjoittelunohjauksen tehtäväalueen koulutuksia). Hiippakuntien koulutustarjonnassa on ollut kirkon täydentäviä koulutuksia, jotka ovat olleet sisällöllisesti päällekkäisiä samana vuonna toteutettaviin kirkon erityiskoulutusten kanssa. Koulutuksen kartoitus- ja suunnitteluvaiheessa ennen koulutuskalenterin tietojensyöttöä olisi hiippakuntien ja Kirkkohallituksen kesken hyvä varmistaa mahdolliset päällekkäisyydet.

2.4.4 Pastoraalitutkinto

Pastoraalitutkinto sisältyy kirkon täydentävään koulutukseen ja muodostaa merkittävän osan TK:n ja hiippakuntien koulutustarjonnasta ja -resursseista.

Vuoden 2023 koulutustarjonnassa oli 26 opintokokonaisuutta (8 % kaikista koulutuksista), joista 18 toteuttaa TK ja 11 hiippakunnat. TK järjestää vuosittain noin 3 yksittäisen pastoraalitutkinnon opintokokonaisuutta (yht. 18). Hiippakunnat toteuttavat vastuullaan olevia pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksia aiempaan verrattuna enemmän myös yhdessä. Tämä mahdollistaa koulutuksen järjestämisen useammin, riittävän ryhmäkoon, osallistujan etenemisen opinnoissaan sekä opintokokonaisuuden toteuttajien kouluttajaosaamisen karttumisen. Hiippakunnat, jotka toteuttavat opintokokonaisuuden yksin, eivät välttämättä tarjoa opintokokonaisuuksia joka vuosi.

Pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuden koordinaatio- ja kehittämisprosessit toteutetaan vuosittain yhteisinä koulutusneuvotteluina hiippakuntien, piispaikokouksen kanslian ja kirkon tutkimuksen ja koulutuksen kanssa sekä koulutuskalenterin valmistelun yhteydessä.

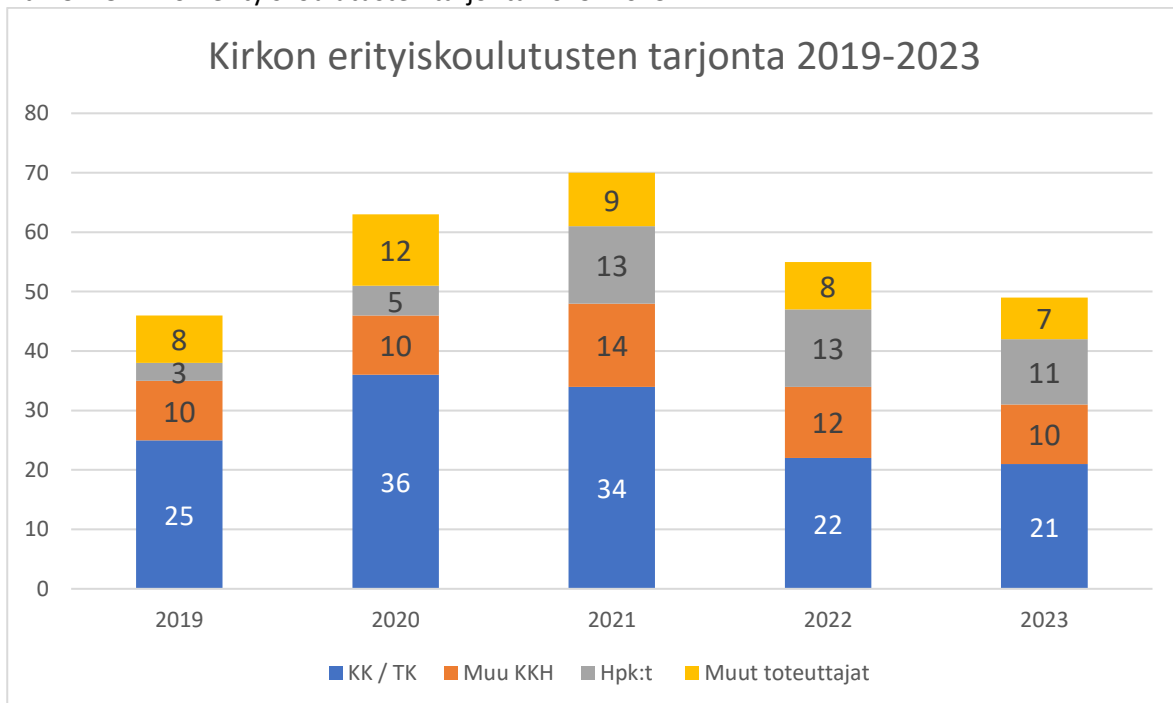
Mahdollinen kehittämisaikavälillä on pastoraalitutkimuksen toteutuksen siirto pääosin (PT 3-10) kirkon tutkimuksen ja koulutuksen järjestämisvastuulle ja budjettiin siten, että toteutus jatkuu yhteistyössä hiippakuntien kanssa. Järjestelyn hyötynä olisi yhdenmukaisuus (järjestelyt, aikataulut, kehittäminen) muiden pastoraalijaksosten toteutusten kanssa. Muutos edellyttäisi resurssien huolellista tarkastelua: samalla kun hiippakunnista vapautuisi hieman aikaresurssia lisääntyisi sen tarve kirkon tutkimuksessa ja koulutuksessa.

2.4.5 Kirkon erityiskoulutukset

Eriyiskoulutuksen tai niiden jonkin moduulin toteuttajina on kirkon tutkimus ja koulutus, Kirkkohallituksen yksikkö, hiippakunnat, STEP-koulutus (kasvatuksen alueen koulutukset) ja lähetysjärjestöt (lähetystyö). Eriyiskoulutuksen moduulin vastuutoteuttaja vastaa koulutuksen käytännön prosesseista ja hallinnoinnista (suunnittelu, budjetointi, ilmoittautumisprosessi, toteutus, todistus, arviointi ja arkistointi). Keskushallinnon koulutustarjonnassa kirkon erityiskoulutusten osuus on huomattava.

Todistuksen erityiskoulutuksen suorittamisesta antaa kirkon tutkimus ja koulutus.

Kuvio 2.9 Kirkon erityiskoulutusten tarjonta 2019–2023.



Toiminnallisen osaston ja kirkon ulkoasiain osaston yksiköt toimivat kirkon erityiskoulutusten toteuttajina seuraavissa koulutuksissa/moduuleissa: sairaalasielunhoidon erityiskoulutus, kirkon yhteistyön erityiskoulutus/moduuleja, kansainvälisen työn erityiskoulutus/moduuleja, kasvatuksen erityiskoulutus moduuleja.

Johtamisen erityiskoulutuksessa toteutusvastuut on sovittu kirkon tutkimuksen ja koulutuksen ja hiippakuntien välillä. Samalla on myös varmistettu, ettei johtamiskoulutuksen moduuleissa ole sisällöllistä päällekkäisyyttä. Hiippakuntien vastuulla on johtamiskoulutuksen alkuvaihe ja kirkkoherrojen ja ylemmän johdon koulutus. Hiippakunnat toteuttavat vastuullaan olevia opintokokonaisuuksia eri kokoonpanoin.

Eriyiskoulutusten hallinnoinnissa ja osallistujapalautteen kokoamisessa on vaihtelevia käytäntöjä niin Kirkkohallituksen yksiköissä kuin hiippakunnissa. Tämä vaikeuttaa kokonais kuvan saamista ja henkilöstökoulutuksen kokonaisuuden kehittämistä. Hiippakuntien koulutuksiin ollaan suunnittelemassa osallistujapalautetta yhteistyössä kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön kanssa.

Moduulirakenteisten erityiskoulutuksen kokonaisuutta uudistetaan ja tiivistetään parhaillaan. Tavoitteena on, että ratkaisut kokonaisuuteen ja koulutuksen muodostumisperiaatteisiin liittyen tehdään vuoden 2023 aikana. Samalla tarkastellaan mitä vaikutuksia moduulien kehittämällä on yhtäjaksoisiin erityiskoulutuksiin. Yksi kehittämismahdollisuus tulevaisuudessa on kirkon erityiskoulutusten siirto kirkon tutkimuksen ja koulutuksen talousarvioon.

Vuonna 2023 koulutuskalenterin tarjonnassa oli 50 erityiskoulutusta tai niiden moduuleja. Eniten tarjontaa oli kirkon tutkimus ja koulutus -yksiköllä (23) ja näiden lisäksi koulutusta tarjosivat hiippakunnat (12), kirkkohallitus (12) ja muut kouluttavat laitokset (8, Seurakuntaopisto, Hiljaisuuden ystävät, Jyväskylän kr. opisto, Suomen Lähetysseura).

Vuonna 2023 tarjonnassa koulutukset sijoittuivat eniten johtamisen, kasvatuksen, sielunhoidon, kansainvälisyyden, monikulttuurisuuden ja lähetyksen sekä spiritualiteetin tehtäväalueille.

Osana koordinaatiotehtävää on erityiskoulutukset pyritty organisoimaan siten, ettei niissä pääosin ole päällekkäisyyksiä muun kirkollisen sektorin palveluntuottajien kanssa. Tämä tarkoittaa, ettei erityiskoulutusten vaativuustasolla samansisältöistä koulutustarjontaa kirkon kentässä ole. Koordinaatio toteutetaan erillisillä neuvotteluilla tai koulutuskalenterin valmistelun yhteydessä. Osan koulutuksen tarjoajien kanssa on vuosittaiset neuvottelut. Johtamisen erityiskoulutuksen vastuutoteuttajat, kirkon tutkimus ja koulutus ja hiippakunnat arvioivat johtamiskoulutuksen moduuleja keväällä 2023.

2.4.6 Muut koulutustyytit

Ammatillisen koulutuksen tarjontaan sisältyy ammatillisten oppilaitosten tutkinnot tai tutkinnon osat, joiden tarjonta on ollut vielä vähäistä. Koulutuksen tarjoajina ovat olleet esimerkiksi STEP-koulutus ja Suomen ympäristöopisto Sykli. Ammatillisten oppilaitosten ja seurakuntien yhteistyö koulutuksen toteutuksessa tapahtuu myös paikallistasolla. Tutkintojen ja tutkintojen osien osuutta koulutustarjonnassa on mahdollista kasvattaa.

Korkeakoulujen koulutustarjontaa hyödynnetään kirkon henkilöstökoulutuksessa. Eniten koulutuksia tarjoaa Diakonia-ammattikorkeakoulun ja on samalla suurin yksittäinen koulutuksen tarjoaja (vuonna 2022: 81) kaikista yhteistyökumppaneista. Koulutukset ovat ylempään amk-tutkinnon opintoja lukuunottamatta avoimen ammattikorkeakoulun opintojaksoja, joista kaikki muutamaa poikkeusta lukuunottamatta toteutuvat verkkokoulutuksina. Muita koulutuksen tarjoajia ovat mm. Centria-ammattikorkeakoulu ja Itä-Suomen yliopiston Jatkuvan oppimisen keskus. Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta on tuomassa opintojaksoja koulutuskalenterin tarjontaan vuodelle 2024. Korkeakoulujen täydennyskoulutuksen hinnat koetaan seurakunnissa usein korkeina.

Vapaan sivistystyön koulutustyytissä on koulutuskalenterissa enenevästi koulutustarjontaa (2022: 16). Koulutuksen tarjoajina ovat olleet esimerkiksi Turun kr. opisto, Perheniemen opisto, Kalajoen kr. opisto ja Suomen Lähetysseura, SnellmanEDU ja Taitotalo. Koulutusten julkaisuajankohdat ovat usein lähempänä koulutusten alkamista verrattuna muuhun henkilöstökoulutuksen markkinointiin sekä verrattuna seurakuntien suunnitteluajatauluihin ja -prosesseihin.

2.5 Koulutuskalenterin ulkopuolelle jäävät muut lyhytkestoiset koulutukset ja osaamisen kehittämiseen liittyvät tapahtumat

Koulutuskalenterissa talouden, hallinnon, hautustoimen ja kiinteistöpalvelujen tehtäväalueen koulutuksia on julkaistu vähän. Tehtäväalueen perehdyttävää ja ajankohtaista koulutusta on tarjolla Sakasti-sivujen kautta ja sitä toteuttavat Kirkkohallitus (talous- ja hallinto-osastot) ja hiippakunnat.

Hiippakunnissa suunnitellaan yhä useammin toteutukseltaan lyhytkestoisia, väljemmin koulutustyyppisiä tapahtumia nopeatempoisesti ja ne markkinoidaan noin 2–6 kuukautta ennen toteutusajankohtaa. Tapahtumat ovat usein muuta kuin koulutusta (kokous, verkostotapaaminen), työyhteisöille tai ylimmälle johdolle suuntautuvia tapahtumia tai koulutuksia, joilla on selkeä, määritelty kohderyhmä. Lyhytkoulutukset, jotka eivät edellytä seurakunnilta työaika/vapaapäiväsuunnittelua ja toiminta- ja taloussuunnittelussa resurssien varaamista, suunnitellaan ja markkinoidaan omien www-sivujen ja asiakaskirjeiden kautta hiippakunnissa ja Kirkkohallituksessa

Koulutuskalenterin toimittamisen malli, jossa koulutukset nähdään osaksi toiminnan ja talouden suunnitteluprosessia, ei täysin vastaa kaikkien koulutusten ja tapahtumien järjestäjien tarpeisiin. Koulutuskalenterin toimittaminen ei ole esteenä, koska siihen voidaan lisätä koulutuksia ja tapahtumia ympärivuotisesti. Jos koulutuksia ei viedä kalenteriin, ne jäävät raportoinnin ulkopuolelle ja eivät sisälly henkilöstökoulutuksen kokonaisuuden arviointiin.

Tilaukoulutusten tarjonta koulutuskalenterissa on ollut laajeneva. Tarjoajia on vain muutama, suurimpana STEP-koulutus. Kirkon keskushallinnon tarjonta on ollut vähäistä. Tilaukoulutuksia julkaistiin 2021 ja 2022 yhteensä noin 70. Vuoden 2023 tarjonnassa niitä on yhteensä 58. Suurin tarjoaja oli STEP-koulutus (52 tilaukoulutusta). Joukossa ei ole keskushallinnon tarjontaa.

Verkostotapaamisten määrä on viime vuosina vähentynyt. Vuosina 2016–2018 verkostotapaamisia julkaistiin noin sata. Vuodelle 2023 niitä julkaistiin 19, joista Kirkkohallituksen 5, hiippakuntien 5 sekä muiden tahojen yhdessä keskushallinnon yksikön kanssa toteuttamia 7. Lukumäärä on puolet vuosien 2021 ja 2022 kalenterissa julkaistujen verkostotapaamisten määrästä.

Verkostotapaamisten kriteerejä tarkennettiin 2010-luvulla niin, että verkostotapaamisen yhteistyökumppanina tuli olla joko Kirkkohallitus tai hiippakunta.

Verkostotapaamisten tiedottaminen ja markkinointi on myös siirtynyt muille alustoille esimerkiksi hiippakuntien omille sivuille ja asiakaskirjeisiin. Osa verkostotapaamisesta on siirtynyt ajankohtaiskoulutuksiin, koska ne otetaan huomioon koulutusmäärärahojen valmistelussa.

2.6 Koulutusten toteumatiedot

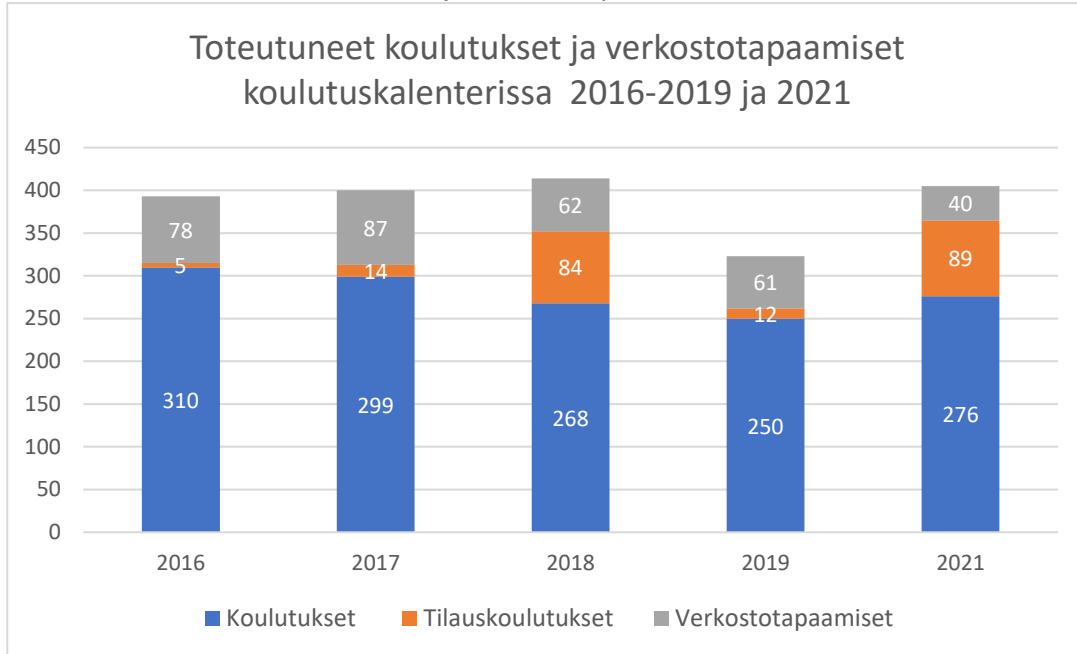
Koulutuskalenterin toteuttajilta pyydetään vuosittain toteumatiedot kaikista julkaistuista koulutuksista. Koulutuksen toteumatiedot kerättiin edellisen kalenterinjärjestelmän kautta vuoteen 2019 asti, jolloin siirryttiin uuteen järjestelmään. Seuraavan kerran tiedot kerättiin vuodelta 2021 ja nämä tilastot löytyvät kirkon tilastopalvelusta ([Henkilöstökoulutuksen toteutuminen 2021](#)). Vuoden 2022 koulutusten toteumatietojen kerääminen tapahtuu syksyllä 2023.

Vuoden 2019 toteumatieto saatiin 76 %:sta koulutuksista, vuoden 2021 osalta 66%:sta koulutuksista. Vuoden 2020 toteumatiedot tiedonkeruujärjestelmän puuttumisen vuoksi.

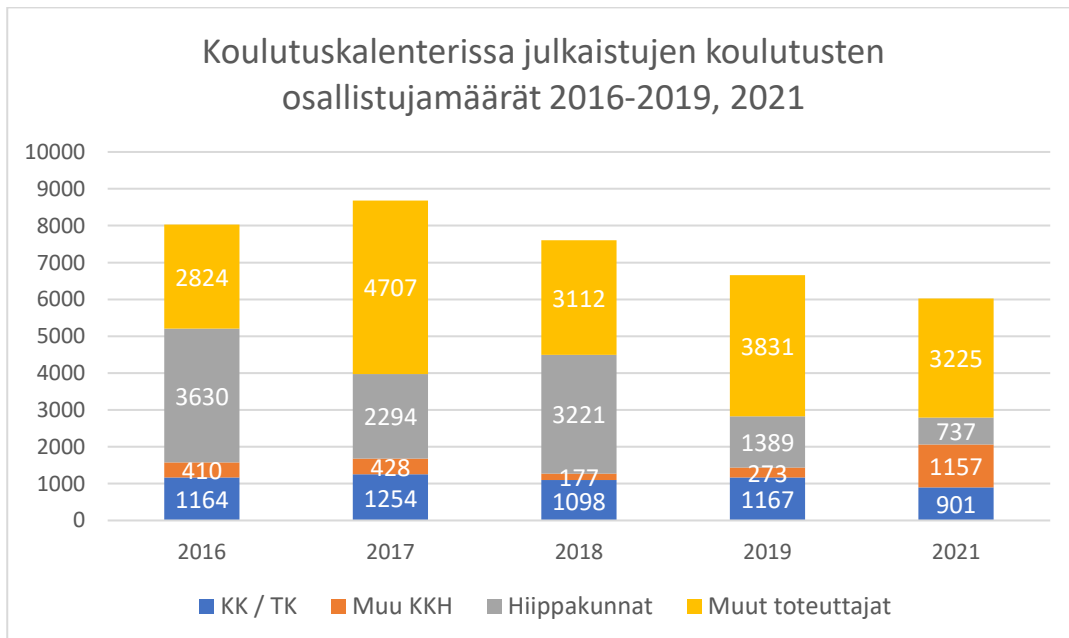
Vuoden 2021 kalenterissa julkaistiin 500 tapahtumaa, joka sisältää koulutukset, tilaukoulutukset ja verkostotapaamiset. Koulutuksista toteutui 276 (tarjonta 419), tilaukoulutuksista 89 (tarjonta 77) ja verkostotapaamisista 40 (tarjonta 49). (kuviot 2.4). Tapahtumiin osallistui yhteensä 10 679 henkilöä. Esimerkiksi pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuden suoritti 448 ja hiippakunnissa 108 osallistujaa. Erityiskoulutuksista toteutui 47 (KK: 18, muu kirkkohallitus: 12, hiippakunnat: 10, muut kouluttavat laitokset ja järjestöt: 6). Vuoden 2021 koulutuskalenterissa ilmoitetuista tapahtumista toteutui 65 %, 28 % tapahtumaa ei toteutunut ja 7 %:ia tapahtumista ei annettu tietoja ja voi sisältää sekä toteutuneita ja ei toteutuneita tapahtumia.

Koulutusten osallistujamäärät vähenivät koronavuosina 2020 ja 2021 jonkin verran edellisestä vuonna 6 660 ja jälkimmäisenä 6 020 osallistujaan edellisten vuosien tasosta. Osallistujamäärät olivat vuonna 2019: 7 608, vuonna 2018: 8 683 ja vuonna 2017: 8 028 (kuvio 2.5).

Kuvio 2.10 Toteutuneet koulutukset ja verkostotapaamiset koulutuskalenterissa 2016–2019 ja 2021.



Kuvio 2.11 Koulutuskalenterissa julkaistujen koulutusten osallistujamäärät 2016–2019, 2021 (sis. tilauskoulutukset).



Yleisellä tasolla voidaan sanoa, että kirkon henkilöstökoulutukset ovat toteutuneet suhteellisen hyvin. Koulutustarjonta on vähennetty ja koulutukset toteuttajat pyrkivät kohdentamaan tarjontaa osaamistarpeiden ja kysynnän mukaan.

2.7 Keskeiset havainnot

- Kirkon tutkimus ja koulutus -yksiköllä on sille annetun tehtävänsä perusteella laaja koulutustehtävä ja henkilöstökoulutustarjonta. Koulutustehtävä on nykyisessä laajuudessaan mahdollinen yhteistyössä Kirkkohallituksen osastojen kanssa.
- Pastoraalitutkinnon osaamisperusteisuutta on vahvistettu uudessa opetussuunnitelmassa 1.1.2023. Mahdollinen kehittämisaalue tulevaisuudessa on pastoraalitutkinnon toteutuksen siirto pääosin (PT 3-10) kirkon tutkimuksen ja koulutuksen järjestämisvastuulle ja budjettiin siten, että toteutus jatkuu yhteistyössä hiippakuntien kanssa.
- Erityiskoulutusten hallinnoinnissa ja osallistujapalautteen kokoamisessa on vaihtelevia käytäntöjä niin Kirkkohallituksen yksiköissä kuin hiippakunnissa. Tämä vaikeuttaa kokonaiskuvan saamista ja henkilöstökoulutuksen kokonaisuuden kehittämistä.
- Kirkon ajankohtaiskoulutusten määrä on jonkin verran pienentynyt. Hiippakuntien koulutustarjonta sisältää kirkon ajankohtaiskoulutuksia, täydentäviä koulutuksia ja erityiskoulutuksia.
- Korkeakoulujen koulutustarjonnassa koulutuskalenterissa Diakilla on ollut eniten koulutuksia, josta suurin osa on avoimen korkeakoulun opintoja.
- Tilauskoulutusten määrä koulutuskalenterissa on ollut laajeneva. Suurin tilauskoulutuksen tarjoaja on STEP-koulutus.
- Lyhyemmällä aikajänteellä suunnitellut koulutukset markkinoidaan muuta kautta kuin koulutuskalenterissa. Samoin verkostotapaamisista tiedottaminen ja markkinointi on siirtynyt muille alustoille.

3 TUTKIMUKSEN JA KOULUTUKSEN KOULUTUSTEN ASIAKKUUDET

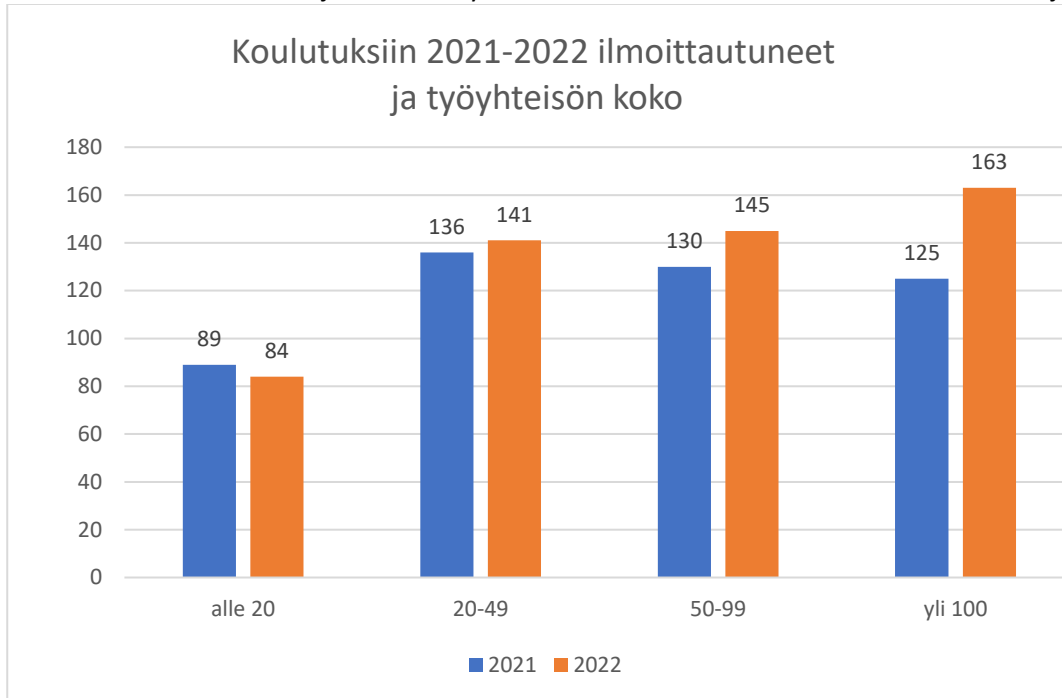
Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutusten osallistujien ammatti- ja tehtäväaluejakaamaa on seurattu systemaattisesti vuosien ajan. Vastaavaa seurantaa siitä, minkäkokoisista seurakunnista ja mistä hiippakunnista koulutuksiin osallistutaan ei vastaavanlaisella systemaattisuudella ole tehty, koska käytössä olevat järjestelmät eivät mahdollista sitä. Nämä tiedot ovat kuitenkin oleellisia, jotta esimerkiksi koulutusten saavutettavuutta erilaisille seurakunnille voidaan seurata.

Tässä luvussa kuvataan, mistä hiippakunnasta ja minkäkokoisista työyhteisöistä kirkon tutkimuksen ja koulutuksiin osallistujat tulevat. Seurakuntatiedot ovat ilmoittautumisvaiheen tietoja, eivätkä ne vastaa koulutuksen toteumatietoja, sillä ennen koulutuksen alkua tapahtuu jonkin verran peruutuksia sekä jälki-ilmoittautumisia. Luvuissa ei ole myöskään pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksiin osallistuneita, koska heiltä ei ole ilmoittautumisvaiheessa kerätty työseurakunnan tietoa. Vuonna 2021 muita kuin pastoraalitutkinnon koulutuksiin ilmoittautuneita oli 480 ja vuonna 2022: 523, vuosina 2021–2022 yhteensä 1003.

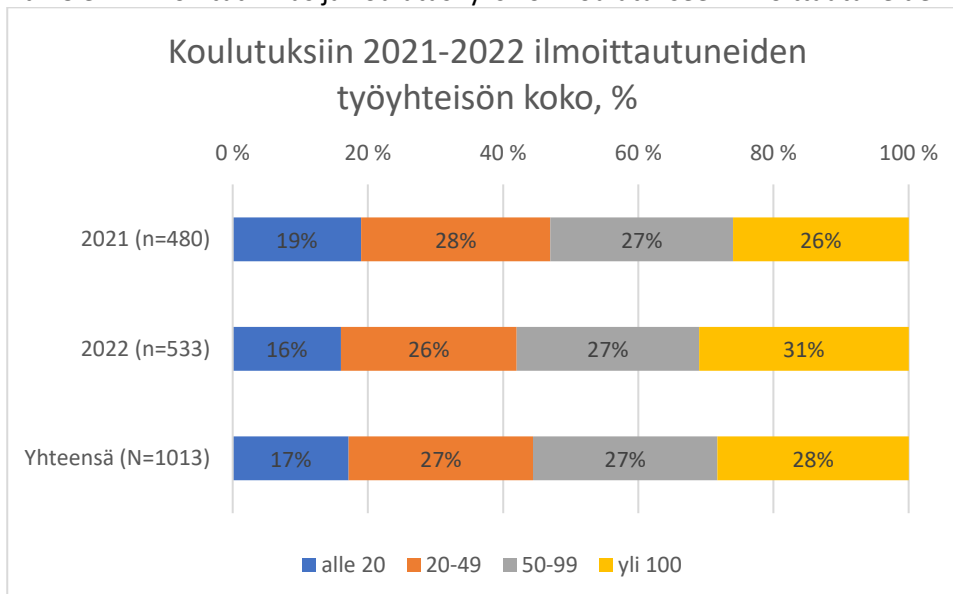
3.1 Tietoja kirkon tutkimuksen ja koulutuksen koulutuksiin ilmoittautuneista vuosina 2021–2022

Vuosien 2021 ja 2022 kirkon tutkimus ja koulutus- yksikön koulutukseen ilmoittautuneiden hiippakunta- ja työnantajaseurakuntatietojen perusteella koulutukseen tulijoita oli niin pienistä kuin suurista seurakunnista.

Vuosina 2021–2022 vähiten osallistujia tuli alle 20 henkilön seurakuntatyöyhteisöistä. Vuonna 2021 eniten osallistujia tuli 20–49 henkilön työyhteisöistä ja vuonna 2022 yli 100 henkilön työyhteisöistä (kuva 3.1).

Kuvio 3.1 Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutuksiin 2021–2022 ilmoittautuneet ja työyhteisön koko.

Vuosina 2021–2022 alle 20 henkilön työyhteisöistä ilmoittautuneiden %-osuus oli 17 %, 21–50 ja 51–100 henkilön työyhteisöistä 27 % ja yli 100 henkilön työyhteisöistä 28 % (kuva 3.2).

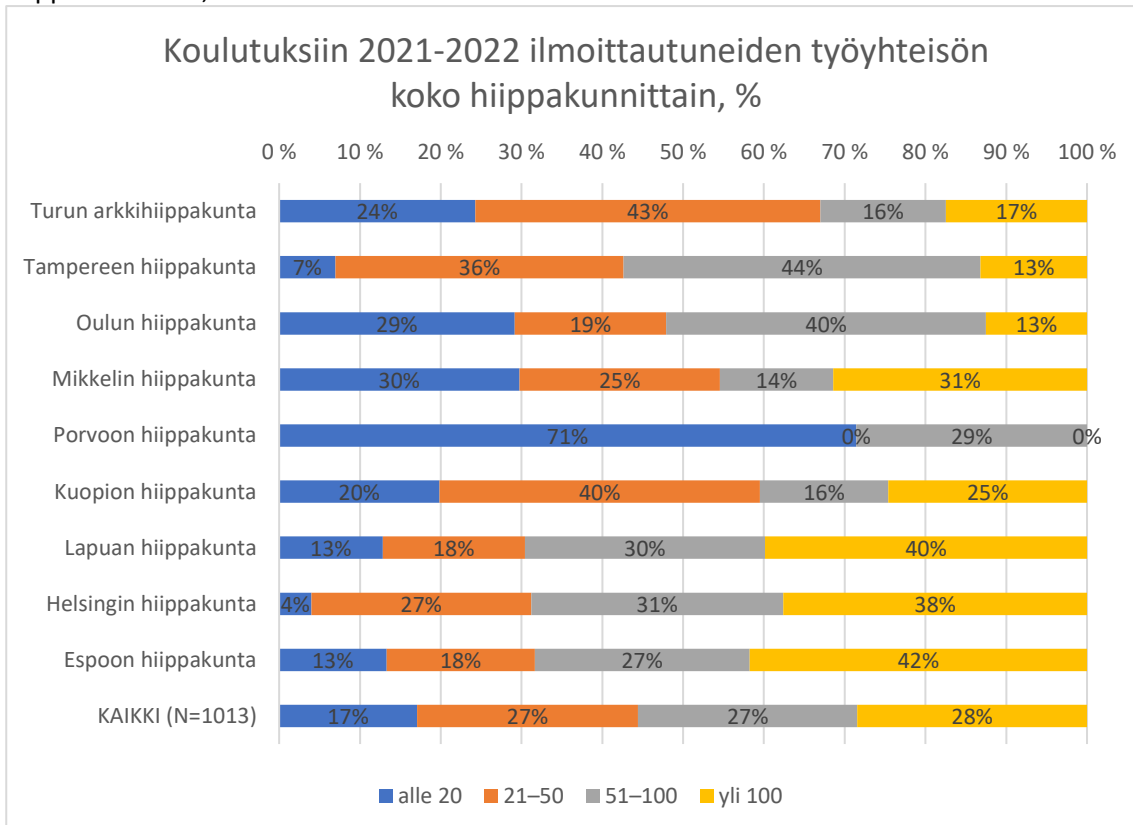
Kuvio 3.2 Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutukseen ilmoittautuneiden työyhteisön koko, %.

Vuonna 2022 seurakunnista tai seurakuntayhtymistä alle 20 työntekijän työyhteisöjä oli eniten, 190, ja henkilöstöä näissä oli 15 % kirkon henkilöstöstä. Toiseksi eniten, 134, muodostivat 20–49 työntekijän työyhteisöt, 29 %-osuus kirkon henkilöstöstä. Kooltaan 50–99 työntekijän työyhteisöjä oli 49 (24 %-osuus kirkon henkilöstöstä) ja yli 100 työntekijän työyhteisöjä oli 25 (32 %-osuus kirkon henkilöstöstä). Koulutuksiin osallistujat, jotka tulevat suurista seurakunnista ovat hieman aliedustettuja ja pienet hieman yliedustettuja suhteessa työntekijöiden osuuteen erikokoisissa työyhteisöissä. Näyttää kuitenkin siltä, että koulutustarjonta palvelee erikokoisia työyhteisöjä hyvin.

3.2 Koulutuksiin ilmoittautuneiden vertailu seurakunnan työntekijämäärän ja hiippakunnan henkilötöyvuosien mukaan 2021 ja 2022

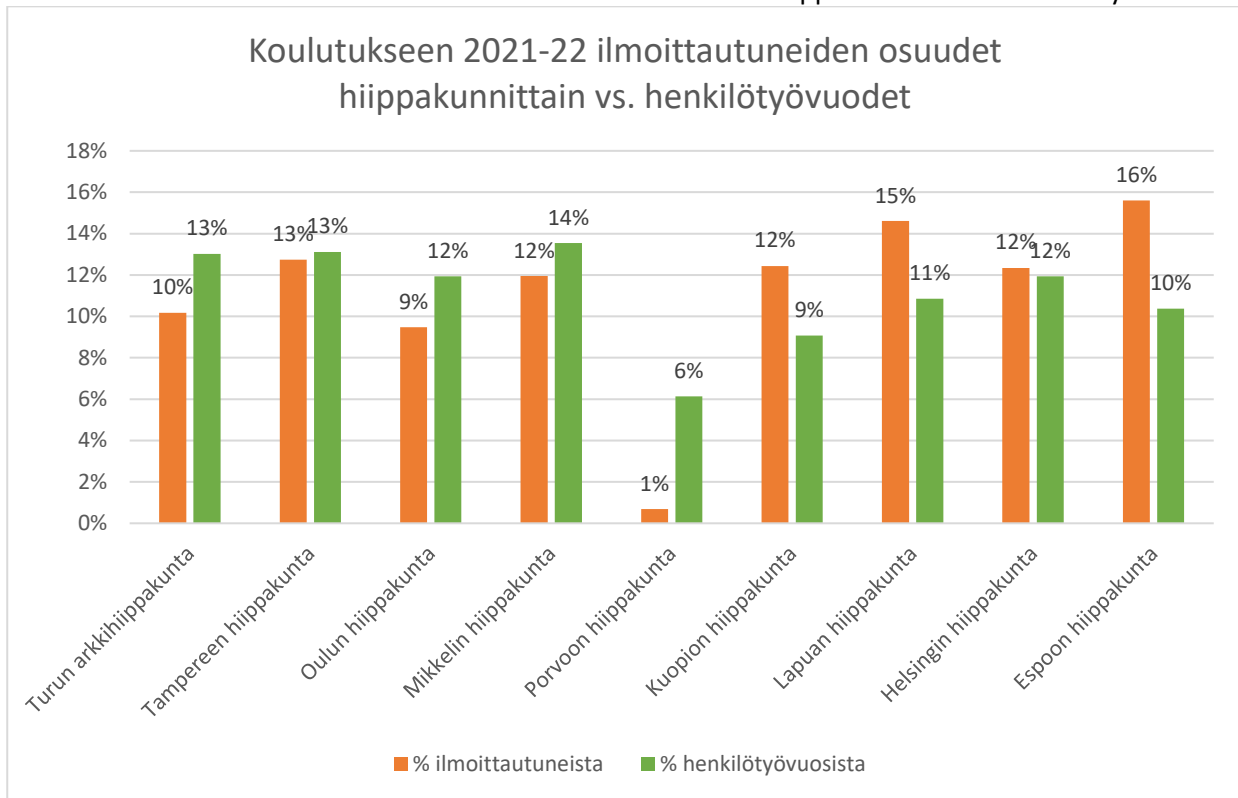
Vuonna 2021 kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutuksiin ilmoittautuneiden mediaani hiippakunnittain oli 59 ja keskiarvo 60. Vuonna 2022 ilmoittautuneiden mediaani hiippakunnittain oli 67 ja keskiarvo 66. Lukuihin ei ole laskettu Porvoon hiippakuntaa sillä olevan ruotsinkielisen henkilöstökoulutustehtävän vuoksi. Porvoon hiippakunnan työntekijät voivat osallistua myös kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutuksiin.

Kuvio 3.3 Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutuksiin 2021–2022 ilmoittautuneiden työyhteisön koko hiippakunnittain, %.



Tarkasteltaessa ilmoittautuneiden määrää seurakuntien työyhteisön mukaan yli 100 työntekijän seurakunnista koulutuksiin ilmoittautui eniten Espoon (66) ja Lapuan hiippakunnista (59) ja vähiten Oulun (12) ja Tampereen (17) hiippakunnista. 50–99 työntekijän seurakunnista ilmoittautuneita tuli eniten Tampereen (57) ja Lapuan (44) hiippakunnista ja vähiten Turun arkkihiippakunnasta (16) ja Mikkelin hiippakunnasta (17). 20–49 työntekijän seurakunnista koulutuksiin ilmoittautui eniten väkeä Kuopion (50) ja Tampereen hiippakunnasta (46) ja vähiten Oulun (18) ja Lapuan (26) hiippakunnista. Alle 20 työntekijän seurakunnista koulutuksiin ilmoittautui eniten Mikkelin (36) ja Oulun (28) hiippakunnista ja vähiten Helsingin (5) ja Tampereen (9) hiippakunnasta (1). (kuvio 3.3)

Kuvio 3.4. Koulutukseen 2021–2022 ilmoittautuneiden osuudet hiippakunnittain vs. henkilötyövuodet.



Vuosina 2021–2022 koulutuksiin ilmoittautuneita tuli lukumääräisesti eniten Espoon hiippakunnasta (16 % ilmoittautuneista, 158), Lapuan hiippakunnasta (15 %, 148) ja Tampereen hiippakunnasta (13 %, 129). Vuosina 2021–2022 vähiten ilmoittautuneita on lukumääräisesti Oulun hiippakunnasta (9 %, 96), Turun arkkihiippakunnasta (10 %, 103) ja tämän jälkeen (12 %) Mikkelin (121), Helsingin (125) ja Kuopion (126) hiippakunnista. (kuvio 3.4)

Kuopion (9 %), Espoon (10 %), Lapuan (11 %) hiippakuntien osuus koulutuksiin osallistuneista on suurempi kuin hiippakuntien henkilötyövuosien osuudet. Ilmoittautumistietojen perusteella (2021, 2022) voidaan tehdä se johtopäätös, että kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutus on valtakunnallisesti vetovoimaista. Seurakunnat lähettävät yksikön koulutuksiin työntekijöitä ja koulutusryhmät täyttyvät. Tämän perusteella TK:n tehtävälueillaan järjestämät koulutukset näyttävät kohdistuvan seurakuntatyön tarpeisiin.

Osallistujamäärät vaihtelevat vuosittain jonkin verran hiippakuntien välillä. Yksi vaikuttava tekijä on koulutustarjonnan vaihtelut, esimerkiksi koulutuksen järjestäminen tietyn hiippakunnan alueella tietyinä vuosina.

Koulutus on vetovoimaista eri alueilla, eivätkä hiippakunnat erotu toisistaan vertailussa. Henkilöstötyövuosiin suhteutettuna koulutuksiin osallistutaan aktiivisesti pääkaupunkiseudun ulkopuolelta (Mikkeli, Turku ja Tampere). Osallistujia tulee muita vähemmän henkilötyövuosiin verraten Kuopiosta ja Espoosta. Seurakunnan etäisyys tai kulkuyhteydet intensiivijaksojen paikasta (yleensä Järvenpää) voivat jonkin verran vaikuttaa koulutuksiin osallistumiseen.

Kirkon oman henkilöstökoulutuksen osallistujamaksut ovat verraten matalat, mutta osallistumisen esteet voivat muodostua matka- ja majoituskustannuksista. Koulutuksiin irrottautuminen voi pienissä työyhteisöissä olla hankalampaa kuin suurissa työyhteisöissä korvaavan työvoiman puuttuessa. Pienissä

työyhteisöissä henkilöstökoulutukseen varattavat resurssit voivat tulevaisuudessa resurssien tiukentuessa olla liian niukat.

Suuret seurakunnat ja seurakuntayhtymät järjestävät työntekijöilleen henkilöstökoulutusta jonkin verran myös itse. Koulutukset ovat kestoaltaan usein lyhyitä. Helsingin seurakuntayhtymällä on oma laaja, sisäinen henkilöstökoulutustarjonta ja osaa sen koulutuksista tarjotaan myös muiden seurakuntien henkilöstön hyödynnettäväksi. Jos seurakuntayhtymällä on aiheesta omaa henkilöstökoulutustarjontaa, työntekijöille suositellaan osallistumista siihen.

3.3 Keskeiset havainnot

- Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutus on valtakunnallisesti vetovoimaista. Saadun palautteen mukaan kirkon tutkimuksen ja koulutuksen koulutusta arvostetaan, koulutuksen valintaa tukee yksikön myönteiseksi koettu toiminta sekä muuta täydennyskoulutusta edullisempi hintataso.
- Osallistujamäärät vaihtelevat jonkin verran vuosittain hiippakuntien välillä. Vuosina 2021–2022 Kuopion, Lapuan ja Espoon hiippakunnista tuli enemmän osallistujia verrattuna henkilötyövuosiin. Arkkihiippakunnasta, Oulun ja Mikkelin hiippakunnista tuli koulutuksiin vähemmän osallistujia verrattuna henkilötyövuosiin.
- Koulutuspaikan läheisyys tai etäisyys ei näytä vaikuttavan ilmoittautuneiden määrään.
- Koulutuksiin osallistujat tulevat erikokoisista seurakunnista. Suurista seurakunnista tulevat ovat hieman aliedustettuja ja pienistä seurakunnista tulevat hieman yliedustettuja suhteessa työntekijöiden osuuteen erikokoisissa työyhteisöissä. Suurilla seurakunnilla ja seurakuntayhtymillä on jonkin verran sisäistä henkilöstökoulutusta.

4 KOULUTUSTEN VAIKUTUKSET JA VAIKUTTAVUUS

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on, että se vastaa seurakuntien henkilöstön osaamistarpeisiin ja että koulutuksessa opittua hyödynnetään eri tavoin seurakuntien toiminnan kehittämiseen. Koulutuksen vaikuttavuutta on vähitellen ryhdytty seuraamaan. Koulutuksen vaikuttavuus tarkoittaa pitkällä aikavälillä ja osaamisen kehittymisen myötä näkyvää muutosta paitsi yksilön osaamisessa ja käyttäytymisessä, myös yhteisön toiminnassa. Sen sijaa koulutuksen vaikutus näkyy nopeammin ja sitä selvitetään tavallisesti osallistuja- ja palautekyselyillä.

Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin tarkoituksena on palvella kokonais käsityksen saamista kirkon henkilöstökoulutuksesta. Koulutuksen tehokkuuden, toteutumien, osallistujakokemusten ja kustannusten lisäksi tarvitaan tietoa siitä, mitä vaikutuksia koulutuksiin osallistumisella on osallistujalle itselleen sekä hänen organisaatiolleen pidemmällä aikavälillä. Tärkeä tarkastelukohta on myös se, miten työnantajan mahdolliset strategiset tavoitteet toteutuvat koulutuksessa ja miten koulutuksia voidaan hyödyntää työyhteisöissä.

4.1 Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön vuoden 2022 koulutusten osallistujakyselyiden yhteenveto

Kirkon tutkimus ja koulutus lähettää kaksi kertaa vuodessa osallistujakyselyn yksikön koulutuksiin osallistuneille. Kyselyssä on kysymyksiä, jotka antavat viitteitä koulutuksen vaikutuksesta ja vaikuttavuudesta. Kyselyn vastauksia hyödynnetään koulutusten kehittämisessä.

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 mahdollistuivat 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 huomio.

Koulutuksen sisältöjen koettiin edistävän osaamisen kehittymistä 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 toteutustapoja. 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 joudutaan miettimään 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 suosittelevat myös käymäänsä koulutusta toisille (ka. 8,5 asteikolla 1–10).

4.2 Koulutuksen vaikuttavuus -kysely 2022

Koulutusten vaikutuksista osallistujalle itselleen sekä hänen organisaatiolleen sekä koulutusten liittymisestä työnantajan strategisten tavoitteiden toteutumiseen selvitettiin koulutuksen vaikuttavuuskysely, joka suunnattiin kaikille Kirkon koulutuskeskuksen 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.

Vaikuttavuus käsittää laajemman kokonaisuuden kuin pelkät vaikutukset, joten se ei ole helposti mitattavissa. Vaikuttavuuden mittarit perustuvat yleensä jo asetetuille tavoitteille, eikä päinvastoin. Niinpä vaikuttavuuden arvioinnin avainkysymyksenä on se, mitä halutaan. Siihen johtavat määritellyt tarpeet (kuten esimerkiksi osaamistarpeet) sekä visio (kuten esimerkiksi koulutusajattelu). Vaikuttavuuden kokonaisuuteen liittyy kaksi muutakin pääkysymystä, jotka ovat selkeämmin hahmotettavissa. "Mitä tehdään" -kysymykseen vastataan kartoittamalla resursseja ja tehtyjä toimenpiteitä, tässä tapauksessa esimerkiksi koulutuksen toteutumia ja kustannuksia. Nyt toteutetun kyselyn päätehtävänä oli mitata koulutuksen tavoitteita ja tuloksia, eli ennen kaikkea koulutuksen vaikutuksia.

Vaikutukset tapahtuvat ihmisissä ja rakenteissa, joten vaikutusten arvioinnissa on sekä organisaatiotason että yksilötason näkökulma. Nyt toteutetussa kyselyssä keskityttiin yksilötason vaikutusten arviointiin. Näkökulma on siis koulutuksiin osallistuneiden näkökulma, joskin heitä pyydettiin arvioimaan myös oman työyhteisönsä koulutusasenteisiin 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 koulutuskeskuksen koulutuksiin osallistuneille tehtävää osallistujakyselyä. Toisessa osiossa tiedusteltiin koulutuksen laajempia vaikutuksia omiin verkostoihin, työhön sitoutumiseen ja motivaatioon.

Kyselyn kolmannessa osiossa kartoitettiin sitä, miten koulutus oli palvellut yleisen tason tavoitteita, jotka oli tähän kyselyyn valikoitu kirkon Ovet auki -strategiasta kirjoittaen auki siinä esitettyjä strategisia suuntaviivoja. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin vastaajien työyhteisöjen koulutusorientaatiota, tarjottua tukea koulutukseen osallistumiselle sekä strategisen johtamisen ja suunnittelun osuutta osaamisen kehittämisessä. Tulevaisuutta luotaamaan oli kyselyn loppuun sijoitettu kirkon henkilöstökoulutuksen eri osa-alueiden koettu tärkeys nyt ja tulevaisuudessa.

4.2.1 Kyselyn tuloksia

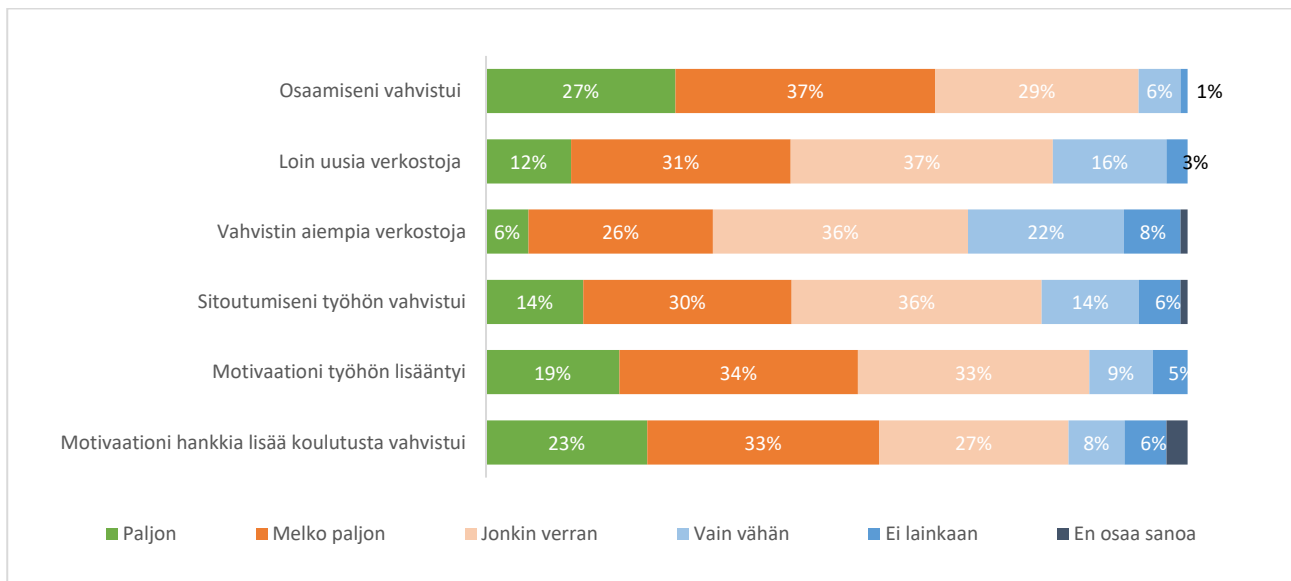
1. *Koulutus oli vahvistanut eniten oman osaamisen kehittämistä ja uusien näkökulmien ja aineksien tuomista omaan työhön sovellettavaksi. Pääsääntöisesti koulutus oli myös lisännyt motivaatiota työhön ja vahvistanut motivaatiota lisäkoulutuksen hankkimiseen.*

Oman osaamisen kehittäminen oli vahvistunut vähintään melko paljon yli 80 prosentilla vastaajista. Sen sijaan koulutuksen koettu vaikutus identiteettiin kirkon työntekijänä tai luottamukseen kirkon työn merkitykseen ei ollut yhtä vahva: reilu puolet (56 %) koki identiteettinsä kirkon työssä vahvistuneen ainakin melko paljon ja samoin puolet (51 %) koki luottamuksensa kirkon työn merkitykseen vahvistuneen. Alle 40-vuotiaat vastaajat olivat osaamisen kehittymistä ja identiteettiä koskevissa kysymyksissä huomattavasti kriittisempiä kuin heitä vanhemmat vastaajat.

Koulutuksessa opitun kokeileminen käytännön työssä, koulutuksen sisältöjen jakaminen työtovereille ja kollegoille sekä asioiden tekeminen uudella tavalla olivat valtaosalle yleisiä kokemuksia koulutukseen osallistumisen seurauksina. Yli 80 prosenttia vastasi näihin väittämiin myönteisesti. Myöskään ikäryhmien välillä ei ollut mainittavia eroja koulutuksen käytäntöön soveltamisen kokemuksissa.

Osaamisen vahvistumisen rinnalla myös motivaation vahvistuminen nousi kyselyssä esiin koulutuksen vaikutuksena. Yli puolet (56 %) koki motivaationsa hankkia lisää koulutusta vahvistuneen vähintään melko paljon, samoin yli puolet (53 %) koki motivaationsa työhön lisääntyneen vähintään melko paljon. Työhön sitoutumisen vahvistumista koki myös lähes puolet (44 %), mutta toisaalta viidesosa (20 %) vain vähän tai ei lainkaan (ks. kuvio 4.1).

Kuvio 4.1. Miten eri asiat toteutuivat koulutuksen sisällöissä. Koulutuksen vaikuttavuuskysely 2022 (N=214).



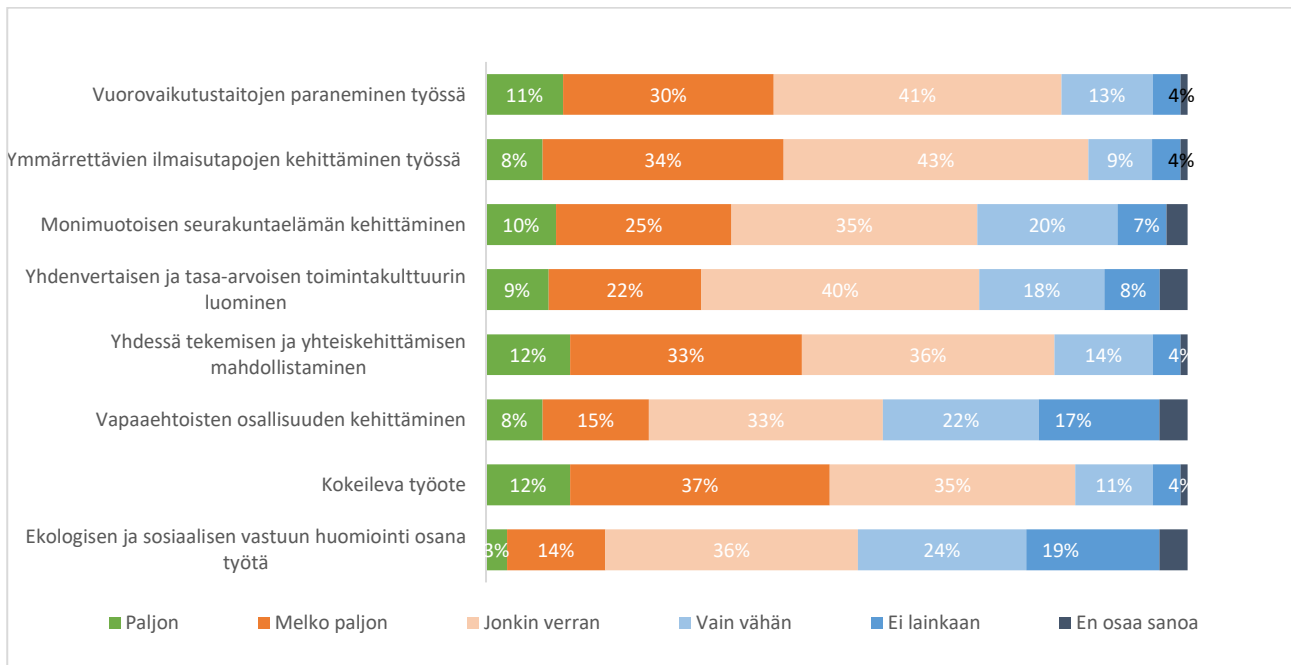
Koulutuksen vaikutus omiin verkostoihin on mielenkiintoista siinä mielessä, että lähes puolet (43 %) kertoi luoneensa uusia verkostoja vähintään melko paljon. Aiempien verkostojen vahvistumisesta taas kertoi vain

kolmasosa (32 %). Tätä voidaan pitää positiivisena havaintona siinä mielessä, että tuloksen perusteella kirkon henkilöstökoulutus todennäköisemmin tuo yhteen uusia ihmisiä kuin jo ennestään toisilleen tuttuja.

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

Strategiset tavoitteet tähän kyselyyn oli poimittu kirkon Ovet auki -strategiasta tausta-ajatuksena se, että osaamisen kehittämisen tavoitteet kirkon henkilöstökoulutuksessa palvelevat seurakuntatyön kehittämistä. Kehittämistyön suuntaviivat taas perustuvat lähtökohtaisesti kirkon strategiaan. Strategian eri osioiden sa-noituksista muotoiltiin kahdeksan väittämää, jotka liittyivät vuorovaikutukseen ja ilmaisutapoihin, toimintakulttuuriin sekä yhdenvertaisuuden ja ekologiseen ja sosiaaliseen kestävyYTEEN.

Kuvio 4.2. Miten koulutus on palvellut erilaisten strategisten tavoitteiden toteutumista. Koulutuksen vaikutavuuskysely 2022 (N=214).



Koulutuksiin osallistuneet painottivat uudenlaisiin yhteisöllisiin työtapoihin ja toisaalta viestinnällisiin valmiuksiin liittyvien tavoitteiden saavuttamista, jotka kytkeytyvät strategian painopisteisiin *Ovet auki uusille mahdollisuuksille* ja *Ovet auki ulospäin*. Lähes puolet vastaajista koki koulutuksen palvelle paljon tai melko paljon kokeilevan työtteen kehittämistä (49 %) sekä yhdessä tekemisen ja yhteiskehittämisen mahdollistamista (45 %). Samoihin osuuksiin päästiin myös vuorovaikutustaitojen (41 %) ja ymmärrettävien ilmaisutapojen (42 %) kehittämisessä.

Koulutus oli vastaajien mielestä palvellut kohtuullisen hyvin monimuotoisen seurakuntaelämän kehittämistä sekä yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toimintakulttuurin luomista. Nämä tavoitteet kytkeytyvät strategian painopisteisiin *Ovet auki kirkkoon ja kasvuun* sekä *Ovet auki kaikille*. Näissä vastauksissa kuitenkin ilmeni myös hajontaa. Noin kolmannes katsoi tavoitteiden toteutuneen ainakin melko paljon, toisaalta noin neljännes vain vähän tai ei lainkaan. Voi olla, että ”monimuotoinen seurakuntaelämä” on nähty käsitteenä sen verran abstraktiksi, että sen kehittämiseen on ollut vaikea hahmottaa suoraa yhteyttä saadusta koulutuksesta. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toimintakulttuurin luominen puolestaan on läpäisevä periaate, joka voisi olla sisäkirjoitettuna kaikissa koulutussisällöissä. Se voi myös sisältyä implisiittisesti

toimintakulttuurin kehittämiseen, niin että koulutukseen osallistuja ei välttämättä ajattele kehittävänsä nimenomaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, kun toimintakulttuurin kehittämisestä puhutaan.

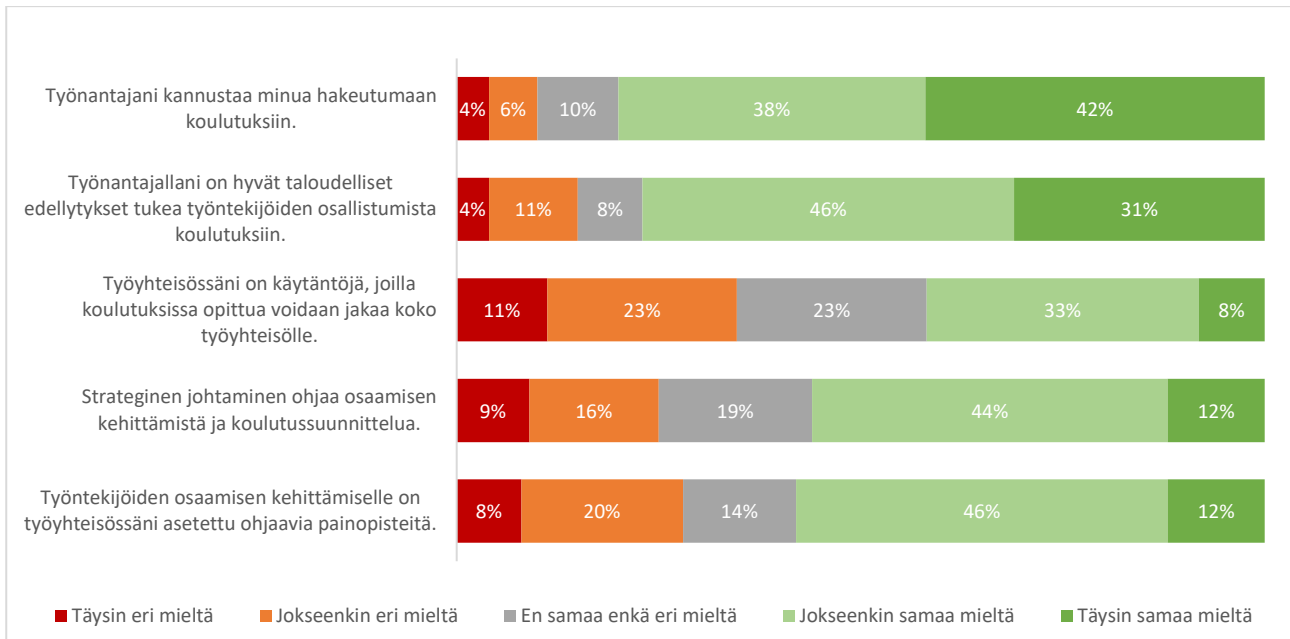
Vähiten koulutus oli vastaajien mielestä palvellut ekologisen ja sosiaalisen vastuun huomiointia (44 % vähän tai ei lainkaan) sekä vapaaehtoisten osallisuuden kehittämistä (40 % vähän tai ei lainkaan). Tavoitteet liittyvät painopisteisiin *Ovet auki tulevaisuuteen* ja *Ovet auki yhteiselle työlle ja kumppanuuksille*. Ekologinen ja sosiaalinen vastuu on kaikesta huolimatta melko uusi asia kirkon agendalla ja saattaa monelle näyttäytyä rajatuna ja erillisenä kokonaisuutena seurakuntatyössä, joten on ehkä ymmärrettävää, että sitä ei mielletty koulutuksia läpäisevänä sisältönä samalla tavoin kuin esimerkiksi kokeilukulttuuri ja yhteiskehittäminen miellettiin. Huolestuttavana voidaan pitää sitä, että vapaaehtoisten osallisuuden kehittäminen oli alle neljänneksen mielestä vähintään melko hyvin toteutunut tavoite koulutuksessa. Mahdollisesti tässäkin vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminnan koordinointi kantavat mukanaan työalajaottelua ja sitä ajattelua, että vapaaehtoistoiminta on vain täydentävää muttei rinnakkaista osana seurakunnan toiminnan kokonaisuutta.

3. *Työnantajan tuki ja kannustus koulutuksiin osallistumiselle on vahvaa ja koulutusten sisällöistä kerrotaan mielellään työyhteisölle, mutta käytännöt opitun jakamiseen ovat työyhteisöissä harvinaisia. Osaamisen johtaminen on vaihtelevaa.*

Noin 80 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä väittämästä, että työnantaja kannustaa hakeutumaan koulutuksiin. Samansuuruinen osuus katsoi myös, että työnantajalla on hyvät taloudelliset edellytykset tukea työntekijöiden osallistumista koulutuksiin. Nämä havainnot sekä aiemmin edellä esitetty tieto siitä, että koulutusten sisällöistä kerrotaan työkavereille ja kollegoille, kertovat yleisestä koulutusmyönteisyydestä. Avoumissa vastauksissa mainittiin useaan otteeseen koulutuksiin kannustaminen ja esihenkilön tuki koulutuksiin osallistumista edistävinä tekijöinä.

Koulutuksiin osallistumista estävinä tekijöinä avovastauksissa mainittiin usein ajan puute, joka johtui oman työn kiireisyydestä tai työyhteisön aikataulujen yhteensopimattomuudesta. Taloudellisten resurssien puute nousi myös esiin koulutukseen osallistumista estävänä tekijänä. Lisäksi vastauksissa näkyi mainintoja siitä, että henkilöstön kehittämissuunnitelmia tai muuten selkeitä ja jaettuja käytäntöjä osaamisen kehittämiseen ei työyhteisössä ole tai koulutuksista ei yksinkertaisesti puhuta. Tämä havainto vahvistuu myös kyselyn kysymyksessä koskien käytäntöjä, joilla koulutuksissa opittua voitaisiin jakaa koko työyhteisölle. Noin kolmannes vastasi tähän kysymykseen kielteisesti ja reilut 40 prosenttia myönteisesti.

Kuvio 4.3. Työyhteisön koulutusorientaatio ja osaamisen johtaminen. Koulutuksen vaikuttavuuskysely 2022 (N=214).



Kiinnostava kysymys on myös se, miten paljon strateginen suunnittelu ohjaa osaamisen kehittämistä kirkon työyhteisöissä. Yli puolet vastaajista oli samaa mieltä siitä, että työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi oli asetettu ohjaavia painopisteitä (58 %), samoin siitä, että strateginen johtaminen ohjaa osaamisen kehittämistä ja koulutussuunnittelua (56 %). Reilu neljännes kuitenkin oli molemmista väittämistä eri mieltä. Kokeemus osaamisen johtamisesta siis vaihtelee melko paljon. Seurakuntatyönantajat johtavat työntekijöidensä osaamisen kehittämistä varsin eri tavoin, ja ongelmallista toki on, jos ohjausta tai strategista suunnittelua ei juurikaan ole. Eräs vastaaja sanoi ongelman kuvaavasti: *”Ei ole laajempaa suunnitelmaa koulutuksista. Kuljetaan aika paljon sen mukaan miltä tuntuu ja kuka innostuu mistäkin ja kenen esihenkilö näkee asian tärkeänä tai ei.”*

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

Koulutuskyselyn vastaajien joukko painottui ikärakenteeltaan 40-60-vuotiaisiin. 50-59-vuotiaita oli reilu puolet vastaajista. Alle 40-vuotiaiden ikäryhmä (9 % vastaajista) oli varsin pieni ja sitä koskevat havainnot voivat osittain johtua sattumasta ja valikoituvuudesta. Joka tapauksessa on huomionarvoista, että alle 40-vuotiaiden ikäryhmän vastaukset koulutuskyselyyn olivat kautta linjan selvästi kriittisempiä kuin heitä vanhempien vastaajien. Esimerkiksi heistä huomattavan moni kertoi, että sitoutuminen työhön tai motivaatio hankkia lisää koulutusta ei ollut juurikaan vahvistunut koulutuksen myötä. Strategisista tavoitteista he nostivat vähiten esille ilmaisutapojen kehittymistä tai monimuotoisen seurakuntaelämän kehittämistä koulutuksen tuotoksina. He antoivat myös kaikista kriittisimmät vastaukset osaamisen johtamista koskeviin kysymyksiin: lähes puolet vastasi, että työyhteisössä ei ole asetettu koulutusta ohjaavia painopisteitä (48 %) ja että strateginen suunnittelu ei ohjaa osaamisen kehittämistä (42 %). Jopa yli puolet (58 %) oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei ole käytäntöjä koulutuksissa opitun jakamiseen koko työyhteisölle.

4.3 Keskeiset havainnot

Yksilötason vaikutukset

- Erityiskoulutuksiin osallistuneiden kokemukset itse koulutuksesta ovat olleet vahvasti myönteisiä: koulutukset on koettu tarpeellisiksi, merkityksellisiksi ja omaa osaamista kehittäviksi.

- Omaan työhön on avautunut uusia näköaloja ja toimintatapoja ja koulutuksissa opittua on jaettu eteenpäin omassa työyhteisössä.
- Koulutusten vaikutukset työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen, identiteettiin kirkon työssä ja luottamukseen kirkon työn merkitykseen ovat maltillisempia, mutta pääosin positiivisia.

Laajempi vaikuttavuus

- Kun edetään koulutusten suorista *vaikutuksista* strategisen tason tekijöihin, joiden toteutuminen osaltaan indikoi koulutusten *vaikuttavuutta* laajemmin kuin vain yksilötasolla,
- koulutukset vaikuttavat palvelevan ennen kaikkea kokeilevaa ja kehittävää työtettä sekä viestinnällisten valmiuksien kehittämistä.
- Kokeilukulttuuri ja yhteiskehittäminen ovat Kirkon koulutuskeskuksen profiiliin ja painotuksen mukaisia läpäiseviä sisältöjä, joten niiden vahva osuus tavoitteiden saavuttamisessa indikoi koulutusten profiloinnin onnistumista tässä mielessä.

Kehittämisaalueet

- Koulutusten koetaan mahdollistavan jossain määrin toimintakulttuurin kehittämistä, mutta selvästi vähemmän vapaaehtoisten osallisuuden kehittämistä tai ekologisen ja sosiaalisen vastuun huomiointia työssä. Jos kahta viimeksi mainittua painopistettä halutaan vahvistaa koulutuksissa, niistä olisi syytä tehdä työalarajoista irrotettuja, läpäiseviä sisältöjä, jotka eivät ole sidottuja yksittäiseen opintomoduuliin.

Koulutusten hyödyntäminen seurakunnissa vaihtelee

- Toisaalta koulutuksiin osallistuneet kokevat valtaosin saaneensa työnantajaltaan tukea, resursseja ja kannustusta koulutuksiin hakeutumiseen. Toisaalta koulutuksissa opitun hyödyntäminen työyhteisössä kaipaa toimivia käytäntöjä, minkä ohella myös strategiseen suunnitteluun työntekijöiden osaamisen kehittämisessä tulisi kiinnittää selvästi enemmän huomiota.
- Myös koulutusten markkinoinnissa olisi syytä vahvistaa ajattelutapaa koulutusten sisältöjen jakamisesta työyhteisöjen käyttöön.

5. KOULUTUKSEN OSAAMIS- JA SISÄLLÖLLISET TARPEET

Osaamistarpeiden ennakkoinnilla tuotetaan tietoa tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta, jotta koulutusten tuottama osaaminen vastaisi mahdollisimman hyvin tulevaisuuden työelämän tarpeita. Kirkkohallituksen toteuttama osaamisen ennakointi on painottunut keskipitkän aikavälin (5–9 vuotta) ennakointiin. Kirkkohallitus on mukana Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman Osaamisen ennakointifoorumin toiminnassa (OEF), joka toteuttaa lisäksi pitkän aikavälin osaamistarpeiden ennakointia.

Täydennyskoulutusten vaikuttavuuden aikajänne suunnittelusta toteutukseen ja erityisesti osallistujien osaamisen kehittymisen myötä näkyviin seurakuntatoiminnan muutoksiin on vähintään 2–5 vuotta, usein pidempikin. Siksi tarvitaan rinnakkain ennakointia sekä koulutuksen vaikutusten ja vaikuttavuuden selvittämistä ja arviointia.

Tässä luvussa kuvataan sekä tulevaisuuden osaamistarpeita että koulutusten sisällöllisiä tarpeita.

5.1. Kirkkohallituksen kokoamaa osaamisen ennakointitietoa

Kirkkohallituksessa osaamisen ennakointia on tehty systemaattisesti vuodesta 2013 alkaen, ja sen tuloksia on koottu muun muassa kirkon ammattien yhteiseen ja ammattikohtaisiin ydinosaamiskuvauksiin.

Ennakoinnin tuloksissa korostuu kolme näkökohtaa: kirkon työntekijöiltä odotetaan

- a) alansa vahvaa substanssiosaamista
- b) laaja-alaista yhteistä (geneeristä) osaamista, erityisesti monipuolista ja selkeäkielistä vuorovaikutusosaamista, digitaalista osaamista ja toimintaympäristön lukutaitoa sekä
- c) kykyä yhdistää näihin työssä tarvittavaa uutta osaamista.

Esimerkiksi Kirkon nelivuotiskertomuksen (2016–2019) seurakuntakyselyn mukaan koko henkilöstöä koskevista tulevaisuuden osaamistarpeista neljä suosituinta olivat viestintäosaaminen, työyhteisöosaaminen, verkosto-osaaminen ja kirkon perustehtävän (missio) osaaminen. Vähiten tärkeimmäksi tuolloin nähtiin vaikutamisosaaminen, turvallisuusosaaminen, ohjausosaaminen ja arvo-osaaminen.

Merkitystä on myös työympäristöllä ja työyhteisön koolla. Hiippakuntien vastauksissa Ammatillisen koulutuksen kyselyyn vuonna 2020 todettiin, että yhtäältä pienissä seurakunnissa tarvitaan laaja-alaista moniammatillisuutta yli työala- ja muiden rajojen. Toisaalta suurissa seurakunnissa on mahdollisuus panostaa entistä tarkemmin rajattuihin tehtäviin ja siten hyvinkin erikoistuneeseen erityisosaamiseen tietyillä tehtävälueilla. Vastauksissa ennakoitiin, että työntekijäprofiili muuttuu kohti monitoiminnallisuutta ja -alaisuutta sekä painottuu seurakunnan vastuutehtävissä toimivien ohjaukseen ja tehtävien koordinointiin.

Tuolloin todettiin myös, että seurakunnissa tarvitaan entistä vahvempia geneerisiä (yleisiä) ennakointi- ja ongelmanratkaisutaitoja, koska tilanteet vaihtelevat ja perustuvat usein moniolotteisiin kokonaisuuksiin. Siksi kokonaisuuksien hahmottamiskykyä, joustavuutta ja kykyä muutoksiin on vahvistettava. Toimintaympäristön keskeiseksi muutostekijäksi, erityisesti kasvukeskusten seurakunnissa, nähtiin moniuskontoinen ja -katsomuksellinen toimintaympäristö. Siksi keskeistä osaamista tulevaisuudessa ovat monikulttuurisuus- ja uskonnonlukutaito sekä uskonto- ja katsomusdialogitaito.

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön vuonna 2021 koulutuksiin osallistuneille lähetetyn kyselyn vastauksissa mainittiin keskeisinä tulevaisuuden osaamistarpeina sellaiset digitaaliset sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot, joita voisi hyödyntää arkityössä. Toiseksi painottui sellainen monipuolinen ja monialainen osaaminen, joka perustuu toimintaympäristön tuntemiseen ja kykyyn kehittää toimintaa, johtamista sekä ammatillista työtapaa sen mukaisesti.

4.3.1 Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) ennakointituloksia

Yllä kuvatut tulokset ovat samansuuntaisia Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) kaikkia ammattialoja koskevien osaamisen ennakoinnin tulosten (2019) kanssa, jotka on koottu [Osaaminen 2035](#) julkaisuun. Tuloksissa painottuivat yleinen geneerinen osaaminen sekä digitaalinen osaaminen. Kun osaamistarpeita tarkasteltiin ammattialoittain, niin OEF:n ennakoinnin tuloksissa geneerisen ja ammattialakohtaisen osaamisen merkitys oli erilaista työuran eri vaiheissa. Alalle tultaessa on tärkeää, että muodostuu osaamisidentiteetti, joka perustuu alalla edellytettävään ammatilliseen tai asiantuntijaosaamiseen. Työuran aikaisen oppimisen varmistamiseksi täytyy olla myös riittävää geneeristä osaamista, johon jatkuva oppiminen perustuu ja joka mahdollistaa oman osaamisen täydentämisen.

Osaamisen ennakointifoorumi (OEF) toteutti 2022 valtakunnallisen osaamistarvekyselyn, johon vastasi myös seurakuntien työntekijöitä. Tuloksia on koottu kahteen julkaisuun. [Laaja-alainen osaaminen 2030-luvulla - julkaisussa](#) osaaminen määritellään laaja-alaiseksi silloin, kun sen tarve esiintyy talouden eri sektoreilla ja sitä voi hyödyntää eri ammattialojen työtehtävissä. Näihin yleisiin, laaja-alaisiin, osaamistarpeisiin vuoteen 2030 mennessä eniten vaikuttaviksi muutostekijöiksi kaikki eri ammattialojen vastaajat nimesivät erityisesti ilmastomuutoksen, taloudellisen tilanteen heikentymisen, väestön ikääntymisen, kansainvälisyyden lisääntymisen, sääntelyn kiristymisen ja teknologisen kehityksen.

OEF:n osaamistarvekyselyssä kartoitettiin myös laaja-alaisen osaamisen kuuluvien geneeristen (yleisiä) osaamisalueiden taito- ja tärkeystasovaatimuksia eri ammattialoilla. Seurakuntatyöntekijöiden vastauksista löytyi kaksi yhteistä piirrettä. Taitotasoltaan vaativiksi ja samalla tärkeystasoltaan merkittäviksi arvioitiin ryväs, johon kuuluivat esimerkiksi seuraavat osaamisalueet: yhteistyötaidot, kommunikointitaidot, neuvottelutaito, ennakoitiosaaminen, systeeminen ja analyttinen ajattelu, oppimiskyky, monialaisen yhteistyön taidot, asiakaspalveluosaaminen, projektiosaaminen, itsensä johtamisen osaaminen ja yleinen johtamisosaaminen.

Sekä taito- sekä tärkeystasoltaan matalalle tai keskitasolle sijoittui ryväs, johon kuuluivat ilmastonmuutoksen vaikutusten arviointiosaaminen, kansainvälisyysosaaminen, tuote- ja -materiaaliosaaminen, liiketoimintaosaaminen sekä laadunhallintaosaaminen. Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen oli arvioitu kaikista alhaisimmaksi sekä taitotaso- ja tärkeystasovaatimuksiltaan.

[Ammattialakohtaiset osaamistarpeet -verkkojulkaisuun](#) sisältyvät seurakuntien työntekijöiden vastaukset eivät yleisellä tasolla eronneet merkittävästi muissa työympäristöissä työskentelevien saman alan edustajien vastauksista. Seurakuntien työntekijöiden avovastauksista poimiuksi esiin seuraavia muutostekijöitä ja erityisesti kirkon toimintaympäristöön liittyviä osaamistarpeita.

Digitalisaation edellyttämä koulutus- ja osaamistarve tulee olemaan huomattava. Tiedotus- ja informaatiokanavat sekä talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmät digitalisoituvat. Julkishallinnollisena toimijana seurakuntien on turvattava seurakuntalaisten palvelut myös erityisryhmille sekä tuettava niiden käytössä. Vihreä teknologia ja digitalisaatio tarjoavat ratkaisuja myös ympäristön kestävyysongelmaan. Tekoälyn merkitys työssä on lähitulevaisuuden muutostekijä – myös ihmissuhdetyössä. Rutiinityö ja tiedonhaku helpottuvat. Tekoälyyn liittyvä arvo- ja eettinen osaaminen sekä tiedon tulkinta- ja arviointiosaaminen korostuvat.

Moniammatillisuus lisääntyy. Vuorovaikutustaitojen, vastuutehtävissä toimivien ja vapaaehtoisten johtamisen ja koulutusosaamisen merkitys kasvaa tulevaisuudessa, koska seurakuntalaisten kanssa tehtävän työ lisääntyy. Outside of the box –ajattelun tarpeen ja kyvyn merkitys myös vahvistuu. Rahoituksen hankkimisen osaaminen tulee myös kasvamaan.

Yhteiskunnan sekularisoituminen vahvistaa kirkon opin ja tunnustuksen syvällisen tuntemuksen osaamistarvetta. Hengellisyys moninaistuu, jolloin eksistentiaalisen osaamisen merkitys kasvaa. Uskonnon ja kirkon rooli yhteiskunnassa muuttuu ja kristillisen arvopohjan näkyvyys heikkenee. Kirkon jäsenet kaipaavat myös uutta otetta kirkon toimintaan. Esimerkiksi seurakunnissa tavataan yhä enemmän sukuja tai perheitä, joissa kirkkoon kiinnitytään eri tavoin. Taide- ja kulttuurisivistys tulevat ohentumaan. Jos näitä halutaan vahvistaa ja ylläpitää, se edellyttää kulttuurisen osaamisen vahvistamista.

Yhteiskunnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vahvistuminen edellyttävät yhtä enemmän erilaisten kulttuurien tuntemusta. Moniarvoisten, -kulttuuristen ja -uskonnollisten ihmisten ja yhteisöjen johtamisen merkitys kasvaa. Kielitaitovaatimukset nousevat nykyistä tärkeämmiksi.

Eriarvoisuuden ja sosiaalisten ongelmien kasvu merkitsee talous- ja ruoka-avustamiseen, päihde- ja mielenterveysongelmiin sekä kriisityöhön liittyvän osaamisen vahvistamista. Kirkon ja seurakuntien työhön heijastuvat välittömästi erilaiset kriisit sekä maailman että kotimaan tapahtumat. Kykyä reagoida ihmisten arkeen vaikuttaviin tekijöihin vaaditaan entistä enemmän. Nämä osaamisalueet nousevat keskeisiksi henkilön huollon sekä yhteiskuntarauhan turvaamisen näkökulmasta. Väestörakenteen muutokset muuttavat eri ikäryhmien määriä: vanhuksia on enemmistö, lapsia ja nuoria vähemmistö. Tämän tilanteen myötä terveyden edistämiseen sekä ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden ehkäisyyn liittyvät osaamistarpeet muuttuvat sisällöllisesti, mutta säilyvät edelleen seurakunnan työssä keskeisinä.

Globalisaation ja kestävän kehityksen osaamiseen liittyy ilmastokriisiä torjuvien toimenpiteiden osaaminen: ilmastonmuutoksen vaikutusten tunnistaminen ja arviointi, vaihtoehtoisten toimintatapojen tuntemus, ympäristöystävällisyys, vastuullisuus ja kestävän kehityksen periaatteiden mukainen toiminta.

Osaamistarpeet liittyvät esimerkiksi raaka-aineiden ja tuotantoketjujen vastuullisuuskysymyksiin, kiertotalous-, tuote- ja materiaaliosaamiseen, ympäristö- ja ilmastolainsäädännön tuntemiseen.

5.2. Tulevaisuuden sisällölliset koulutusalueet

Osana henkilöstökoulutuksen vaikuttavuuskyselyä 2022 osallistujia pyydettiin vastaamaan myös kysymyksen Kirkkohallituksen järjestämän henkilöstökoulutuksen tärkeydestä eri osa-alueilla sekä valitsemaan neljä koulutuksen osa-aluetta, jotka ovat tärkeimpiä kirkon työn näkökulmasta tulevaisuudessa. Vastaukset osoittivat vahvaa tukea laaja-alaiselle koulutukselle ja tiettyjen alojen selkeää painottumista tulevaisuuden kannalta tärkeimpiä koulutuksia määriteltäessä.

Kirkkohallituksen järjestämän henkilöstökoulutuksen tärkeydestä voidaan todeta, että mitään koulutuksen osa-aluetta ei pidetty vähämerkityksisenä. Pääosin koulutuksia pidettiin erittäin tai melko tärkeinä. Vähiten kannatusta saaneistakin hautauspalvelut ja kestävä kehitys olivat vielä kahden kolmasosan mielestä vähintään melko tärkeitä. Koulutuksen osa-alueiden tärkeysjärjestyksessä kärjessä olivat sielunhoito (94 % erittäin tai melko tärkeää), diakonia ja yhteiskunta (93 %), kasvatusta (91 %), johtaminen (88 %) ja spiritualiteetti (88 %).

Tulevaisuudessa tärkeimpiä koulutusaloja valittaessa vaikuttavuuskyselyn vastaajia pyydettiin ajattelemaan vuotta 2035. Kirkon työn näkökulmasta eniten valittuina osa-alueina nousivat diakonia ja yhteiskunta, johtaminen, vapaaehtoistoiminta, jumalanpalveluselämä ja julistus sekä kasvatusta. Näistä diakonia ja yhteiskunta, kasvatusta sekä johtaminen olivat koulutusaloista tärkeimpien joukossa myös tämänhetkisessä tilanteessa. Vapaaehtoistoiminta ja jumalanpalveluselämä taas nousivat nimenomaan tulevaisuuden kannalta tärkeämmiksi.

Taulukko 5.1. Tulevaisuuden koulutuksen osa-alueiden tärkeysjärjestys, sukupuoli- ja ikäryhmävertailut.

	Kaikki	Naiset	Miehet	alle 40 vuotta	40-49 vuotta	yli 50 vuotta
Diakonia ja yhteiskunta	1	1	1	4	1	1
Hallinto ja talous	15	15	13	11	15	14
Hautauspalvelut	17	17	16	15	17	17
Johtaminen	2	2	2	1	3	2
Jumalanpalveluselämä ja julistus	4	5	3	1	3	5
Kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja lähetys	11	9	11	12	13	8
Kasvatusta	5	4	4	1	3	6
Kestävä kehitys	12	9	13	12	13	9
Kirkonpalvelustyö	18	18	18	18	18	17
Musiikki	16	16	17	15	16	16
Perheneuvonta	13	13	13	12	11	15
Raamatun tulkinta ja käyttö	10	12	8	6	10	11
Sielunhoito	6	6	7	5	6	6
Spiritualiteetti	9	9	10	6	9	12
Työnohjaus, konsultointi ja ohjaus	8	8	8	9	7	10
Työsuojelu ja hyvinvointi	14	14	12	15	12	13
Vapaaehtoistoiminta	3	3	5	6	2	3
Verkko-osaaminen, vuorovaikutus ja viestintä	7	7	6	9	7	4

Vähemmän mainintoja saaneissa koulutuksen osa-alueissa oli ikäryhmäsidoonaisia eroja: esimerkiksi spiritualiteetti, Raamatun tulkinta ja käyttö sekä hallinto ja talous korostuivat nuorimmilla eli alle 40-vuotiailla, kun taas verkko-osaaminen, vuorovaikutus ja viestintä sekä kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja lähetys korostuivat yli 50-vuotiailla. Alle 40-vuotiaat eivät myöskään nostaneet vapaaehtoistoimintaa yhtä korkealle sijalle kuin muut. Sen sijaan heillä johtaminen, jumalanpalveluselämä ja kasvatusta olivat jaetusti tärkeimmällä sijalla tulevaisuuden koulutuksissa.

Sukupuolten välillä oli muutamia eroja tulevaisuuden koulutuksen osa-alueiden tärkeysjärjestyksissä. Kärkialoista naiset pitivät tärkeämpänä vapaaehtoistoimintaa, miehet taas jumalanpalveluselämää ja julistusta. Muista alueista naiset nostivat kestäväen kehityksen tärkeysjärjestyksessä korkeammalle sijalle, miehet puolestaan Raamatun tulkinnan ja käytön.

5.3 Keskeiset havainnot

Kirkkohallituksen sekä Osaamisen ennakoitfoorumin keskeiset ennakoititulokset ovat yhteneväisiä

- Vaikuttavuuskyselyssä arvioitiin osaamistarpeita valmiiden kirkon ja seurakuntien työn sisällöllisten ja organisatoristen tehtävä- ja koulutusalueiden pohjalta. Ne kuvaavat kirkon alan nykyisiä ja kirkon toiminnan kehittymisen tuloksena syntyviä osaamistarpeita.
- Ne sisältävät myös usein OEF:n osaamistarvekartoituksessa korkealle taito- ja tärkeystasolle arvioituja geneerisiä osaamisalueita, joissa painottuvat ihmissuhde-, organisaatio- ja yhteisöosaamisen keskeiset taidot.

OEF:n osaamistarvekartoituksen tulokset nostavat esiin kysymyksen siitä, tulisiko kirkon erityiskoulutusten yleistavoitteena olla paitsi tehtävä- tai ammattialasidonnaisen erityisosaamisen tuottamisen lisäksi myös uudenlaisen laaja-alaisen, yhteisen erityisosaamisen tuottaminen.

- Laaja-alainen osaaminen edellyttää
 - taitoa työskennellä eri alojen ammattilaisten kanssa
 - taitoa työskennellä monialaisissa ja moniammatillisissa verkostoissa
 - taitoa työskennellä yhdessä seurakunnan toimintaan osallistuvien kanssa
 - taitoa työskennellä yhdessä alueen asukkaiden ja erilaisten ryhmien kanssa
 - taitoa koordinoita ja kehittää seurakunnassa toimivien vastuutehtäviä hoitavien osaamista ja toimintaa.
- Tähän laaja-alaiseen osaamiseen kuuluisivat tulevaisuudessa yhteiset ammatilliset erityisosaamiset sekä ne geneeriset osaamisalueet, joiden tärkeys- tai vaatimustaso ei ole vielä siirtynyt riittävästi osaksi koulutuksia. Esimerkiksi
 - 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 kestäväen kehityksen osaaminen.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Kokonaiskuva kirkon, kirkon keskusrahaston tai Kirkkohallituksen toteuttamasta henkilöstökoulutuksesta ei ole kaikilta osin tarkka koulutuksen järjestäjien ja toteuttajien runsauden ja erilaisten käytäntöjen vuoksi. Koulutustoiminnan kehittämiseksi ja resurssien tarkoituksenmukaisen käytön kehittämiseksi ehdotetaan seuraavia rakenteellisia ja sisällöllisiä toimenpiteitä:

Toimenpide-ehdotus 1

Vahvistetaan tiedolla johtamisen roolia henkilöstökoulutuksen kehittämisessä

- Henkilöstökoulutuksia ja osaamisen johtamista kehitetään tiedolla johtamista tukevilla ratkaisuilla
- Kaikissa koulutuksissa ja koulutus suunnittelussa vahvistetaan ennakointi- ja muutoskyvykkyysosaamista sekä seurakuntien ja asiakasryhmän piirteiden tunnistamista (ikä/uraosaaminen)
- Koulutustoiminnassa kiinnitetään aiempaa enemmän seurakuntien työntekijöiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijän identiteetin tukemiseen.

Toimenpide-ehdotus 2

Kirkon erityiskoulutusten järjestäminen ja toteuttaminen keskitetään kirkon tutkimus ja koulutus -yksikköön.

- Koulutuksen järjestämisen ja kehittämisen rakenteet ja toimintatavat yhdenmukaistetaan: budjetointi, ilmoittautuminen, palaute, arkistointi
- Yhtäjaksoisten erityiskoulutusten vastuukouluttajat siirtyvät TK:n henkilöstöön
- Koulutukset toteutetaan keskushallinnon yhteistä osaamispääomaa hyödyntäen: opintokokonaisuuksissa toimivat kouluttajina edelleen hiippakuntien ja Kirkkohallituksen asiantuntijat
- Selkiytetään Kirkkohallituksessa henkilöstökoulutuksen organisoitumista seurakuntien henkilöstön osaamistarpeista saadun ennakoititiedon mukaisilla alueilla: seurakuntien hallinto, talous ja kiinteistöt sekä kestävä kehitys esim. henkilösiirtojen tai matriisimaisen organisoitumisen avulla
- Kirkkohallituksen asiantuntijat, joiden tehtävässä koulutukset muodostavat pääosan siirtyvät kirkon tutkimus ja koulutus -yksikköön
- Kirkkohallituksen muut osastot ja hiippakunnat tarjoavat täydentävää koulutusta ja ajankohtaiskoulutusta. Henkilöstökoulutusta koordinoidaan yhteistyöneuvotteluin ja koulutuskalenterijärjestelmää kehittäen.

Toimenpide-ehdotus 3

Ennakointityöskentelyn tulokset otetaan huomioon ja vahvistetaan henkilöstökoulutuksessa erityisesti kestävän kehityksen, osallisuuden edistämisen ja vapaaehtoistoiminnan sekä seurakuntalaisten kanssa yhdessä tehtävän työn osaamista.

Toimenpide-ehdotus 4

Jatketaan pastoraalitutkinnon kehittämistä ja arvioidaan pastoraalitutkinnon kokonaisuutta yhteistyössä TK:n, piispainkokouksen kanslian ja hiippakuntien kanssa

- Näkökulmana (hiippakuntien ja kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön) tulevaisuus: resurssit, toiminnan painopisteet.

Toimenpide-ehdotus 5

Kirkon henkilöstökoulutuskalenterin toteuttamiseen ja kehittämiseen on riittävästi resursseja

- Huolehditaan henkilöstökoulutuskalenterin tai muun asiakastietojärjestelmän kehittämisestä ja sen resurssoinnista niin, että sen kautta voidaan saada nykyistä enemmän koulutuksiin osallistuvien asiakas- ja taustatietoja. Näin voidaan seurata nykyistä tarkemmin henkilöstökoulutuksen asiakasryhmävolyymeita mihin seurakuntiin, hiippakuntiin, henkilöstöryhmiin, tehtäväalueille, työuran vaiheet koulutukset / asiakkuudet kohdentuvat ja mitkä alueet / ammatit / seurakunnat jäävät katveeseen.
- Koulutuskalenterin kehittämisessä huomioidaan entistä vahvemmin hiippakuntien toiminnan näkökulmat.

Toimenpide-ehdotus 6

Huolehditaan siitä, että myös pienten/vähäraisten seurakuntien työntekijöillä kaikista hiippakunnista on mahdollisuus osallistua koulutuksiin

- toteutetaan enemmän verkossa toteutettavia koulutuksia niillä sisältöalueilla, joissa se on luontevaa ja palvelee oppimista.

Liitteet

- Henkilöstökoulutuksen vaikuttavuus 2022 – kyselyn raportti ja tulokset: [Kannanotot, lausunnot ja raportit - evl.fi](#)
- Kirkon henkilöstökoulutuksen tilastot/kirkontilastot.fi : [Henkilöstökoulutuksen tilastoja - evl.fi](#)
- Kirkon henkilöstökoulutuksen tilastot: [Henkilöstökoulutustarjonta 2023](#)