



Kirkon tuki teologian opiskelijoille ja työuransa alussa oleville papeille

Selvitys

Piispainkokouksen työryhmä

15.12.2025

piispa Bo-Göran Åstrand

Anna-Kaisa Inkala, Elina Jalo

Henri Järvinen, Terhi Kaira

Aki Kekkonen, Kari Kopperi

Mika Nurmi, Sofia Onditi

Iida Rotko, Janne Silvast

Ulla Tuovinen, Valtteri Virta



Tiivistelmä

Piispainkokouksen asettama työryhmä on tarkastellut papin työn alkuvaiheeseen liittyviä tekijöitä ja esittänyt toimenpiteitä, joilla kirkko tukee teologian opiskelijoiden sekä työuransa alussa olevien pappien ammatillisen ja hengellisen identiteetin kasvua. Selvityksessä arvioidaan nykyisiä prosesseja ja pastoraalitutkintoa.

Työryhmän ehdotukset kohdistuvat kirkkohallitukselle, piispainkokoukselle, tuomiokapituleille ja seurakunnille. Keskeisiä linjauksia ovat opiskelijoiden ja kirkon kohtaamisten vahvistaminen, soveltuvuustutkimuksesta luopuminen ja sen korvaaminen ammatillisen kasvun prosessilla, pastoraalitutkinnon uudistus, yhtenäiset perehdytyskäytännöt sekä työhyvinvoinnin ja hengellisen elämän tukeminen. Lisäksi kehitetään rekrytointia, mentorointia ja koulutusta niin, että ne edistävät kokonaisvaltaista pappetta ja jaksamista.

Kirkkohallitus vastaa opiskelijoiden kohtaamisiin liittyvän suunnitelman laatimisesta, valtakunnallisen rekrytointisivun perustamisesta, kirkon työntekijän yhteisen ja papin ydinosaamiskuvauksen päivittämisestä sekä koulutuksen tarjoamisesta emotionaalisesti vaativiin työtehtäviin.

Piispainkokous luopuu nykyisestä soveltuvuustutkimuksesta ja luo sen tilalle prosessin, joka sisältää opiskelijoiden kohtaamisia ja ammatillisen kasvun tukemista. Lisäksi piispainkokous vastaa pastoraalitutkinnon uudistamisesta, valmistaa suosituksen valinnaisista opinnoista ja kehittää Kirkon teologikoulutustoimikunnan työtä.

Tuomiokapitulit kehittävät koulutusta ja mentorointia nuorille papeille, varmistavat suuntaviivat kohtuullisesta työmäärästä ja työhyvinvoinnin tukitoimet. Rekrytointi- ja ordinaatioprosesseja yhtenäistetään. Tuomiokapitulit tarjoavat välineitä hengellisen elämän hoitamiseen.

Seurakunnat vastaavat rekrytoinneista yhteistyössä tuomiokapitulien kanssa lukuun ottamatta muita vokaation antavia tahoja. Ne tukevat opiskelijoiden kiinnittymistä seurakuntaan ja kirkon toimintaan, päivittävät perehdytyskäytännöt paikallisiin oloihin ja vahvistavat työkulttuuria, jossa arvostetaan laadullisia tekijöitä ja palautteen antoa.

Sisällys

1 Johdanto ja visio.....	5
2 Opiskelemaan rekrytointi ja opiskeluvaihe	6
2.1 Kirkon toimintakulttuurin tilannekuva	6
2.2 Opiskelijoiden tukeminen	8
2.3 Muiden kirkkojen pappiskoulutus	11
2.3.1 Papiksi Ruotsin kirkossa	11
2.3.2 Papiksi Englannin kirkossa	11
2.4 Seurakuntayhteyden vahvistaminen opintojen aikana	12
2.5 Johtopäätökset	13
3 Työhön rekrytointi	14
3.1 Osaamisen tunnistaminen ja johtaminen: Polku veto- ja pitovoimaiseen työhön	14
3.1.1 Opiskelijoiden työelämäyhteydet.....	15
3.1.2 Työelämäjaksot.....	16
3.1.3 Rekrytointitapahtumat	17
3.2 Soveltuvuustutkimus	18
3.3 Seurakuntien rekrytointiosaaminen ja käytännöt	23
3.4 Johtopäätökset	24
4 Osaamisvajeet kirkon työssä	25
4.1 Voidaanko vaikuttaa opintojen sisältöihin niin, että ne vahvistavat osaamista?.....	25
4.2 Ordinaatiovalmennus ja perehdyttäminen	27
4.3 Pastoraalitutkinto	29
4.4 Itsenäiseen opiskeluun perustuvat verkko-opinnot	30
4.5 Voiko kirkon koulutusrahaa kohdentaa myös teologian opiskelijoihin?.....	31
4.6 Johtopäätökset	32
5 Hyvinvoinnin tukeminen	32
5.1 Nuorten työntekijöiden työhyvinvointi	32
5.2 Työn ja elämän merkityksellisyyden kokemus	38
5.3 Johtopäätökset	39
6 Yhteenveto ja toimenpide-ehdotukset	39
7 Lähteet ja kirjallisuus.....	43
Liitteet.....	48

Liite 1: Papiksi Ruotsin kirkossa – koulutuspolku ja kirkon vastuut.....	48
Liite 2: Papin koulutus ja koulutuspolku Englannin kirkossa	51
Liite 3: Tikkurilan seurakunnan suunnittelutaulukko pastorien rekrytointiin	55
Liite 4: Espoon hiippakunnan ohje pappien rekrytointiin.....	56

1 Johdanto ja visio

Piispainkokous päätti 3.9.2024 asettaa työryhmän laatimaan 31.12.2025 mennessä selvityksen, jossa esitetään papin työn alkuun liittyviä tekijöitä ja tehdään ehdotuksia toimenpiteiksi, joilla kirkko tukee pappisuralle suuntautuvien teologian opiskelijoiden sekä työuraansa aloittelevien pappien ammatillisen ja hengellisen identiteetin kasvua. Selvitykseen tulee sisältyä nykyisten työuran alkuun liittyvien prosessien ja pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksien arvio ja esitys tarvittavista toimista niiden uudistamiseksi.

Työryhmään nimettiin piispa Bo-Göran Åstrand (pj.), teologian ylioppilas Elina Jalo, kouluttaja Henri Järvinen, hiippakuntadekaani Terhi Kaira, seurakuntapastori Aki Kekkonen, piispainkokouksen pääsihteri Kari Kopperi, hiippakuntadekaani Mika Nurmi, seurakuntapastori Sofia Onditi (ent. Oranen), seurakuntapastori Iida Rotko, kirkkoherra Janne Silvast, koulutuspäällikkö Ulla Tuovinen, kirkkoherra Valtteri Virta ja piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala (siht.).

Työryhmä kokoontui yhteisiin kokouksiin vuoden 2024 aikana kaksi kertaa ja vuonna 2025 neljä kertaa. Työskentelyä tehtiin samaan aikaan viidessä alatyöryhmässä. Kokouksiin oli mahdollista osallistua myös sähköisesti. Lisäksi pidettiin seminaari 22.–23.4. 2025 Kirkon koulutuskeskuksessa, Järvenpäässä.

Piispainkokous perusti työryhmän nimenomaan kirkon työryhmäksi, joka suunnittelee kirkon toimenpiteitä. Tärkeänä kuitenkin pidettiin, että työryhmä kuulee myös yliopistojen ja ammattiliittojen edustajia. Työryhmä on käynyt keskustelua molempien tahojen kanssa ja kerännyt tietoa opiskelijoilta.

Työryhmä pitää tärkeänä tavoitteena, että tulevaisuudessa polku papiksi on yhtenäinen kokonaisuus ja prosessi, joka tukee pappisidentiteettiä. Näkemys tiivistetään työryhmän visiossa vuoteen 2032:

Visio 2032

Jumalan missiota varten kirkolla on riittävä määrä osaavia, hyvinvoivia ja motivoituneita, pappisidentiteetiltään vahvoja työntekijöitä.

2 Opiskelemaan rekrytointi ja opiskeluvaihe

2.1 Kirkon toimintakulttuurin tilannekuva

Kirkon toimintakulttuurin ja seurakuntien työilmapiirin kehittäminen ovat keskeisiä tavoitteita, jotta kirkko pysyy elinvoimaisena ja houkuttelevana työpaikkana. On tärkeää rohkaista uusia opiskelijoita teologian pariin ja toisaalta kannustaa opiskelijoita hakeutumaan kirkon palvelukseen.

Seurakunnissa on paljon hyviä kokemuksia, mutta usein negatiiviset kertomukset saavat enemmän huomiota. Hyvien kokemusten jakaminen voi rakentaa myönteistä kuvaa ja lisätä kiinnostusta kirkolliseen työhön. Samalla on tunnistettava, että kielteisten kokemusten käsittely ja korjaaminen vaativat pitkäjänteistä työtä ja sitoutumista. Kirkon hengellinen perusta erottaa sen muista työpaikoista ja tuo mukanaan erityisen vastuullisuuden tulevista sukupolvista. Työskentely seurakunnassa ei ole vain toiminnallista, vaan siihen kuuluu myös olemuksellinen ja henkilökohtaisen kasvun ulottuvuus. Tämän kokonaisuuden ymmärtäminen ja välittäminen ovat avainasemassa, kun rakennetaan tulevaisuuden kirkon työntekijäpolvea. Ensiarvoisen tärkeää on pohtia, miltä kirkko näyttää opiskelijoiden silmissä ja mitä kirkko odottaa niiltä, jotka tulevat sen palvelukseen.

Tilannekuvan saamiseksi työryhmä työsti Helsingin yliopiston teologian opiskelijoiden kanssa raportin, joka koskee opiskelijoiden suhdetta kirkkoon, hengellistä kasvua, työelämävalmiuksia ja opiskelun aikaisia kontaktipintoja kirkon rakenteiden kanssa.¹ Raportti kokoaa yhteen teologian opiskelijoiden keskusteluja ja havaintoja. Sen tavoitteena on tunnistaa rakenteellisia ja kulttuurisia haasteita sekä esittää kehitysehdotuksia kirkon ja teologian opiskelijoiden yhteistyön vahvistamiseksi.

Raportin mukaan opiskelijoiden ja kirkon välinen suhde kaipaa lisää vuoropuhelua, selkeyttä ja käytännön kontakteja. Kirkon tulisi näkyä opinnoissa jo alusta alkaen – ei ainoastaan tiedollisena sisältönä, vaan hengellisenä ja yhteisöllisenä kokemuksena.

¹ Raportti: Teologian opiskelijan polku kirkkoon – Kohtaamisia, haasteita ja mahdollisuuksia. Tehty kirkkohallituksen ja Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan opiskelijoiden yhteistyönä 2025.

Kutsumuksen tukeminen, palvelupolkujen avaaminen ja selkeät rakenteet voisivat madaltaa kynnystä siirtyä opiskelijasta työntekijäksi kirkon palveluksessa.

Raportti osoittaa aikaisempien tutkimusten tavoin, että kirkkoon liittyvä mielikuva ei ole tällä hetkellä ongelmaton.² Osalle opiskelijoista kokemus kirkosta työnantajana on kielteinen kesätöiden ja harjoitteluiden jälkeen. Olemassa oleva haaste on tunnustettava ja ryhdyttävä aktiivisesti työstämään siihen muutosta. Tarvitaan avointa ja rakentavaa keskustelua siitä, kuinka kirkko voi vahvistaa asemaansa opiskelijoiden keskuudessa ja tehdä itsensä houkuttelevaksi vaihtoehdoksi tuleville työntekijöille.

Tilannekartoituksen perusteella kirkon tulee myös aktiivisesti edistää yhteistyötä yliopistojen kanssa ja luoda uudenlainen, tukea tarjoava järjestelmä, joka huomioi akateemisen neutraaliuden. Yliopistojen lähtökohtana on tunnustuksettomuus, mikä ei ole este vaan pikemminkin mahdollisuus kirkolle vahvistaa omaa rooliaan avoimen ja rakentavan vuoropuhelun kautta. Helsingin yliopiston ja Itä-Suomen yliopiston kanssa on jo käyty keskustelua kirkon tuesta ja osaamisen kehittämisestä, mikä luo pohjaa yhteistyön syventämiselle. Åbo Akademin kanssa keskustelut on tarkoituksenmukaista käynnistää opetussuunnitelmauudistuksen tullessa ajankohtaiseksi, jotta kirkon panos voidaan huomioida mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti.

Seurakuntien toimintakulttuurin muutos toteutuu yhteistyössä eri toimijoiden, kuten piispojen, tuomiokapitulien, seurakuntien ja seurakuntayhtymien sekä Kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa. Tärkeää on, että yhteistyö on suunnitelmallista ja tavoitteellisesta, jotta se palvelee yhteisiä päämääriä tehokkaasti ja kestävällä tavalla. Tämä edellyttää laajempaa vuoropuhelua ja kriittistä tarkastelua myös piispainkokouksessa, jotta mahdolliset kehitysalueet voidaan tunnistaa ja ratkaisut viedä käytäntöön. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella myös Kirkon teologikoulutustoimikunnan tehtäviä ja tarvittaessa päivittää työjärjestystä, mihin kysymyksen palataan osaamisvajeita koskevassa luvussa.

² Tervo-Niemelä & Hallikainen 2024, 74–76.

2.2 Opiskelijoiden tukeminen

Kirkon nykyiseen tukeen opiskelijalle kuuluvat työpsykologinen soveltuvuustutkimus, Reflektiopäivä ja KiTOS-päivät. Ne muodostavat merkittävän kokonaisuuden, joka sijoittuu opiskelujen maisteriopintojen vaiheeseen. Tärkeässä osassa on työelämäharjoittelu. Lisäksi on muutakin tukea, kuten Kirkon teologikoulutustoimikunnan myöntämät avustukset opiskelijajärjestöille, joiden avulla toteutetaan tapahtumia ja vierailuja pääasiassa opiskelijoiden omin voimin. Opiskelijoita kohdataan myös Minustako pappi? -tapahtumissa Itä-Suomen ja Helsingin yliopistoissa sekä yliopistojen työelämäpäivissä.³

Työryhmän tekemän tilannekartoituksen sekä Opinnoista pappisuralle -tutkimuksen tulokset osoittavat, että keskeiset tukitoimet kohdistuvat liian myöhäiseen vaiheeseen opintoja.⁴ Opiskelijoiden kokemuksen mukaan tuki ei ole riittävää ja oikea-aikaista. He odottavat kirkolta vahvempaa läsnäoloa jo opintojen alusta alkaen, sillä yliopistoympäristö ei tue hengellistä kasvua: äänekkäimmät vakaumukset korostuvat, ja moni ei koe voivansa ilmaista omaa hengellistä näkemystään. Yliopisto ei tarjoa riittäviä valmiuksia työelämään siirtymiseen, joten selkeät askelmerkit ja käytännön tiedot puuttuvat. Mahdolliset kokemukset käytännön seurakuntatyöstäkin jäävät helposti teoreettisten opintojen varjoon.

Tässä tilanteessa kirkko voisi opiskelijoiden raportin mukaan tarjota yhteyttä monin eri tavoin. Esimerkkeinä mainitaan säännölliset tietoisut, yhteiset tapahtumat ja harjoitteluyhteistyö. Kirkon näkyvyyttä voitaisiin lisätä myös jumalanpalveluksen harjoitteluna, keskustelutilaisuuksina, preppauksina ja käytännön infoina. Opiskelijoiden toiveissa on noussut lisäksi esiin kirkkohistoriallinen kurssi, joka käsittelee erityisesti luterilaisen kirkon identiteettiä, lähihistoriaa ja herätysliikkeitä.

Kontaktit kirkkoon tulevat entistä merkityksellisemmiksi, koska yhä harvemmalla on valmiiksi vahvaa yhteyttä kirkon ja paikallisseurakunnan toimintaan. Nekin opiskelijat, joiden taustalla on kokemus seurakuntayhteydestä ovat usein irtaantuneet siitä. Uuteen

³ Opiskelijoille on toimitettu verkkoon myös informaatiomateriaalia: [Teologian ylioppilaan matka papiksi](#).

⁴ Tervo-Niemelä, Kopperi, Palmi & Salminen 2024, 533–534.

yhteyteen kiinnittymisen kynnys voi olla korkea, eikä monimuotoinen jumalanpalveluselämä, kuten messuyhteisöt, välttämättä resonoi opiskelijoiden arjessa.

Tarvitaan siis selvästi aikaisempaa vahvempaa yhteydenpitoa kirkon virkaan opiskeleviin ja uusia keinoja spiritualiteetin ja kutsumuksen pohdintaan. Opiskelijoita varten tulee luoda hengellisen tai teologisen ohjauksen rakenteita, jotka tukevat ammatillista ja hengellistä kehitystä kohti kirkon virkaa. Tutkimustiedon perusteella myös jo kirkon työssä aloittaneilla on tarvetta hengellistä elämää tukeviin rakenteisiin.

Huomionarvoisia ovat myös hengellisen identiteetin ja spiritualiteetin tukemiseen liittyvät tiedot, jotka kokosivat Kirkon tutkimus ja koulutus sekä hiippakunnat syksyllä 2024.⁵ Aineiston mukaan kaikissa hiippakunnissa painotetaan hengellisen identiteetin ja spiritualiteetin tukemista osana pappien ja työntekijöiden koulutusta. Tarpeet vaihtelevat henkilökohtaisesta hengellisestä ohjauksesta yhteisen rukouselämän vahvistamiseen ja mentoroinnin lisäämiseen. Hengellisten käytäntöjen integroiminen arkeen, kirkon työyhteisöihin ja koulutukseen nähdään keskeisenä kirkon työn kehittämisessä. Tämänkin työskentelyn tulokset korostavat tarvetta lisätä hengellistä pohdintaa jo opiskeluvaiheessa, ei vasta ordinaatiovalmennuksessa. Hengellisen tuen tulee olla jatkuvaa ja nivoutua papin työuran eri vaiheisiin. Yhteisenä suosituksena on vahvistaa rukouselämää ja hengellisiä mentorointikäytäntöjä.

Piispainkokous on osallistunut nykyajan spiritualiteettia ja sen kysymyksiä koskevaan työhön kirkolliskokouksen pyynnöstä. Se on muun muassa julkaissut aineistoja, jotka liittyvät rukouselämän vahvistamiseen ja hengellisen elämän kehittämiseen. Ne soveltuvat työntekijöiden, seurakuntalaisten, opiskelijoiden ja kaikkien muidenkin aiheesta kiinnostuneiden spiritualiteetin tueksi.⁶

Näiden tutkimusten ja aineistojen perusteella on tärkeää luoda prosessi, joka kattaa papin uran alun ja tarjoaa jatkuvaa tukea. Prosessi tulee aloittaa jo opiskeluvaiheessa, jolloin hengelliseen elämään kiinnitetään huomiota sekä yksilön tarpeiden että yhteisön tukemisen näkökulmasta. Näin voidaan edistää ilmapiiriä, jossa henkilökohtainen

⁵ Hengellisen identiteetin ja spiritualiteetin tukeminen hiippakunnissa. Kirkon tutkimus ja koulutus & hiippakunnat 2024.

⁶ Rukouksen kaipuu, piispainkirje rukouksesta 2023; Piispainkokouksen viesti seurakunnille hengellisestä elämästä 2024.

hengellisyys ja yhteisöllinen spiritualiteetti voivat kukoistaa rinnakkain. Papeille tulee olla tarjolla hengellisiä mentoreita ja henkilökohtaista ohjausta. Erityisesti nuorille papeille tulee aktiivisesti tarjota kokoneiden työntekijöiden tukea. Papiston täydennyskoulutuksessa tärkeää on huomioida spiritualiteetti, virsilaulu ja hartauselämä. Hyviä kokemuksia on saatu jo Matkalla-opiskelijaleiristä, joka pilotoitiin kirkon virkaan opiskelevien tukimuotona elokuussa 2024. Toimintaa olisi hyvä voida jatkaa.

Edellä mainittujen tutkimusten ja tietojen perusteella osa opiskelijoista kokee klassiset kielet haasteellisiksi. Piispainkokouksen päätöksen (KS 168) mukaan TM-tutkintoon tulee sisältyä heprean, kreikan ja latinan opintoja yhteensä vähintään 30 opintopistettä ainakin kahdessa mainituista kielistä. Klassisten kielten vaatimusten vähentäminen pappiskelpoisuuden antavassa TM-tutkinnossa ei ole kestävä ratkaisu, sillä papin työssä koetaan puutteita raamattuosaamisessa.⁷ Tutkintoon pappiskelpoisuudella täydentävien osalta vaatimuksia voisi kuitenkin mahdollisesti tarkastella uudestaan. Yksi vaihtoehto voisi olla, että TM-tutkinnon suorittaneet, jotka ovat suorittaneet tutkinnon muussa kuin kirkon tehtäviin valmistavassa opintosuunnassa ja suorittaneet klassisten kielten opintoja 10 op, korvaisivat pappisvirkaan vaadittavat klassisten kielten opinnot eksegetiikan aineopinnoilla 20 op.

Opiskelijaelämään tarvitaan myös ekumeenisuutta ja dialogisuutta eri hengellisistä taustoista tulevien kesken. Tulevien pappien on tärkeä saada kokonaiskuvaa hengellisestä elämästä, jotta he pystyvät työskentelemään erilaisilla alueilla ja ihmisten erilaisissa todellisuuksissa. Opiskeluaikana ei pidä painottaa liikaa yhtä oikeaa hengellisyyttä ja tapaa olla luterilainen kristitty. On myös pyrittävä tutustumaan eri hiippakuntiin ja niiden erityispiirteisiin. Lisäksi muiden kirkkojen hyviä käytäntöjä voidaan soveltaa oman kontekstin tarpeisiin. Tavoitteena on rakentaa turvallinen ja kannustava ympäristö, joka mahdollistaa hengellisen elämän syventämisen ja papin identiteetin vahvistamisen.

⁷ Helenius 2024, 322–323.

2.3 Muiden kirkkojen pappiskoulutus

2.3.1 Papiksi Ruotsin kirkossa

Ruotsin kirkon papin koulutus on 4–5 vuoden kokonaisuus, jossa yhdistyvät yliopistossa suoritettavat teologian tai uskontotieteen opinnot (kandidaatti ja maisteri), kirkon oma koulutus SKUI:n (Svenska kyrkans utbildningsinstitut) kautta sekä hiippakunnan ja seurakunnan tarjoama käytännön perehdytys (ks. Liite 1). Prosessi sisältää akateemisen perustan, kirkon uskon ja käytännön syventämisen, kaksi neljän viikon harjoittelujaksoa, hiippakunnan ohjauksen ja soveltuvuuden arvioinnin sekä pakolliset ohjauskeskustelut. Kirkko kantaa merkittävän vastuun hengellisestä tuesta, pappisidentiteetin rakentamisesta ja käytännön valmiuksien kehittämisestä, jotta opiskelija voi kasvaa kutsumuksessaan ja integroitua seurakunnan elämään.

2.3.2 Papiksi Englannin kirkossa

Englannin kirkossa piispalla on lopullinen päätösvalta pappisvihkimyksistä, mutta suurin osa ehdokkaista koulutetaan kansallisen järjestelmän kautta. Koulutus perustuu valtakunnallisiin viitekehyksiin, jotka määrittelevät papilta odotettavat ominaisuudet ja niiden arvioinnin (ks. Liite 2). Ehdokkaat hakevat koulutukseen piispan suosituksesta, ja kirkko kustantaa opinnot sekä tarjoaa toimeentulotukea täysipäiväisille opiskelijoille. Koulutus tapahtuu 20 itsenäisessä teologisessa oppilaitoksessa (TEI) kolmella päämallilla: täysipäiväisenä asuntolamuotoisena, täysipäiväisenä ei-asuntolamuotoisena tai osa-aikaisena. Opinnot kestävät yleensä 2–3 vuotta ja voivat johtaa tutkintoihin, kuten DipHE, BA tai MA, Durhamin yliopiston akkreditoinnin kautta. Koulutus sisältää teologisia opintoja, käytännön harjoittelua, yhteisöllistä elämää ja hengellistä ohjausta. TEI:t toimivat kirkon laadunvarmistuksen ja palvelusopimusten mukaisesti, edistäen strategiaa, moninaisuutta ja vastuullisuutta. Vihkimyksen jälkeen seuraa curacy-vaihe, jossa uusi pappi työskentelee kirkkoherran alaisuudessa ja saa jatkokoulutusta ennen itsenäistä virkaa. Prosessi on kokonaisvaltainen ja muistuttaa katolisen seminaarin mallia, jossa painotetaan hengellistä, älyllistä ja pastoraalista kasvua.

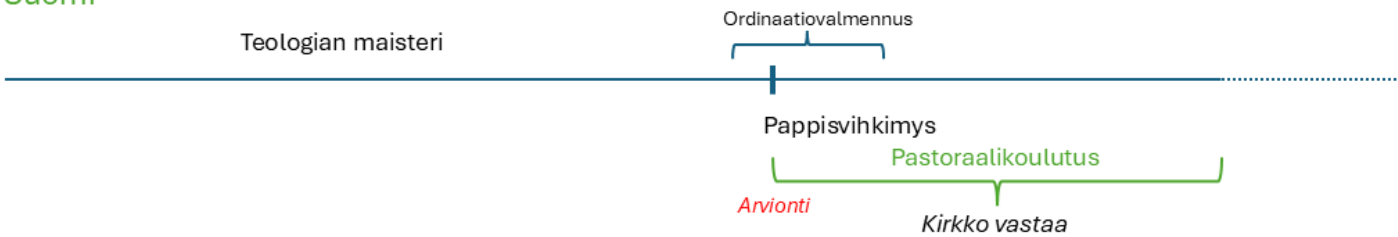
Church of England



Svenska kyrkan



Ev.-lut. Suomi



Kuva: Koulutuspolut Englannin ja Ruotsin kirkoissa sekä Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa.

2.4 Seurakuntayhteyden vahvistaminen opintojen aikana

Kuten edellä on tuotu esiin, kirkon on tärkeää tarjota tukea opiskelijoille jo opintojen alkuvaiheessa, jotta kasvuprosessi voi alkaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Keskeinen kysymys on, miten oppimispolku voidaan suunnitella yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, joka ulottuu opintojen alusta pappisvihkimykseen asti. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on aiheellista pohtia, millainen prosessinomainen jakso tulisi kehittää ja liittää suhteellisen kevyenä rakenteena nykyiseen malliin. Samalla on hyödyllistä luoda portfoliolle valmiimmat formaatit esimerkiksi sisarkirkkojen mallin pohjalta, jotta opiskelijat saavat selkeämmän rakenteen ammatillisen kehityksensä tueksi.

Olennaista tässä prosessissa on vahva yhteys hiippakuntiin, jotta kirkko ja hiippakunnat voivat toimia aktiivisemmin opiskelijoiden tukena. Pappisvihkimystä hakevan opiskelijan koko matkan tulee perustua ohjaukselliseen suhteeseen, jossa opiskelija saa mahdollisuuden käydä rakentavaa keskustelua ja sitoutua koulutukseen. Tämä tarkoittaa myös siirtymistä pois individualismista kohti yhteisöllisyyttä, jossa kirkon kutsumus nähdään tärkeänä osana henkilökohtaista kutsumusta.

Pienryhmät, joissa on 5–10 jäsentä, voisivat tarjota opiskelijoille myönteistä ja rakentavaa tukea enemmän kuin yksittäinen seurakuntavirassa toimiva pappi, joka voisi sen sijaan keskittyä hengelliseen ohjaukseen. Tämä tukisi opiskelijoiden mahdollisuuksia yhdistää teologia ja elämä konkreettisella tavalla. Kirkon tulee myös rohkaista opiskelijoita hakeutumaan kesätöihin ja muihin tehtäviin seurakunnissa jo opintojen alkuvaiheessa, jotta he saavat käytännön kokemusta ja vahvistavat yhteyttä kirkon toimintaan.

On selvää, että pelkkä portfolio-ohje ei riitä. Sen sijaan tarvitaan järjestelmä, joka sisältää keskusteluryhmiä ja yhteisöllistä toimintaa. On syytä pohtia, miten kirkko voi vaikuttaa siihen, että opiskelijat pääsevät opiskelukaupungeissaan, Helsingissä, Turussa ja Joensuussa, mielekkäisiin seurakuntatehtäviin. Keskeinen tavoite on luoda varhaisia kontakteja opiskelijoihin, jotka haluavat tulevaisuudessa papeiksi, ja tunnistaa hiippakunnissa myös ne, jotka eivät saa pappisvihkimystä mutta voisivat osallistua kirkon toimintaan muilla tavoin. Pidempi prosessi mahdollistaisi näiden vaihtoehtojen tarkastelun ja opiskelijoiden tukemisen koko heidän kehityspolkinsa ajan.

2.5 Johtopäätökset

Teologian opiskelijoiden ja kirkon välinen suhde kaipaa lisää vuoropuhelua, selkeyttä ja käytännön kontakteja. Kirkon tulee näkyä opinnoissa jo alusta alkaen – ei ainoastaan tiedollisena sisältönä, vaan hengellisenä ja yhteisöllisenä kokemuksena. Kutsumuksen tukeminen, polkujen avaaminen ja selkeät rakenteet voivat madaltaa kynnystä siirtyä opiskelijasta työntekijäksi kirkon palvelukseen. Keinona tähän voisi olla, että jokaiselle koulutuspaikkakunnalle nimetään pappi, jonka tehtävänä on kohdata opiskelijoita, jakaa tietoa kirkon virkaan suuntautumisesta sekä osallistua tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi voidaan ajatella esimerkiksi yhteisen verkkosivun perustamista, josta

löytyy kattavasti tietoa papiksi hakeutumisesta, usein kysytyt kysymykset ja avoimen hakemuksen malli kaikkiin hiippakuntiin sekä selkeämpien portfoliomallien kehittämistä muiden kirkkojen käytäntöjen pohjalta.

3 Työhön rekrytointi

3.1 Osaamisen tunnistaminen ja johtaminen: Polku veto- ja pitovoimaiseen työhön

Kirkon perustehtävän toteuttaminen vaatii sitoutuneita ja osaavia työntekijöitä. Tilanteessa, jossa virkojen hakijamäärät ovat vähentyneet huomattavasti, on erityisen tärkeää vahvistaa seurakuntatyöyhteisöjen veto- ja pitovoimaa. Jaakko Niiles kuvaa, kuinka työnhakijan käsitys työyhteisöstä, johon hän hakee, on usein rajallinen.⁸ Jos hakijalla on aiempaa kokemusta kyseisestä työyhteisöstä esimerkiksi seurakuntaharjoittelun kautta, on hänen kuvansa työnantajan toimintatavoista ja johtamiskulttuurista usein selkeämpi. Entuudestaan tuntemattoman työnantajan kohdalla ennakkotiedot voivat perustua tuttavien kertomuksiin, nykyisiin työntekijöihin tai julkisesti saatavilla olevaan informaatioon. Tämä kokonaisuus muodostaa työnantajakuvan, jolla on merkittävää vaikutusta työnhakijan päätökseen hakea työtä seurakunnasta.

Potentiaalisen työnhakijan kuva kirkosta työnantajana alkaa muodostua jo ennen varsinaisen työnhakuprosessin alkua. Kiinnostus kirkon työtä kohtaan voi syntyä monessa eri ikävaiheessa ja esimerkiksi kirkon kasvatustoiminnan rooli on tässä merkittävä. Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla on käytössään Polku-toimintamalli, joka ohjaa seurakuntia toimimaan niin, että lapsi, nuori ja aikuinen voi elää itselleen tyypillisellä tavalla kristittyinä seurakunnan yhteydessä.⁹ Elämänpolku vauvasta aikuiseksi on yksilöllinen, kuten myös polku pappeuteen tai muuhun kirkon työhön. Myös polun kohti kirkon työtä voidaan katsoa alkavan jo lapsuudesta. Kuva kirkosta työnantajana alkaa muodostua saatujen kokemusten ja kohdattujen työntekijöiden varassa.

Polku-malli on väline sen tarkasteluun, miten seurakunta kulkee lapsen ja nuoren rinnalla hänen elämässään. Rinnalla kulkemisen hetkissä tarjoutuu mahdollisuuksia kannustaa

⁸ Niiles 2024.

⁹ Polku – Vauvasta aikuiseksi seurakunnan yhteydessä 2021.

lasta tai nuorta kohti kirkon työtä. Kannustus ja henkilökohtainen kutsu luovat positiivisia muistijälkiä, joiden merkitys omia opinto- ja uramahdollisuuksia pohtiessa voi olla huomattava. On tarpeen pohtia, millaiset valmiudet seurakuntien työntekijöillä on kutsua ja kannustaa kohtaamiaan ihmisiä kirkon työhön hakeutumiseen. Kyse on paljon vahvuuksien tunnistamisesta, mutta myös siitä, millaista kuvaa työntekijä itse työstään ja työnantajastaan välittää. Olennaista on, nousevatko työntekijöiden puheessa esille työnantajan veto- ja pitovoimatekijät, kuten merkityksellinen ja arvopohjainen työ, vai työntövoimatekijät, kuten palkkataso, joka ei usein yllä kilpailemaan muiden sektoreiden kanssa.

3.1.1 Opiskelijoiden työelämäyhteydet

Kirkon virkoihin kelpoisuuden antavat tutkinnot ovat tarkoin määritellyt, minkä lisäksi tutkinnon tulee olla suoritettuna viran hakuajan päättyessä. Käytäntö asettaa haasteita opiskelijoiden rekrytoimiselle ja sitouttamiselle, sillä mahdollisuudet työelämään integroitumiseen jo opiskelujen aikana ovat rajatut. Tarjolla on lähinnä erilaisia kausitöitä tai työsuhteisia erityistehtäviä. Monella muulla alalla opiskelijat voivat olla pysyvässä työsuhteessa oman alansa työnantajaan jo opintojen aikana.¹⁰ Koska kirkon tarjoamat mahdollisuudet työntekoon jo opiskeluaikana ovat teologian opiskelijoille suppeat, vaaditaan opiskelijoiden rekrytoimiseen ja sitouttamiseen muita toimenpiteitä.

¹⁰ Niiles 2024.

3.1.2 Työelämäjaksot

Teologian kandidaatin tutkintoon kuuluu pakollisena osana työelämäjakso. Jakso voidaan suorittaa esimerkiksi osallistumalla projektiin, työelämätaitoja tukevaan koulutukseen, järjestötoiminnan tehtäviin tai vapaaehtoistoimintaan. Vaihtoehtona on myös suorittaa jakso työharjoittelun muodossa, jolloin sen pituus on 50 tuntia. Opintojakson lähtökohtana on, että opiskelija tutustuu, verkottuu ja hakeutuu uratavoitteiden mukaiselle työelämäjaksolle. Jakson jälkeen opiskelija reflektoi teorian ja käytännön välistä vuorovaikutusta teologisessa asiantuntijaosaamisessa. Kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen asiantuntijatehtäviin suuntautuvien työelämäjakson on oltava sellainen, että se tutustuttaa kirkon työssä tarvittavaan osaamiseen. Kirkon tehtäviin hakeutumista suositellaan, mutta se ei ole välttämätöntä.

Kirkon työhön tähtäävät opiskelijat tulevat hyvin erilaisista lähtökohdista ja heidän yhteytensä kirkkoon on aikaisempaa hatarampi. Osaaminen ja tietämys kirkosta ja sen työstä jakautuvat opiskelijoiden kesken epätasaisesti: osan lähtötaso on varsin vahva, osan taas hyvin heikko. Tilanteen tasoittamiseksi olisi olennaista, että kirkon työhön tähtäävä opiskelija suorittaisi kandidivaiheen työelämäjakson kirkon työssä, mahdollisesti seurakuntatyössä. Tämä edesauttaisi opiskelijoiden sitouttamista seurakuntaan mahdollisesti jo opintojen alkuvaiheessa.

Maisterivaiheessa suoritettavan, kuuden viikon mittaisen seurakuntaharjoittelun merkitys opiskelijan kirkosta muodostamaan työnantajakuvaan on suuri. Harjoittelu tarjoaa opiskelijalle paitsi mahdollisuuden soveltaa opintoja käytäntöön, myös mahdollisuuden kokea millaista työ kirkossa on. Nämä kokemukset ovat merkittäviä opiskelijoiden kiinnostuksen ja sitoutumisen kannalta.¹¹ Positiivisen kokemuksen saavuttamiseksi seurakuntaharjoittelulta vaaditaan monipuolisia sisältöjä ja mahdollisuuksia osallistua käytännön työtehtäviin. Ei riitä, että harjoitteluohjaaja on sitoutunut harjoittelijaan, vaan onnistuneeseen harjoittelukokemukseen vaikuttaa koko seurakunnan ilmapiiri ja sitoutuminen harjoittelijaan. Seurakunnissa on tärkeää nähdä harjoittelujakso mahdollisuutena luoda positiivista työnantajakuva, sitouttaa opiskelijoita kirkon työhön ja markkinoida omaa seurakuntaa työpaikkana. Seurakuntaharjoittelupaikkojen

¹¹ Tervo-Niemelä & Hallikainen 2024, 75–76.

täyttämässä seurakunnan tekemä etukäteismarkkinoinnin rooli on tärkeä.

Harjoittelupaikan sisällön ja sen mahdollisten erityispiirteiden kuvaaminen houkuttelee hakijoita enemmän kuin pelkkä ohjaajan nimi. Viimeaikaisten palautteiden perusteella kokemukset harjoittelujen järjestämisestä ja ohjaamisesta ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan.

Seurakuntaharjoittelun kokonaisuuteen kuuluu edellä mainittu Kirkon työhön opiskelevien seminaari eli KITOS-päivät. Seminaari tarjoaa mahdollisuuden työssäoppimisjakson kokemusten reflektointiin yhdessä muiden kirkon työhön valmistuvien kanssa.

3.1.3 Rekrytointitapahtumat

Mahdollisuuksia tutustua kirkon työhön ja kirkkoon työnantajana tarjoutuu myös hiippakuntien ja opiskelijajärjestöjen – Teologian Ylioppilaiden Tiedekuntayhdistys (TYT), Fides Ostiensis (FO) ja Teologiska Studentföreningen (TSF) – yhteistyönä järjestämässä hiippakuntavierailuissa, rekrytointitapahtumissa sekä muissa yhteistyötapahtumissa. Näissä tilanteissa seurakunnat pääsevät esittelemään työtään ja esimerkiksi tarjoamiaan vapaaehtoistyön mahdollisuuksia opiskelijoille.

Tilaisuudet kohdata sekä tuomiokapitulien että seurakuntien työntekijöitä opintojen aikana ovat tärkeitä. Joidenkin tilaisuuksien kohdalla osallistuvien opiskelijoiden määrä on kuitenkin todettu valitettavan pieneksi. Järjestävän tahon onkin syytä miettiä, mikä kyseisessä tilaisuudessa motivoi opiskelijaa osallistumaan ja mitä hän siitä potentiaalisesti saa. Mikäli osallistumisesta ja samalla tapahtuvasta verkostoitumisesta on potentiaalisesti todellista hyötyä kirkon työhön rekrytoitumisessa, on osallistuminen opiskelijan (ja myös seurakunnan) kannalta kannattavaa. Pelkkä mahdollisuus kohdata kirkon työntekijöitä ei riitä motivoivaksi tekijäksi.

Opiskelijoille suunnattujen tapahtumien kokonaisuutta mietittäessä laatu korvaa määrän. Kannattavaa ei ole ensisijaisesti kasvattaa tapahtumien määrää, vaan luoda kompakti kokonaisuus, joka tarjoaa laadukkaasti järjestettyjä mielekkäitä kohtaamisia.

Kokonaisuutta suunniteltaessa ja toteutettaessa on syytä hyödyntää virkaiältään nuorten pappien kokemuksia ja osaamista. He ovat opiskelijoille eläviä esimerkkejä erilaisista kirkon työhön johtaneista poluista. Samoin tärkeä on yksittäisten seurakuntien rooli, sillä

ne ovat kirkon työhön hakeutuvien teologian maistereiden merkittävimpiä työnantajia. Tuomiokapitulit voivat esitellä hiippakunnan toimintaa ja sen seurakuntien tarjoamia työllistymismahdollisuuksia, mutta välikäden kautta esiteltyinä seurakunnat jäävät edelleen etäisiksi.

3.2 Soveltuvuustutkimus

Piispainkokouksen päätöksen (KS 168) mukaan soveltaviin opintoihin kuuluu päätoiminen työssäoppimisjakso seurakunnassa. Se on osa yliopistojen tutkintovaatimuksia. Tämän jälkeen kirkko järjestää soveltuvuustutkimuksen, joka on edellytys pappisvihkimykselle (KS 169).

Piispainkokous päätti vuonna 2001 soveltuvuustutkimusten aloittamisesta mietinnön ”Kirkon pastoraalikoulutuksen kokonaisuus” (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinnon Sarja B 1998:4) perusteella.¹² Mietinnössä lähdettiin siitä, että soveltuvuustutkimus on tarkoituksenmukaisinta toteuttaa lähellä opintojen puoliväliin sijoittuvaa seurakuntaharjoittelua, joka antaa kokemuksellista pohjaa ammatillisten valmiuksien arvioimiseen. Tarkoituksena oli, että realistisen palautteen avulla opiskelijaa autetaan arvioimaan omia edellytyksiään kirkon työhön ja kehittämään itseään tässä suhteessa. Sen nähtiin tarvittaessa johtavan opiskelijaa myös harkitsemaan ammatillista suuntautumista uudelleen. Näin ollen soveltuvuustutkimuksen tarkoitettiin olevan luonteeltaan ohjaava. Tältä pohjalta piispainkokous päätti, että

1. teologian opiskelijoiden psykologinen soveltuvuustutkimus järjestetään Kirkon koulutuskeskuksen mietinnössä esitetyllä tavalla, mikäli kirkolliskokous hyväksyy tätä tarkoitusta varten anotun määrärahan; ja
2. soveltuvuustutkimuksen järjestäminen ja seuranta annetaan Kirkon koulutuskeskuksen tehtäväksi.

Kirkolliskokous myönsi soveltuvuustutkimuksen tekemistä varten määrärahan piispainkokouksen kanslian budjettiin mietinnön esityksen mukaisesti, ja ensimmäiset tutkimukset tehtiin syksyllä 2002 opintojensa puolivälissä oleville opiskelijoille. Tästä

¹² Piispainkokouksen pöytäkirja 11.-12.9.2001, 18 §.

seurasi, että piispainkokouksen oli tarpeen lisätä kirkkojärjestykseen vaatimus papiksi vihittävän soveltuvuudesta pappisvirkaan. Kirkolliskokous hyväksyi esityksen pieneltä osin muutettuna 9.11.2002 ja se tuli voimaan 1.8.2003.¹³

Kokonaisvastuu soveltuvuustutkimuksen järjestämisestä ja seurannasta on ollut vuodesta 2020 lähtien piispainkokouksella. Tällä hetkellä työpsykologisia soveltuvuustutkimuksia toteutetaan seurakunnassa tapahtuvan työssäoppimisen jälkeen, mikä ajoittuu opetussuunnitelmassa tapahtuneiden muutosten vuoksi opintojen loppupuolelle. Vuodesta 2006 alkaen tutkimuksen toteuttajana on toiminut Psykologitiimi Päämäärä Oy. Tutkimuksen tavoitteena on antaa teologian maisteriopintojen aikana mahdollisuus jäsentää seurakuntatyön kokemusta ja arvioida henkilökohtaista soveltuvuutta papin työhön työpsykologisista lähtökohdista käsin. Tutkimustulokset on suunnattu osallistujalle itselleen oman itsereflektion tukemiseksi. Kirkon saama osallistumistodistus sisältää vain graafisen kuvauksen opiskelijan työpsykologisesta soveltuvuudesta papin työhön.

Aura Nortomaa toteaa soveltuvuustutkimusta käsittelevässä väitöskirjassaan, että tutkimukseen osallistujat ovat olleet keskimäärin tyytyväisiä tuloksiinsa. Niillä ei ole ollut kuitenkaan todennettavaa yhteyttä pappisvihkimyksen saamisen tai jättämisen kannalta.¹⁴ Tutkimukseen liittyy hiippakuntien järjestämät Reflektiopäivät, joissa tutkimuksen tuloksia syvennetään ja tarkastellaan yleisellä tasolla.

Opinnoista pappisuralle -tutkimuksesta käy selville, että vuosina 2012–2021 soveltuvuustutkimukseen osallistui vuosittain keskimäärin 107 henkilöä. Vuodesta 2017 lähtien sekä työssäoppimisjaksoon että soveltuvuustutkimukseen osallistuneiden määrä on vähentynyt. Soveltuvuustutkimukseen osallistuneita on 2020-luvulla ollut vuosittain n. 80 henkilöä. Kaikki pappisedellytysten mukaisen työssäoppimisjakson suorittaneet eivät ole osallistuneet kirkon järjestämään soveltuvuustutkimukseen. Soveltuvuustutkimuksen suorittamatta jättäminen harjoittelun jälkeen ei sulje ovea pappisvihkimykseltä, sillä tutkimukseen on mahdollista osallistua jälkikäteen kirkon lähettämänä, jolloin se on osa valmistautumista pappisvihkimykseen.¹⁵

¹³ Piispainkokouksen pöytäkirja 11.-12.2002, 6 §.

¹⁴ Nortomaa 2016, 38–39.

¹⁵ Inkala, Salo-Kopperi 2024, 108–109.

Opintoihin sijoittuva työssäoppimisjakso ja sen jälkeen toteutettava kirkon järjestämä soveltuvuustutkimus ovat kirkon pastoraalikoulutuksen alku, johon olennaisesti liittyvät hiippakuntien järjestämät Reflektiopäivät ja moniammatilliset Kirkon työhön opiskelevien seminaaripäivät (KITOS-päivät). Reflektiopäivät ja KITOS-päivät luovat opintojen päätösvaiheessa opiskeleville teologeille yhteyden rekrytoivaan työnantajatahoon. Teologian opiskelijoiden psykologisen soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmän vuosittain keräämän palautteen mukaan kokonaisuus on kuitenkin opiskelijoiden näkökulmasta raskas ja vaikeasti hahmottuva. Lisäksi se sijoittuu liian myöhäiseen vaiheeseen opintoja. Aivan selvää ei ole, mitä hyötyä varsinkin soveltuvuustutkimuksesta on opiskelijoille ja kirkolle. Kokonaisuutta on syytä uudistaa. Kiinnostavaa olisi esimerkiksi kehittää KITOS-päiviä suhteessa vasta pilotoituun Matkalla-retriittiin, josta tarkemmin luvussa 4.5.

Todennäköistä on, että Helsingin yliopiston opintosuunnitelmauudistus aikaistaa harjoittelua niin, että se tullaan toteuttamaan vuodesta 2027 alkaen neljäntenä opiskeluvuotena. Silloin myös soveltuvuustutkimus aikaistuisi vuodella. Tämä saattaisi olla tuomiokapitulien kannalta parannus nykyiseen tilanteeseen, mutta ei kuitenkaan poista ajoituksen haasteita ja muita ongelmakohtia. Soveltuvuustutkimus on kytketty opintojen aikaiseen harjoitteluun, joten sitä ei voida siirtää opintojen kandidivaiheen loppuun, mikä on opiskelijoiden ammatillisen kasvun kannalta oikea aika kohtaamisille ja itsereflektiolle.

Opinnoista pappisuralle -tutkimuksen mukaan muutokset teologian opinnoissa ja työelämässä antavat aihetta arvioida nykymuotoisen soveltuvuustutkimuksen tarpeellisuutta. Soveltuvuustutkimus luotiin parikymmentä vuotta sitten vastaamaan opiskelijoiden ja työelämän silloisiin ammatillisiin tarpeisiin, joten siinä on havaittavissa menneisyyden painolastia. Soveltuvuustutkimuksella ei ole todennettua yhteyttä pappisvihkimyksen saamisen kannalta, vaikka se opiskelijoille joskus näyttäytyykin sellaisena. Tutkimuksen tarkoitus ei toteudu parhaalla tavalla, sillä se sijoittuu, kuten edellä todettiin, pappiskelpoisuuden antavien opintojen loppuvaiheeseen, jolloin opiskelijan kannalta on myöhäistä arvioida henkilökohtaista soveltuvuuttaan papin työhön. Tutkimuksen mukaan yksi vaihtoehto kirkon työn houkuttelevuuden ja ammatillisen kasvun tuelle on nykyiseen työpsykologiseen soveltuvuustutkimukseen käytetyn resurssin uudelleen suuntaaminen tavalla, joka vastaa paremmin kirkon ja opiskelijoiden nykyisiä tarpeita. Resurssia voitaisiin käyttää erityisesti opiskelijoiden

hengellisen identiteetin tukemiseen ja papiksi kasvamiseen. Jos resurssi kohdennetaan toisin kuin nykyisin, päävastuu rekrytointiprosessista keskittyisi seurakunnille ja tuomiokapituleille. Esimerkkejä voidaan hakea sisarkirkoista. Norjan kirkossa testaus on ulkoistettu jopa kokonaan siten, että sen tekevät käytännöllisistä harjoituksista ja harjoittelujaksoista vastaavat yliopisto-opettajat.¹⁶

Soveltuvuustutkimuksen kokonaisuuden ja siihen liittyvien toimenpiteiden arviointia ovat tehneet viime vuosina monet eri tahot. Soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä on seurannut tutkimukseen osallistuneiden määriä ja luottamuksellisia palautteita. Marraskuussa 2024 ryhmä totesi tutkimukseen osallistuneiden määrän vähenemisen. Keskusteluissa on korostunut, että kirkko lähestyy opiskelijoita liian myöhään. Toistuvasti esillä on ollut soveltuvuustutkimuksen pitkäaikaiseen palveluntarjoajaan liittyvä opiskelijoiden kriittinen palaute, kuten tietoturvaongelmat. Pohdinnoissa on ehdotettu myös tutkimustuloksen käytön laajentamista. On ensi arvoisen tärkeää, että saadulla palautteella on vaikutusta, kun uudistusta tehdään.

Hiippakuntien reflektiopäivistä vastaavien kanssa on keskusteltu syksyllä 2023 soveltuvuustutkimuksen merkityksestä opiskelijamäärien vähentyessä. Mukana keskustelussa on ollut myös Kirkon tutkimus ja koulutus. Tässäkin yhteydessä on todettu, että työssäoppimisjaksot seurakunnissa ovat vähentyneet merkittävästi. Harjoittelijoiden saaminen ei ole enää itsestäänselvyys. Hiippakuntien asiantuntijoiden näkemyksen mukaan soveltuvuustutkimuksen ajankohdaksi sopisi paremmin opintojen alkuvaihe. Se on heidänkin mielestään nykyisin liian myöhään opiskelijan kasvun kannalta. Asiantuntijat painottavat, että eettisyys, luottamuskysymykset, valtakunnalliset kriteerit ja yhteismitallisuus ovat tärkeitä, eikä soveltuvuustutkimus ja rekrytointi saa sekoittua, kuten nykymallissa tapahtuu. Toisaalta soveltuvuustutkimusta voisi heidän mukaansa viedä enemmän rekrytointin välineeksi, jolloin seurakunnat hyötyisivät siitä enemmän. Siinäkin tapauksessa arvioinnin tekijän tulee olla ulkopuolinen ammattilainen.

Kirkon teologikoulutustoimikunta on toimintakertomuksessaan vuodelta 2024 todennut, että Kirkon tuki opiskelijoille (Reflektiopäivät, Soveltuvuustutkimus ja KiTOS-päivät) kohdistuu pääosin maisteriopintojen aikaan.¹⁷ Johtopäätöksenä on, että opiskelijoiden ja

¹⁶ Vikström 2024, <https://evl.fi/plus/kirkonkello/papiksi-meilla-ja-muualla/>

¹⁷ <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2025/04/Toimintakertomus-2024.pdf>

kirkon työelämän yhteyksiä tulee luoda jo opintojen alkuvaiheessa. Esimerkiksi spiritualiteetin ja kutsumuksen työstämisen pohdinnalle on tarvetta.

Lisäksi teologikoulutustoimikunnan mukaan tulee arvioida nykymuotoisen soveltuvuustutkimuksen toteutusta ja tarvetta kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin on arvioitava, tuoko tutkintojen nykyrakenteessa vihittäville edellytettävä psykologinen soveltuvuustutkimus opiskelijoille selkeää lisäarvoa ammatilliseen suuntautumiseen. Toiseksi on tarkasteltava, onko opintojen loppuvaiheeseen, mutta ei vielä rekrytointitilanteeseen sijoittuva soveltuvuustutkimus hyödyllinen tuomiokapitulille pappisvihkimusedellytysten arvioimisessa. Teologikoulutustoimikunta pitää sopivana, että soveltuvuustutkimus sijoitetaan aidosti rekrytointivaiheeseen osaksi ordinaatioprosessia, johon se lähtökohtaisesti kuuluu.

Pitkäaikaisen seurannan ja kokonaisarvion perusteella nykyisen kaltaisesta soveltuvuustutkimuksesta voidaan luopua ja resurssia suunnata uudella tavalla. Se voidaan korvata kirkon ja opiskelijoiden opintojen aikaisilla kohtaamisilla, kuten KiTOS-päivät, harjoittelujen aikaiset tapaamiset opiskelijan kanssa ja tulevaisuudessa myös muilla yksilöllisillä kohtaamisilla. Tämä ei sulje pois mahdollisuutta toteuttaa soveltuvuusarviointeja myös tulevaisuudessa, mutta silloin ne olisivat osa normaaleja rekrytointiprosesseja.

Lisäksi tärkeää on toteuttaa haastattelumuotoinen motivaatiota tai kutsumusta kartoittava tapaaminen kirkon edustajan kanssa. Se voi olla esimerkiksi Ruotsin kirkon mallin mukaisesti toiseen opiskeluvuoteen sijoittuva hiippakuntapäivä, jolloin hiippakunta luo jo yhteyden opiskelijaan, mutta ei vielä opiskelijaa sitovasti. Kyseessä olisi hengellisen kasvun prosessi, joka lähtee liikkeelle alkukartoituksesta. Tämän jälkeen opiskellaan sitä, miten kiinnostun itsestäni ja toisista ihmisistä eli vahvistetaan itsereflektion kykyjä ja tutkivaa otetta omaan itseen. Näin opiskelija saa joitakin välineitä oman elämän kysymysten käsittelyyn.

3.3 Seurakuntien rekrytointiosaaminen ja käytännöt

Laadukkaan rekrytointiprosessin kannalta on ongelmallista, että seurakuntien vaatimukset hakijoille vaihtelevat isojen ja pienten seurakuntien sekä seurakuntayhtymien välillä.

Esimerkiksi papin rekrytoinnissa lakisääteisten tehtävien lisäksi tulee ilmaista myös muut vaadittavat tarpeet. Rekrytointiin kuuluu erityistarpeiden jäsentäminen, realismi ja oikeasuhtaisuus tehtäviin nähden. Silti yleistä on, että seurakunnat painottavat rekrytoinnissaan lähinnä papin vuorovaikutustaitoja sekä viestintä- ja yhteistyötaitoja. Työntekijän näkökulmasta rekrytointi on käyntikortti seurakuntaan, mutta usein se on niin passiivista, että mahdollisuutta vahvistaa seurakunnan osaamista ei hyödynnetä täysipainoisesti.

Työryhmä nostaa esiin Tikkurilan seurakunnan suunnitelmataulukon, joka on tehty pastorien rekrytointia varten (Liite 3). Se osoittaa laadukkaasti toteutetun rekrytointiprosessin monet eri vaiheet ja tarjoaa mallin, jota on suositeltavaa soveltaa muissakin seurakunnissa rekrytointien yhdenmukaistamiseksi. Taulukon ensimmäinen ruutu ”Yhteys kapituliin viran täyttöprosessista” tarkoittaa rekrytoinnin etenemisreittien selvittämistä. Rekrytointi voi tapahtua joko laatimalla hakuilmoitus tai kapitulista saadulla listalla kaikista niistä, jotka etsivät töitä. Tämä koskee ainakin niitä tuomiokapituleja, joissa on avoin haku.

Pappina työskentely Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa edellyttää pappisvihkimystä. Se on merkittävä askel hengellisessä elämässä ja kirkon palveluksessa.

Pappisvihkimykseen vaaditaan paitsi teologinen koulutus myös kirkon kutsu eli vokaatio sekä henkilökohtainen kutsumus. Hiippakuntien ohjeet auttavat valmistautumaan ja hakemaan pappisvihkimystä. Käytännössä ohjeet vaihtelevat hiippakunnittain ja niistä voi lukea tarkemmin hiippakuntien kotisivuilta. Tämä on haastavaa pappisvihkimystä hakevalle teologian maisterille. Sen vuoksi on tarkoituksenmukaista pyrkiä yhdenmukaistamaan myös tätä prosessia ja siihen liittyviä ohjeita. Työryhmä tuo esiin yhtenä esimerkkinä Espoon hiippakunnan ohjeen, joka antaa kokonaiskuvan prosessista (Liite 4).

3.4 Johtopäätökset

Soveltuvuustutkimuksesta luovutaan ja sen tilalle kehitetään kirkon ja opiskelijoiden välisiä opintojen aikaisia kohtaamisia ja tapahtumia. Näihin voidaan sisällyttää myös yksilöllisiä tapaamisia ja harjoittelujen aikaisia keskusteluja opiskelijan kanssa. Esimerkiksi on mahdollista luoda Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen sekä hiippakuntien kanssa standardit kysymysten työstämiseen opiskelijakohtaamisissa. Hiippakuntiin voidaan koota arviointiryhmiä, jotka toteuttavat (2–3 haastattelijaa) mahdollisesti piispan kanssa opiskelijoiden haastattelut yhdessä luotujen kriteerien mukaisesti. Arviointiryhmä tukee piispaa ja pappiskandidaattia soveltuvuuteen liittyvien kysymysten pohtimisessa keskittyen erityisesti kutsumuksen, ammatti-identiteetin sekä psykososiaalisten edellytysten tarkasteluun. Hyödynnetään työnohjaajia, kokeneita pappeja, asiantuntijoita ja muuta osaamisresurssia. Kokonaisuuden toimintaa seurataan sitä varten perustetussa ryhmässä.

Lisäksi harjoittelunohjaajien koulutuksessa korostetaan hengelliseen elämään ja kirkon virkaan kasvamiseen liittyviä teemoja. Soveltuvuusarviointi voi jatkossa olla osa normaalia rekrytointia, ja siitä vapautuvia resursseja voidaan käyttää opiskelijoiden tukemiseen ja vastuupappien työpanokseen.

Rekrytointiprosessin vastuu kuuluu seurakunnille ja tuomiokapituleille, huomioiden myös muut mahdolliset vokaation antajat. Hiippakuntien rekrytointi- ja ordinaatioprosesseja yhtenäistetään, ja kaikissa hiippakunnissa otetaan käyttöön avoin hakemus. KiTOS-päivät jatkuvat, mutta Reflektiopäivät jäävät tarpeettomina pois soveltuvuustutkimusten päättyessä.

4 Osaamisvajeet kirkon työssä

4.1 Voidaanko vaikuttaa opintojen sisältöihin niin, että ne vahvistavat osaamista?

Nykytilanteen puitteet määritellään piispainkokouksen kelpoisuus päätöksessä (KS 168).

Päätöksessä määritellään mm. tutkinnon tavoitteet (1 §):

- perehdyttää Raamattuun, luterilaiseen tunnustukseen sekä pappisviran kannalta keskeisiin dokumentteihin ja antaa valmiudet tulkita niitä ajankohtaisesti suullisessa ja kirjallisessa viestinnässä;
- antaa perustiedot liturgiikassa ja homiletiikassa sekä valmiudet johtaa kirkkokäsikirjassa mainitut jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset ja rukoushetket;
- antaa perustiedot pastoraaliteologiassa ja valmiudet soveltaa niitä ihmisen kohtaamisessa;
- antaa perustiedot pedagogiikassa ja valmiudet ohjata oppimistilanteita; sekä
- perehdyttää kirkon historiaan ja lähetystehtävään sekä nykyaikana vaikuttaviin uskontoihin ja maailmankatsomuksiin ja antaa valmiudet käydä vuoropuhelua näiden edustajien kanssa.

Samaisessa päätöksessä määritellään väljästi opintojen sisältöä (2 §).

- eksegetiikan, kirkkohistorian, systemaattisen teologian ja käytännöllisen teologian opintoja kaikissa oppiaineissa yhteensä vähintään 100 opintopistettä sekä uskontotieteellisiä opintoja vähintään 10 opintopistettä.
- heprean, kreikan ja latinan opintoja yhteensä vähintään 30 opintopistettä.
- vähintään 20 opintopisteen kokonaisuus, johon sisältyy jumalanpalveluselämän, uskontokasvatuksen ja sielunhoidon soveltavia opintoja sekä päätoiminen työssäoppimisjakso Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnassa.

Opinnoissa on siten tilaa valinnaisuudelle. Monet havainnot viittaavat kuitenkin siihen, että joidenkin keskeisten teologisten sisältöjen käsittely saattaa jäädä vähälle. Opinnoista pappisuralle -tutkimus viittaa konkreettisesti seuraaviin puutteisiin: eksegetiikka, systemaattinen teologia (luterilaisen uskon keskeiset sisällöt ja perusdokumentit,

ekumeeninen osaaminen, eettinen osaaminen) ja kirkkohistoria, pedagoginen osaaminen (menetelmien hyödyntäminen rippikoulun ohella myös muualla srk-työssä), jumalanpalveluksen tuntemus sekä sielunhoidollinen työote.

Konkreettisia havaintoja on myös siitä, että kaikki teologian opiskelijat eivät tunnista papin työhön sisältyväksi piirteeksi kiinnostuksen ihmisiin. Voidaan siis kysyä, miten voimme edistää tätä kiinnostusta. Toinen työssä ilmenevä haaste on kyky itsereflektioon. On selvää, että itsereflektion taidot kehittyvät työuran aikana, mutta näitä taitoja tarvitaan jo työuran alkuvaiheessa. Voidaanko siis näitä kykyjä vahvistaa? Tärkeää olisi, että itsereflektiota edellyttävät työtavat ja teemat olisivat esillä kirkon järjestämissä kohtaamisissa opiskelijoiden kanssa. Teema nostetaan esille nykyisissä teologian opinnoissa, mitä on pidettävä positiivisena asiana, mutta olennaista olisi, että myös opintojen aikaisen harjoittelun ohjaajat voisivat osaltaan haastaa opiskelijaa itsereflektioon, oman työn ja osaamisen arviointiin sekä yhteiseen pohdintaan ohjaajan kanssa. Tärkeää on, että myös seurakunnassa kesätyössä toimivilla opiskelijoilla olisi työpaikallaan esihenkilö, mentori (tms.), jonka kanssa olisi mahdollista pohtia opiskelua, kirkon työtä sekä suuntautumista kirkon virkaan mukaan lukien myös hengellisen elämän kysymykset.

Selvityksen aikana työryhmä on käynyt keskustelua oppilaitosten kanssa kirkon työssä havaituista osaamisen haasteista. Keskustelu on ollut rakentavaa ja niiden yhteydessä on kirkastunut näkemys, että on mielekästä rakentaa kirkon työhön suuntautuville ohjaavampi lukujärjestys. Toisin sanoen kirkko voi rakentaa suosituksen niistä opinnoista, joita opiskelijan kannattaa valita, jos hän on suuntautumassa kirkon työhön. Oletettavasti ei ole tarpeellista rakentaa uusia opintokokonaisuuksia, vaan hyödyntää olemassa olevaa tarjontaa. Tällainen suositus voidaan rakentaa yhteistyössä oppilaitosten kanssa, tosin niin, että suosituksissa on oppilaitoskohtaisia eroja. Suunnitteilla on myös, että yhteistyössä oppilaitosten kanssa arvioitaisiin soveltavien opintojen kokonaisuutta. Miten toteutetut opinnot vastaavat työelämän tarpeita ja onko kirkolla tarjottavana jotain, joka voisi tukea opintojen toteutumista?

Keskusteluissa yliopistojen kanssa on mainittu myös mahdollisuus kirkon työtä tukevan dosenttiopetuksen järjestämiseen. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopiston kanssa on jo kokemuksia siitä, että kirkossa työskentelevät dosentit ovat toteuttaneet koulutuksia

jostain kirkon kannalta olennaisesta teemasta, mutta yliopisto-opetuksen edellyttämällä tasolla. Kirkko voisi tarjota koulutukselle puitteet (esimerkiksi leirikeskukseen), jossa koulutus toteutettaisiin intensiivijaksona. Sen yhteydessä voisi olla myös hartauksia sekä hengellisen elämän ja ammatti-identiteetin kasvua tukevia keskusteluja. Itä-Suomen yliopiston ohella tämänkaltaisesta toimintatavasta on kokemuksia myös Sibelius-Akatemian teologisten aineiden kesäkurseista: yliopisto maksaa ja järjestää opetuksen, KKH/TK huolehtivat erityisesti spiritualiteettiin ja käytännön työhön liittyvistä sessioista. Opintojen järjestämisessä tulee kuitenkin olla tarkkana siitä, ettei yhteistyöhankkeita ymmärretä niin, että kirkko maksaa ja toteuttaa osan tutkinnosta.

Opintojen ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta tärkeän kysymyksen muodostaa Kirkon teologikoulutustoimikunnan rooli. Kyseisessä toimikunnassa on kirkon, yliopistojen, opiskelijoiden ja ammattijärjestöjen edustus. Toimikunnassa käsitellään erilaisia opintoihin liittyviä kysymyksiä, mutta ajoittain on nostettu esille, että opintojen seuraamisen ja arvioinnin roolia voisi vahvistaa. Tässä suhteessa esikuvia löytyy kirkon muiden tehtäväalueiden koulutusten seurantaryhmistä. Teologikoulutustoimikunnan tehtävää ja ehkä myös kokoonpanoa onkin syytä tarkentaa. Toiminnassa voidaan painottaa nykyistä enemmän koulutuksen seuranta- ja arviointitehtäviä, jolloin keskiössä ovat kysymykset osaamisen kehittymisestä ja rekrytoinnista eli laadullisista ja määrällisistä tekijöistä. Näiden ohella toimikunnassa voidaan käsitellä myös opiskelijoiden tukemiseen liittyviä tarpeita ja käytäntöjä sekä henkilöstökoulutusta eli jatkuvaa oppimista.

4.2 Ordinaatiovalmennus ja perehdyttäminen

Ordinaatiovalmennus ja perehdyttäminen sisältyvät pastoraalitutkintoon. Osioista edellisen laajuus on 3 op, mutta jälkimmäistä ei ole opintopisteytetty. Monissa puheenvuoroissa on esitetty toiveita ordinaatiovalmennuksen vahvistamiseen, sillä siihen kohdistuu runsaasti erilaisia sisältöpaineita ja toiveita kokonaisuuden laajentamiseen. Resursseja tähän ei kuitenkaan näyttäisi olevan. Toisaalta on myös havaittu, ettei ordinaatiovalmennuksen laajentaminen välttämättä tuota toivottua tulosta, sillä vihkimykseen valmistautuminen ja siihen liittyvät henkiset ja hengelliset kysymykset ovat vahvasti valmistautuvan mielessä. Ordinaatiovalmennuksen tavoitteita ja sisältöjä on

määritelty pastoraalitutkinnon toteutussuunnitelmassa, mutta hiippakunnallisissa toteutuksissa on vielä runsaasti vaihtelua, mikä osittain johtuu maantieteestä (esim. hpk:n etäisyys opiskelupaikkakunnalle).

Työelämävalmiuksien kehittymisen kannalta olennaisen tärkeän rooliin asettuu seurakunnassa tai muussa työyhteisössä toteutuva perehdyttäminen. Sen järjestelyissä on kehitytty, mutta valtakunnallisesti katsottuna toteutukset eivät ole olleet tasalaatuisia. On olennaisen tärkeää, että jokaiselle pappisvirkaan vihitylle nimetään seurakunnassa perehdyttäjä, jonka ohjauksessa työuraansa aloitteleva pappi perehtyy seurakunnan erilaisiin käytännön kysymyksiin, kuten työyhteisöön, tiloihin, hallintoon, talousasioihin, viestintään ja papin työn keskeisiin tehtäviin. Näitä ovat esimerkiksi kirkolliset toimitukset, jumalanpalvelukset ja rippikoulu sekä papin ammatilliseen ja hengelliseen identiteettiin liittyvät kysymykset. Olennaista on hyvä keskusteluyhteys sekä perehdyttäjän että koko työyhteisön kanssa. Työtehtäviä suunniteltaessa on tärkeää, että aloittelevalle papille annetaan aikaa omaehtoiseen perehtymiseen sekä aikaa ajatella ja valmistautua ensimmäisiin työtehtäviin.

Monissa hiippakunnissa on rakennettu perehtymisen tueksi – tai jatkoksi – erilaisia mentorointijärjestelyjä. Mentorointi auttaa työntekijöitä oppimaan työssä, kasvamaan ammatillisesti ja hengellisesti, sekä ymmärtämään kirkon työn moninaisuutta ja oman ammatillisen orientaation. Käytännössä mentorointi on työhön liittyvien kysymysten käsittelyä yhdessä kokeneemman, oman työyhteisön ulkopuolisen työntekijän kanssa. Mentorointi on kestoaltaan usein noin vuoden mittainen ohjausprosessi. Ohjauskeskustelut ovat kahdenkeskisiä ja luottamuksellisia. Vaihtoehtoisesti mentorointia voidaan toteuttaa mentorointiryhmänä. Lisäksi tuomiokapitulit tukevat työuraansa aloittavien pappien vertaisryhmiä. Tärkeänä on pidetty myös mahdollisuuksia hengelliseen ohjaukseen pappisuran alkuvaiheessa. Tästäkin on kokemuksia joissakin hiippakunnissa, mutta käytäntöjä tulee laajentaa.

Perehdyttämiseen ja ordinaatiovalmennukseen kohdistuu runsaasti erilaisia sisällöllisiä toiveita. Teemat liittyvät muun muassa seurakunnan hallintoon, toimituksiin ja leirityöhön. Joitakin sisältöalueita saattaa olla mielekästä opiskella itsenäisesti esimerkiksi verkon kautta, mutta se edellyttää konkreettisten verkkokurssien luomista sekä sen

tunnistamista, mikä toteutusmuoto tukee opiskeltavan sisältöalueen ja sen tavoitteiden saavuttamista.

4.3 Pastoraalitutkinto

Piispainkokouksen päätös (KS 170) säätelee tutkinnon puitteet, joita dekaanikokouksen hyväksymässä toteutussuunnitelmassa on konkretisoitu. Tällä hetkellä opintokokonaisuuksien vastuut on jaettu tuomiokapitulien (1, 2, 4 ja 10) ja Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen kesken (3, 5–9). Tutkinnon keskeisenä tavoitteena on, että se tukee virkauraansa aloittavaa pappia kehittymään kirkon työn ammattilaiseksi.

Opiskelijapalautteen perusteella kokonaisuus koetaan pääosin hyväksi ja Opinnoista pappisuralle -tutkimuksen mukaan sisältöalueet vastaavat haasteita, joita virkaurallaan aloittava pappi kokee tarvitsevansa. Kriittikinä on se, että joidenkin mielestä opinnoissa on paljon samaa kuin yliopisto-opinnoissa. Oman haasteensa muodostaa myös se, että opintokokonaisuuksiin tultaessa osaamisen tasoissa on runsaasti vaihtelua.

Kustannuksia pidetään ongelmana. Merkittävimpiä ovat matkat, majoitus ja ateriat. Varsinainen kurssimaksu on alhainen. Hiippakuntien myöntämät koulutusavustukset ovat tarpeellisia, mutta niitä ei aina haeta. Joihinkin haasteisiin voidaan ehkä vastata sillä, että kehitetään joistakin pastoraalitutkinnon osa-alueista verkossa itse opiskeltavia kokonaisuuksia, mutta niiden luominen edellyttää merkittävää työpanosta, jotta kokonaisuudet ovat pedagogisesti toimivia. On myös tiedostettava, että myös verkkokoulutuksissa tarvitaan ohjausta / kouluttajia, jotka antavat palautetta suoritetusta kokonaisuudesta.

Työskentelyn aikana on pohdittu nykyistä tehtäväjakoja kapitulien ja Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen välillä. Asiasta on erilaisia näkemyksiä, joten aihetta on syytä pohtia tarkemmin jatkotyöskentelyssä. Toinen kiinnostava kysymys on, että missä määrin työnantaja (seurakunta) tukee työuransa alussa olevan papin opintoja? Kirkon kannalta pastoraalitutkinto täydentää olennaisella tavalla niitä osaamisalueita, joihin yliopistollinen teologian maisterin tutkinto ei anna riittäviä valmiuksia. Onkin tarpeellista, että pastoraalitutkinto mielletään sellaiseksi, että sen suorittaminen on välttämätöntä ammattilaiseksi kehittymisen kannalta.

Tutkintoa kehitettäessä on aiheellista pohtia verkkokoulutusten mahdollisuuksien ohella kysymyksiä, valinnaisuudesta ja spiritualiteetin tukemisesta. Opiskelijapalautteiden mukaan viimeksi mainittu on todettu olennaisen tärkeäksi. Koulutuskeskuksen tai leirikeskukseen kappelissa vietetyt hartaudet ja messut ovat olennaisia osia itse koulutusprosessia. Oppimisen kannalta olennaisen tärkeää on vertaistuki ja vapaamuotoiset keskustelut kollegojen kanssa myös luentosalien ulkopuolella.

Työryhmän mielestä on välttämätöntä, että piispainkokous asettaa työryhmän uudistamaan pastoraalitutkintoa. Kehittämistyössä on aiheellista paneutua edellä kuvattuihin haasteisiin. On myös tarpeellista pohtia sitä, voisivatko jotkin opintokokonaisuudet olla avoimia myös muille kirkon työntekijäryhmille.

4.4 Itsenäiseen opiskeluun perustuvat verkko-opinnot

Kirkossa tarjotaan itseopiskeluun pohjautuvia verkko-opintoja hyvin niukasti.

Työryhmämme työskentelyssä on kiinnitetty huomiota siihen, että merkittävä este koulutuksiin osallistumisiin on erilaiset matkakustannukset. On myös sisältöjä, joita voisi olla luonteva opiskella omaehtoisesti verkkoa hyödyntäen. Mahdollisia sisältöjä voisivat olla monet talouteen sekä kirkon hallintoon ja lainsäädäntöön liittyvät kysymykset. Myös joitain toiminnallisia kysymyksiä, kuten kirkollisiin toimituksiin liittyvät muodollisuudet ja jumalanpalveluselämän mahdollisuudet voisivat olla mielekästä opiskella verkossa. Tällainen toimintamalli saattaisi yhdenmukaistaa opiskelijoiden osaamista, mikä helpottaisi myös lähijaksojen toteutusta.

Verkkokurssit voivat sopia opintojen loppuvaiheessa oleville opiskelijoille, tueksi ordinaatiovalmennuksessa tai perehdyttämävaiheessa oleville sekä työuran alussa oleville. Jotkin verkkokoulutukset voivat sopia monille kirkon työntekijäryhmille. On kuitenkin tiedostettava, että verkko-opinnotkin vaativat pedagogista suunnittelua ja opintojen aikaista ohjausta. Ne eivät myöskään välttämättä tue kiinnostusta ihmisläheiseen alaan ja vuorovaikutustaitojen kehittymistä. Verkkokursseja ja -aineistoja on myös säännöllisesti päivitettävä. Samalla on pidettävä huolta siitä, että tarjoamme riittävästi kontaktiopetukseen perustuvaa koulutusta, sillä ne tarjoavat tilaisuuksia asioiden yhteiselle prosessoinnille ja vertaistuelle.

4.5 Voiko kirkon koulutusrahaa kohdentaa myös teologian opiskelijoihin?

Kirkko tukee tiettyihin kirkon tehtäviin opiskelevia kirkon työntekijän identiteetin ja hengellisen elämän vahvistumisen kysymyksissä nk. Kiko-tuella (Kirkon tuki kouluttavalla laitokselle). Tuen konkreettiset muodot vaihtelevat kouluttavan laitoksen mukaan: teologisten tiedekuntien osalta tuki kohdistuu kirkon kannalta keskeisten tehtävien osarahoitukseen (HY:n työelämäsuunnittelija, UEF: soveltavien opintojen lehtori). Ammattikorkeakoulut järjestävät Kiko-tuen turvin opiskelijoiden hengellistä ja ammatillista identiteettiä tukevaa toimintaa yhteistyössä kirkon (paikallinen hpk / seurakunnat) kanssa. Toiminta on konkreettisesti mm. viikonloppuleirejä, retriittejä, jumalanpalveluksia ja osallistumista esim. hiippakunnallisiin ja kokonaiskirkollisiin tapahtumiin. Ammattikorkeakouluissa toiminnasta vastaavat lehtorit, jotka voivat käyttää siihen työaikaansa. Yliopistot eivät ole olleet halukkaita kantamaan vastuuta samanlaisista prosesseista.

Kirkon tuki teologian opiskelijoiden kirkon työntekijäksi kasvamisessa ja hengellisen elämän tukemisessa kanavoituu teologikoulutustoimikunnan kautta opiskelijajärjestöille. Avustus on vuositasolla yhteensä n. 4 000 €, jota ei aina käytetä kokonaan. Opiskelijajärjestöjen valmiudet tällaisten prosessien toteuttamiseen eivät ole kovin vahvat ja vastuuhenkilöiden vaihtuvuus on runsasta.

Konkreettisesti kirkon läsnäoloa opiskelijoiden keskuudessa voisi vahvistaa esim. neljän vuoden pilottihanke, jossa opiskelijatyöhön rekrytoidaan pappi, jonka tehtävänkuvassa voidaan hyödyntää nykyisen koulutussuunnittelijan tehtävää. Mahdollinen taustataho papille voisi olla oppilaitospaikkakuntien seurakunnat, tuomiokapituli tai piispainkokouksen kanslia/Kirkon teologikoulutustoimikunta.

Kokemukset pilottina toteutetusta Matkalla-retriitistä olivat hyvät, ja sen kaltaisia leirejä voisi järjestää jatkossakin. Niiden keskeinen sisältö ja tavoite on opiskelijoiden mahdollisuudessa pohtia omaa suhdettaan kirkkoon. Mikäli näitä toteutetaan jatkossa, on tarkennettava KiTOS-päivien ja Matkalla-retriitin tavoitteita ja sisältöjä sekä näiden suhdetta toisiinsa. Tarkoituksenmukaista on ajoittaa nämä niin, että ensin toteutetaan Matkalla-retriitti ja toisena KiTOS-päivät, johon sisältyy työelämän ja rekrytoinnin

näkökulmia. Retriittien vastuu- ja resurssitahoina voisivat olla esim. piispainkokous tai kirkkohallitus. Toteutuksessa on luontevaa olla mukana hiippakuntia ja seurakuntia.

Kiko-rahoituksen kokonaisuudesta noin 40–45 % kohdistuu kirkon alan opiskelijoiden kirkollisen identiteetin ja hengellisen elämän tukemiseen. Tuen kokonaisuutta tulee kehittää niin, että tuen painopiste siirtyy opiskelijoiden tukemiseen esimerkiksi edellä esitettyjen konkreettisten toimien avulla.

4.6 Johtopäätökset

Valmistellaan suositus valinnaisista opinnoista, jotka tukevat pappisvirkaan suuntautuvia opiskelijoita. Laaditaan suunnitelma tilaisuuksista ja tapahtumista, joissa kirkko kohtaa teologian opiskelijoita heidän matkallaan kohti kirkon virkaa. Painotetaan erityisesti hengellisen elämän merkitystä. Käynnistetään pastoraalitutkinnon uudistus, jota varten piispainkokous nimeää työryhmän, jossa on edustajia hiippakunnista sekä Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen toimijoista.

5 Hyvinvoinnin tukeminen

5.1 Nuorten työntekijöiden työhyvinvointi

Opinnoista pappisuralle -tutkimuksessa viitataan tutkimuksiin, joiden mukaan nuorten aikuisten työhyvinvoinnissa on ilmennyt haasteita. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen tuoreen tutkimuksen mukaan nuoremmat työntekijät kokivat muita heikompaa työhyvinvointia.¹⁸ Tämä näkyy työuupumusoireiluna, työssä tylsistymisenä ja heikompana työn imuna. Kolme neljästä nuoresta papista oli melko tai erittäin tyytyväinen työhönsä. Melko tai erittäin tyytymättömiä oli reilu kymmenes. Nuorten naisten työhyvinvointi oli heikompaa kuin nuorten miesten.

Nuorten työntekijöiden kuormittuneisuus kirkon työssä on kasvava ja monisyinen ilmiö, joka heijastuu sekä yksilöihin että koko työyhteisön toimintaan. Viikoittain noin kolmasosa

¹⁸ Palmi, Tervo-Niemelä & Saarelainen 2024, 342–343.

papeista kokee olevansa jaksamisensa ääri rajoilla. Uupumuksen kokemus ei rajoitu vain työuran alkuvaiheeseen, mutta nuorilla ja uusilla työntekijöillä kuormitus kasautuu usein erityisellä tavalla.

Papin työhön yleisesti heijastuva haaste on se, että työtä hahmotetaan, ohjataan ja osin johdetaan usean tason läpi: kokonaiskirkollisesti, hiippakuntatasolla ja seurakuntatasolla paikallisesti. Näillä eri tasoilla ilmenevät ihanteet tai haasteet eivät aina korreloi keskenään. Nuorten pappien kohdalla erityisesti paine todistaa oma pätevyytensä, epäselvät rajat työn ja vapaa-ajan välillä sekä epäyhtenäiset perehdytyskäytännöt muodostavat yhdessä riskitekijän työhyvinvoinnille.

Nuoret työntekijät ajautuvat helposti niin sanotun paikkaajan rooliin, jolloin heihin kohdistuu runsaasti odotuksia ja vaihtelevia työtehtäviä ilman selkeitä rakenteita. He pyrkivät todistamaan pystyvyytensä, mikä ajaa heidät ääri rajoille.

Samalla fyysiseltä iältään nuoret opettelevat työelämän perusteita ja alanvaihtajat seurakuntatyötä, jonka luonne poikkeaa usein paljonkin aiemmasta työkokemuksesta. Papin työ eroaa monella tavalla muista ammateista. Sen hengellinen, emotionaalinen ja yhteisöllinen luonne tekee jaksamisen tukemisesta erityisen tärkeää. Työtä tehdään ihmisten kanssa ja ihmisten hyväksi ja siksi omasta jaksamisesta huolehtiminen on elintärkeää.

Perehdytys ja koulutus nivoutuvat olennaisesti työhyvinvointiin. Ne molemmat ovat työnantajan velvollisuus. Esimerkiksi Kirkon perehdyttämisopas tarjoaa suuntaviivoja, mutta käytännön toteutus vaihtelee seurakunnittain ja hiippakunnittain.¹⁹ Esimerkiksi Lapuan hiippakunnassa toteutetaan 12 kerran yksilömentorointi ennen pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksia, kun taas Helsingin hiippakunnasta on kokemuksia parin kerran ryhmämentoroinnista. Esimerkiksi Oulun hiippakunnassa on toteutettu yhteisöllisiä sisältöjä kuten Osallisena kirkon uskosta -koulutus, joka vastaa erityisesti nuorten työntekijöiden tarpeisiin. Ongelmana on kuitenkin tasalaatuisuuden puute. Samoin seurakuntien taloudelliset erot vaikuttavat suoraan siihen, millaisia

¹⁹ Kirkon perehdyttämisopas <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/perehdyttaminen/>

työterveyspalveluja ja tukimuotoja voidaan tarjota. Tämä aiheuttaa epätasa-arvoa työntekijöiden välillä.

Yliopistollisen teologikoulutuksen painopisteet vaativat kriittistä tarkastelua. Tällä hetkellä painotus on pitkälti akateemisessa suorituksessa, eikä rinnalla kulkemisen, läsnäolon ja auttamistyön emotionaalisia ja käytännöllisiä ulottuvuuksia tueta riittävästi. Tehtävien monipuolisuus ja muuttuva kulttuurinen konteksti lisäävät haasteellisuutta ja edellyttävät jatkuvaa osaamisen päivittämistä. On myös aiheellista kysyä, antaako teologikoulutus riittävät eväät siihen, mitä pappi työssään todellisuudessa kohtaa. Haastattelun mukaan papeilta pyydetään esimerkiksi enenevässä määrin apua mielenterveyden haasteisiin, joihin heitä ei ole koulutettu.²⁰ Yhä useampi keskusteluaikaa pyytävä ihminen haluaa keskustella papin kanssa muista kuin hengellisistä asioista tai sielunhoidollisista kysymyksistä. Haasteena on, että papit eivät ole mielenterveyden tai lääketieteen ammattilaisia. Monet kokevat, että papin työ on hengellisesti ja emotionaalisesti niin vaativaa, että tämänhetkinen koulutus jättää yksilön liian yksin. Lisäosaamista voi hankkia itsenäisesti, mutta sitä voisi olla laajemminkin tarjolla kirkon työntekijöille. Tärkeintä kuitenkin on, että pappi osaa ohjata henkilön oikeaan paikkaan, jos oma ammattitaito ei riitä.

Työnantajien odotukset voivat lisäksi olla korkealla. Hyvä työntekijyys mitataan toisinaan kalenterin täyteydellä tai suoritettujen tehtävien määrällä. Tämä suorituskeskeinen ajattelu voi aiheuttaa kokemuksen siitä, että vain jatkuva kiire ja tehokkuus tekevät työn arvokkaaksi. Tällöin työn syvällisempi merkitys, kuten rinnalla kulkeminen ja yhteisön rakentaminen, jäävät taka-alalle. Herää kysymys: mitä kirkko oikeasti arvostaa työntekijässään, ja onko kiireen kulttuuri todella tavoiteltavaa?

Pappien työhyvinvointia koskeva keskustelu liittyy läheisesti siihen, mitä pidetään papin ydintehtävänä ja millaista osaamista siinä tarvitaan. Onko työssäjaksaminen ja itsensä johtaminen otettu riittävästi huomioon esimerkiksi papin ydinosaamiskuvauksessa? Siinä on tuotu esiin papin työn keskeisiä osa-alueita kuten teologinen ja arvo-osaaminen,

²⁰ <https://yle.fi/a/74-20162722#:~:text=Teologian%20maisterin%20koulutus%20ei%20en%C3%A4%C3%A4%20riit%C3%A4%20papin%20ty%C3%B6ss%C3%A4,suruista.%20Asian%20on%20huomannut%20my%C3%B6s%20seura%20kuntapastori%20Tiia%20Karvinen.>

tehtäväkohtainen ja vuorovaikutukseen liittyvään osaaminen sekä toimintaympäristöön ja yhteisöön liittyvä osaaminen.²¹ Puutteita on kuitenkin työhyvinvoinnin näkökulmasta. Ydinosaamiskuvaus korostaa tekemistä, kun olisi pidettävä huolta myös pappina olemiseen ja elämiseen liittyvistä puolista. Eri työmuodot, kuten sairaalasielunhoito, rippikoulutyö tai perheneuvonta, tuovat mukanaan erityisiä kuormitustekijöitä, joita ei aina tunnisteta tai huomioida. Kansainvälisesti esimerkiksi Englannin kirkossa on tutkittu eri työalojen erityispiirteitä ja niiden vaikutusta työn kuormittavuuteen. Digitalisaation kasvun voi nostaa yhtenä esimerkkinä nykytyön uudentyyppisestä rasitteesta.

Spiritualiteetin merkitys jaksamisessa on olennainen, mutta helposti unohtuva ulottuvuus. Työnantajalla ei ole velvoitetta sen järjestämiseen samalla tavalla kuin perehdytyksen ja koulutuksen järjestämiseen, mutta voidaan katsoa, että siihenkin tulisi tarjota välineitä. Papin oma hengellinen elämä, rukouselämä ja sisäinen kestävyys vaikuttavat suoraan siihen, miten hän jaksaa kohdata toisia ihmisiä ja hoitaa tehtäviään. Piispan tehtävänä on papiston kaitsenta myös tässä hengellisessä mielessä: tukea pappeja heidän kutsumuksessaan ja jaksamisessaan. Tähän eräs työväline on hengellinen ohjaus. Niin ikään on tärkeää, että työnohjaus, ja mahdollisesti debriefing- ja defusing-käytännöt tulisivat osaksi seurakuntien normaalia tukirakennetta, erityisesti virkaiältään nuorten työntekijöiden kohdalla.

Empatian ja apatian välinen tasapaino on yksi papin työn keskeisistä haasteista. Jos suhtautuminen on jatkuvasti empaattista, riski uupua kasvaa. Jos taas suhtautuminen muuttuu etäiseksi ja mekaaniseksi, seurauksena voi olla virkamiesmäistä suorittamista, joka ei tue kutsumustietoista työn tekemistä. Näiden ääripäiden välissä tasapainottelu vaatii sekä rakenteellista tukea että vahvaa henkilökohtaista työskentelyä.

Nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä, jotka juurtuvat sekä työyhteisön arkeen että kirkon rakenteisiin. Kysymys on laajemmassa mielessä ns. osaamisen johtamisesta. Sillä tarkoitetaan henkilöstön osaamisen kehittämistä hyödyntämällä olemassa olevaa osaamista, edistämällä jatkuvaa oppimista ja vahvistamalla kehittymistä tukevaa työkuultuuria. Tavoitteena on varmistaa, että organisaatiolla on tulevaisuuden haasteiden ja tehtävien edellyttämä osaaminen.

²¹ Papin ydinosaamiskuvaus <https://kirkonydinosaaminen.fi/pappi.html>

Laadukkaalla osaamisen johtamisella tuetaan myös työntekijöiden työhyvinvointia ja motivaatiota työhön.

Virkauraltaan nuorten työntekijöiden kohdalla voidaan havaita joitain erityisiä haasteita, joista ensimmäinen keskeinen osa-alue on työnkuvan selkeys. Liiallisen työmäärän ollessa yksi suurimmista kuormitustekijöistä, selkeä ja kirjallinen työnkuva toimii tärkeänä työvälineenä. Siihen on mahdollista palata, kun työkuorma kasvaa liian suureksi, ja se antaa työntekijälle selkeän käsityksen siitä, mikä juuri hänen tehtävässään on olennaista ja priorisoitavaa. Tarvittaessa työnkuva voi toimia myös keskustelun välineenä esihenkilön kanssa, kun arvioidaan työn määrää ja järkevää rajaamista.

Toinen tärkeä tekijä on työntekijän oma kyky arvioida jaksamistaan sekä esihenkilön vastuu tästä. Kehityskeskusteluissa olisi syytä käsitellä työkuorman ohella myös työntekijän kokemusta jaksamisestaan, palautumisestaan ja mahdollisista tukitarpeista. Työnantajan vastuulla on pysyä ajan tasalla siitä, miten uuden työntekijän osaaminen kehittyy ja kuinka paljon työntekijät todellisuudessa tekevät työtä – ei vain kalenterin tai tehtävälisterien perusteella, vaan myös kuormituksen laadullista puolta kuunnellen. Tältä osin voisi olla tarpeen tehdä myös hiippakuntatasolla kartoitusta siitä, millaisia tukitoimia (työnohjaus, työterveyshuolto, vertaistapaamiset) työntekijöille tarjotaan, keille ne ovat saatavilla ja millä perusteilla. Tämän tiedon läpinäkyvyys ja yhdenvertaisuus on tärkeää niin työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun kuin työhyvinvoinnin kokonaisuuden kannalta.

Vertaistuki nousee toistuvasti keskeiseksi elementiksi erityisesti uran alkuvaiheessa. Hiippakuntien rooli uusien työntekijöiden koollekutsujana ja vertaistapaamisten järjestäjänä olisi tärkeä. On perusteltua, että osallistuminen näihin tapaamisiin olisi velvoittavaa ja nähtäisiin osana viranhoitoa, ei ylimääräisenä lisänä. Vertaistuki tukee pappisidentiteetin rakentumista, työn rajaamisen oppimista ja tarjoaa tilaa purkaa kokemuksia turvallisesti. Vaikka ordinaatiovalmennus luo hyvän pohjan, sen jälkeen tarvitaan jatkuvaa tukea, jotta työuran alku ei jää liian yksinäiseksi.

Hiippakuntien tasolla on selvästi enemmänkin yhtenäistämisen ja yhteisen kehittämisen varaa. Hiippakunnilta esimerkiksi odotetaan, että ne antaisivat vielä enemmän tukea seurakuntia pappien työnjohtoon liittyvissä asioissa. Hiippakunnat voisivat tiiviimmin

kehittää yhteisiä hyviä käytäntöjä työuransa alussa olevien pappien tukemiseen ja vieläkin enemmän ohjeistaa, tukea ja kouluttaa seurakuntatasolla toimivia perehdyttäjiä ja esihenkilöitä pappien työn johtamiseen liittyvistä seikoista. Hiippakuntatasolla voitaisiin laatia selkeät suuntaviivat sille, millainen työmäärä on kohtuullista työuransa alussa olevalle papille määrittelemällä perusasioita, työviikkoa ja vuotta kohden olevien toimitusten ja jumalanpalvelusten määrä sekä mikä on kohtuullinen määrä rippikouluja vuodessa. Tässä yhteydessä olisi myös suotavaa määritellä kohtuullinen määrä viikonloppuvapaita kuukaudessa. Tällainen linjaus antaisi niin uudelle papille kuin työnantajina toimiville seurakunnille selkeämmät ohjeet työn kohtuullisuudesta.

Perehdytyksen osalta on tärkeää, että seurakunnilla on selkeät ja yhtenäiset ohjeet siitä, mitä hyvän perehdytyksen tulee sisältää. Näiden ohjeiden tulisi olla velvoittavia ja valtakunnallisesti koordinoituja, jotta nuoret työntekijät eivät jäisi yksittäisten seurakuntien resurssien tai osaamisen varaan. Perehdytys ei ole vain hallinnollinen toimenpide, vaan keskeinen osa työntekijän turvallisuuden ja kuulumisen kokemusta uudessa työyhteisössä. Päivittämisen tarvetta on myös varsinaisissa työhyvinvointiin liittyvissä materiaaleissa.

Myös koulutuksen rooli on merkittävä. Työnantajan kustantama täydennyskoulutus vahvistaa ammatillista osaamista, tukee työssä jaksamista ja luo paikkoja vertaistuelle. Koulutus ei saa olla yksin työntekijän vastuulla tai riippuvainen hänen omasta ajastaan ja resursseistaan. Sen tulisi olla osa työn normaalia kehittämistä ja tukea erityisesti niitä osa-alueita, jotka jäävät peruskoulutuksessa ohuiksi.

Pastoraalitutkinnon rakenteessa on aiheellista huomioida työhyvinvointiin liittyvät kysymykset entistä painokkaammin. Tällä hetkellä pastoraalitutkintoon sisältyvä opintokokonaisuus ”Työyhteisö ja hallinto” painottuu hallintoon työyhteisökysymysten jäädessä vähäiselle huomiolle. Työryhmän ehdotuksena onkin vahvistaa pastoraalitutkinnossa hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja itsensä johtamiseen liittyvää sisältöä, vastaavalla tavalla kuin johtamiskoulutuksessa on jo työhyvinvoinnin johtamisen osio. Tämä ei olisi ainoastaan reaktiivinen toimenpide, vaan myös ennaltaehkäisevä panostus kirkon tulevaisuuden kannalta keskeisen ammattiryhmän hyvinvointiin.

Nuorten pappien työhyvinvointi ei siis ole yksittäisten toimenpiteiden varassa, vaan se rakentuu kokonaisuudesta, jossa selkeä työnkuva, vastuullinen johtaminen, vertaistuki, yhtenäinen perehdytys, koulutus ja hengellisen työn erityisluonteen ymmärrys kietoutuvat toisiinsa. Kaikki nämä tekijät yhdessä muodostavat sen perustan, jolle kestävä ja kutsumusta tukeva työelämä voi rakentua.

Olellista on huomioda, että työhyvinvointi ei ole erillinen ilmiö, vaan se on läsnä kaikessa työelämässä, niin koulutuksessa, perehdytyksessä, johtamisessa kuin yhteisön kulttuurissa.

5.2 Työn ja elämän merkityksellisyyden kokemus

Aiempien tutkimusten mukaan yksilön kokema elämän merkityksellisyys on yhteydessä moniin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Kokemus työn merkityksellisyydestä on puolestaan yhteydessä esimerkiksi työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Opintoista pappisuralle -tutkimuksessa viitataan havaintoihin, joiden mukaan merkityksellisyyden kokemus on todennäköisesti sitä vahvempi, mitä enemmän oma vakaumus on linjassa kristillisen opin pääkohtien ja ev. lut. kirkon siihen liittyvien linjausten kanssa.²² Merkityksellisyys syntyy usein ihmiskohtaamisissa. Myös kollegiaalinen tuki voi lisätä merkityksellisyyden tunnetta.

Oman hengellisen elämän hoitaminen on tärkeää, mutta käytännössä sen toteuttaminen voi olla haastavaa varsinkin pienissä seurakunnissa, joissa kotikirkko on usein myös työpaikka. Työn kokeminen merkitykselliseksi voi kääntyä myös itseään vastaan: sekä syvä merkityksellisyyden että merkityksettömyyden tunne voivat altistaa uupumukselle. Oman työn merkitykselliseksi kokeminen voi vaikuttaa myös omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Esimerkiksi sairauslomalle jäämisen kynnyks nuorella työntekijällä voi olla korkea, vaikka tarve vaatisi. Huomion arvoista on, että työpaikan palautteenantokulttuuri voi tukea merkityksellisyyden tunnetta. Työyhteisössä pitäisi saada ja muistaa antaa myönteistä palautetta ja myös tukea, kun sille on tarvetta.

²² Palmi 2024, 411.

5.3 Johtopäätökset

Tuomiokapituleissa tulee kehittää koulutusta ja tapaamisia uransa alkuvaiheessa oleville papeille, joissa käsitellään työelämään ja jaksamiseen liittyviä teemoja. Koulutukseen sisältyisi vertaistukea, työnohjauksen perusteita ja tietoa seurakuntien vastuulla olevasta työterveydestä. Suositeltavaa on, että jokaisella papilla olisi hengellinen ohjaaja.

Papin ydinosamiskuvaus tulee päivittää työhyvinvoinnin näkökulmasta, ja myös muut hyvinvointiin liittyvät materiaalit tulee uudistaa ja ottaa käyttöön. Pastoraalikoulutuksessa on syytä vahvistaa osuutta hyvinvointikysymyksistä.

Perehdyttämisen ohjeet, sisällöt ja tavoitteet on pidettävä ajan tasalla kaikissa seurakunnissa. Perehdytyskansion tulee olla muokattavissa paikallisten tarpeiden mukaan. Seurakuntia tulee muistuttaa siitä, että työhyvinvointi sisällytetään perehdytykseen, joka nähdään pitkäkestoisena prosessina. Perehdytyksestä voi vastata perehdyttäjä, esihenkilö tai koko työyhteisö.

6 Yhteenveto ja toimenpide-ehdotukset

Teologian opiskelijoiden ja työuransa alussa olevien pappien tukea koskeva työryhmä jättää selvityksensä kunnioittavasti piispainkokoukselle. Työryhmä on esittänyt piispainkokouksen päätöksen mukaisesti papin työn alkuun liittyviä tekijöitä ja tuottanut ehdotuksia toimenpiteiksi, joilla kirkko tukee pappisuralle suuntautuvien teologian opiskelijoiden sekä työuraansa aloittelevien pappien ammatillisen ja hengellisen identiteetin kasvua. Selvitykseen sisältyy nykyisten työuran alkuun liittyvien prosessien ja pastoraalitutkinnon arviointi.

Työryhmän toimenpide-ehdotukset niistä vastaaville eri toimijoille:

Kirkkohallitus

- Laaditaan yhteistyössä tuomiokapitulien kanssa konkreettinen suunnitelma tilaisuuksista ja tapahtumista, joissa kirkko kohtaa teologian opiskelijoita. Prosessin tavoitteena on tukea opiskelijaa matkalla kohti kirkon virkaa. Erityisesti hengellisen elämän (spiritualiteetin) näkökulma on olennainen.
- Luodaan valtakunnallinen Rekry-sivu, joka sisältää tietoa papiksi hakeutumisesta (pätevä kaikkiin hiippakuntiin), usein kysytyt kysymykset (Q&A) ja avoimen hakemuksen malli kaikkiin hiippakuntiin.
- Papin ydinosamiskuvaus päivitetään huomioimaan työhyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen pappeuden näkökulmat. Samalla uudistetaan kirkon ammattien yhteinen ydinosamiskuvaus.
- Kirkkohallitus yhdessä muiden koulutuksen toimijoiden kanssa tarjoaa täydennyskoulutusta erityisesti hengellisesti ja emotionaalisesti vaativiin työtehtäviin sekä tukee jatkuvassa osaamisen päivittämisessä.

Piispainkokous

- Luovutaan nykyisen kaltaisesta soveltuvuustutkimuksesta. Samalla päättyy soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmän toiminta. Soveltuvuusarviointi on mahdollista myös tulevaisuudessa, mutta tällöin se kuuluisi normaaleihin rekrytointiprosesseihin. Soveltuvuustutkimuksista säästyvällä resurssilla (n. 40 000 € / vuosi) kustannetaan korvaavien työskentelyjen kuluja. Soveltuvuustutkimuksen tilalle luodaan yhtenäinen kokonaisuus, johon sisältyy opintojen alkuvaiheen kohtaamisia opiskelijoiden ja kirkon välillä. Käytetään nykyaikaisia menetelmiä ja tehdään yhden soveltuvuustutkimuksen sijaan ammatillisen kasvun ja kohtaamisten prosessi.
- Käynnistetään pastoraalitutkimuksen kokonaisuudistus. Piispainkokous asettaa työryhmän, jossa tulee olla piispainkokouksen ohella hiippakuntien ja Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen edustus. Työhyvinvointiasiat otetaan vahvemmin

osaksi pastoraalikursseja ja niihin sisällytetään työhyvinvointiin, itsensä johtamiseen ja jaksamiseen liittyviä teemoja nykyistä enemmän.

- Valmistellaan ohjeistus suositeltavista valinnaisista opinnoista pappisvirkaan suuntautuville.
- Kehitetään Kirkon teologikoulutustoimikunnan työtä ja roolia samansuuntaisesti koulutuksen seurantaryhmien kanssa.

Tuomiokapitulit

- Kehitetään tuomiokapitulien järjestämää koulutusta ja säännöllistä vertaistukea sekä mentorointia nuorille papeille – osallistuminen tulee olla osa viranhoitoa. Koulutuksessa käsitellään työelämävalmiuksia, jaksamista ja työnohjausta.
- Tuomiokapitulit tukevat seurakuntia laadukkaan perehdytyksen järjestämisessä.
- Reflektiopäivät lopetetaan tarpeettomina, kun soveltuvuustutkimuksista luovutaan. Moniammatilliset KiTOS-päivät jatkuvat.
- Tuomiokapitulit vastaavat siitä, että rekrytointiprosessia ja ordinaatioprosessia yhtenäistetään. Otetaan käyttöön avoin hakemus kaikissa hiippakunnissa.
- Hiippakunnat tarjoavat yhdessä seurakuntien kanssa välineitä hengellisen elämän hoitamiseen (retriitit, hengellinen ohjaus).

Seurakunnat

- Seurakunnat tukevat yhteistyössä tuomiokapitulien ja kirkkohallituksen kanssa opiskelijan spiritualiteettia ja kiinnittymistä kirkon toimintaan pienryhmien, vapaaehtoistoiminnan ja mentoroinnin kautta.
- Rekrytointi alkaa seurakunnista. Vastuu rekrytointiprosessista on seurakunnilla yhteistyössä tuomiokapitulien kanssa lukuun ottamatta muita vokaation antavia tahoja. Seurakunnissa hyödynnetään rekrytointihankkeen aineistoja.
- Perehdytyskäytännöt päivitetään vastaamaan nykyisiä tarpeita. Perehdytyksen on oltava pitkäkestoinen prosessi, johon koko työyhteisö osallistuu. Yhtenäinen perehdytyskansion malli mahdollistaa paikallisten sisältöjen lisäämisen. Työhyvinvointiin liittyvät asiat sisällytetään perehdytykseen, ja vastuu sen toteutuksesta voi olla esihenkilöllä tai perehdyttäjällä.

- Seurakunnat vahvistavat työkuultuuria, jossa arvostetaan laadullisia tekijöitä, kuten rinnalla kulkeminen ja yhteisön rakentaminen, vähintään yhtä paljon kuin määrällisiä suorituksia. Työn merkityksellisyyden kokemusta vahvistetaan myös lisäämällä molemminpuolista palautteen antoa.
- Seurakunnat varaavat riittävät resurssit työhön perehdytykseen ja työn haltuunottoon.

7 Lähteet ja kirjallisuus

Bishops' Guidelines Ordained Pathways in IME1.

2017 A reference for Dioceses and TEIs. Published by Ministry Division. The Church of England. [file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-](file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/110368c3f12e555afb9c76446f99e5e4379f8210ef6051d4ceb635aab39c9fa2/bishops_guidelines_on_ordination_training.pdf)

[64ae07514e1f/110368c3f12e555afb9c76446f99e5e4379f8210ef6051d4ceb635aab39c9fa2/bishops_guidelines_on_ordination_training.pdf](file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/110368c3f12e555afb9c76446f99e5e4379f8210ef6051d4ceb635aab39c9fa2/bishops_guidelines_on_ordination_training.pdf) (viitattu 16.6.2025).

Formation Criteria with mapped Selection Criteria for Ordained Ministry in the Church of England

2014 House of Bishops. The Church of England.

[file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-](file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/24466d60cbee9b5b91b6d13394c54798e4c0c051c5501c4dc3a0f6d800a9ef71/formation_criteria_for_ordained_ministry.pdf)

[64ae07514e1f/24466d60cbee9b5b91b6d13394c54798e4c0c051c5501c4dc3a0f6d800a9ef71/formation_criteria_for_ordained_ministry.pdf](file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/24466d60cbee9b5b91b6d13394c54798e4c0c051c5501c4dc3a0f6d800a9ef71/formation_criteria_for_ordained_ministry.pdf) (viitattu 16.6.2025).

Formation Framework IME 1 for Ordained Priestly

Ministry Document 1: Qualities and Evidence. The Church of England.

[file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-](file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/578592d012f73bb057084d54c4850f68fe56f5ce403026b55b2bb24a84df44f4/ime-1-priest-qualities-and-evidence-from-autumn-2022.pdf)

[64ae07514e1f/578592d012f73bb057084d54c4850f68fe56f5ce403026b55b2bb24a84df44f4/ime-1-priest-qualities-and-evidence-from-autumn-2022.pdf](file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/00a-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/578592d012f73bb057084d54c4850f68fe56f5ce403026b55b2bb24a84df44f4/ime-1-priest-qualities-and-evidence-from-autumn-2022.pdf) (viitattu 16.6.2025).

Helenius, Timo

2024 Pappien osaaminen muutoksessa: pastoraalitutkinnon kouluttajien näkemys pappien osaamistarpeista. – Opinnoista pappisuralle. Pappeteen kasvu, haasteet ja muutokset. Toim. Kati Tervo-Niemelä, Veli-Matti Salminen & Noora Palmi. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 145. Helsinki: Kirkkohallitus. 322–323.

Hengellisen identiteetin ja spiritualiteetin tukeminen hiippakunnissa.

2024 Hengellisen identiteetin ja spiritualiteetin tukeminen hiippakunnissa. Kirkon tutkimus ja koulutus & hiippakunnat.

Inkala, Anna-Kaisa & Salo-Kopperi, Eeva

Pappien osaamistarpeiden muutokset ja haasteet työllistymisessä. – Opinnoista pappisuralle. Pappenteen kasvu, haasteet ja muutokset. Toim. Kati Tervo-Niemelä, Veli-Matti Salminen & Noora Palmi. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 145. Helsinki: Kirkkohallitus. 411.

Kirkon perehdyttämisopas

Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille.

<https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammait/perehdyttaminen/>

Kirkon teologikoulutustoimikunnan toimintakertomus 2024

<https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2025/04/Toimintakertomus-2024.pdf>

Mapping the Wellbeing of Church of England Clergy and Ordinands

2017 Panel survey wave 1 report. Published by Ministry Division. The Church of England.

[file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/ooa-0fc9496a-01bd-4460-b51c-](file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/ooa-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/e6a2fa35b9a17b6029d047aa214c8b35c4d8d15fd49ea83c775f9f4c8eea4242/Living_Ministry_Panel_Survey_Wave_1_Report.pdf)

64ae07514e1f/e6a2fa35b9a17b6029d047aa214c8b35c4d8d15fd49ea83c775f9f4c8eea4242/Living_Ministry_Panel_Survey_Wave_1_Report.pdf (viitattu 16.6.2025).

Niiles, Jaakko

2024 Veto- ja pitovoimaa kehittämässä. Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin toimet työntekijöiden veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi 2023–2024. Ylempi pastoraalitutkinto, kehittämisen raportti.

Nortomaa, Aura

2016 A test to pass or a tool for growth? Evaluating the usefulness of the psychological assessment of ministerial aspirants. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2699-3>. (viitattu 5.6.2025).

Palmi, Noora

Pappien kokema elämän ja työn merkityksellisyys sekä näkemykset elämän perimmäisestä tarkoituksesta. – Opinnoista pappisuralle. Pappiteen kasvu, haasteet ja muutokset. Toim. Kati Tervo-Niemelä, Veli-Matti Salminen & Noora Palmi. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 145. Helsinki: Kirkkohallitus. 411.

Palmi, Noora & Tervo-Niemelä, Kati & Saarelainen, Suv-Maria

2024 Nuorten pappien työhyvinvointi ja -uupumus – sukupuolisidonnaista vai ei? – Opinnoista pappisuralle. Pappiteen kasvu, haasteet ja muutokset. Toim. Kati Tervo-Niemelä, Veli-Matti Salminen & Noora Palmi. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 145. Helsinki: Kirkkohallitus. 342–343.

Papin ydinosaamiskuvaus

<https://kirkonydinosaaminen.fi/pappi.html> (viitattu 13.6.2025).

Pappien koulutus ei enää riitä Tampereella – ihmiset haluavat ihan muuta kuin hengellistä ohjausta

Mielenterveyden ongelmista kärsivät ihmiset hakevat nyt apua papeilta. Seurakuntapastori Tiia Karvisen mukaan opinnot eivät vastaa sitä, millaista työ nykypäivänä on. – YLE, uutiset 22.5.2025.

<https://yle.fi/a/74-20162722#:~:text=Teologian%20maisterin%20koulutus%20ei%20en%C3%A4%C3%A4%20riit%C3%A4%20pappin%20ty%C3%B6ss%C3%A4%20suruista.%20Asian%20on%20huomannut%20my%C3%B6s%20seurakuntapastori%20Tiia%20Karvinen> (viitattu 5.6.).

Pappisseminaarin vaiheet ja periaatteet

Katolinen kirkko (Yhdysvallat)

Piispainkokouksen pöytäkirja 11.-12.9.2001.

Piispainkokouksen pöytäkirja 11.-12.2.2002.

Piispainkokouksen viesti hengellisestä elämästä

5.12.2024

<https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2025/01/2-liite-1-Piispainkokouksen-vesti-seurakunnille-hengellisesta-elamasta-1.pdf>

Polku-toimintamalli

2021. Polku – Vauvasta aikuiseksi seurakunnan yhteydessä. Toim. Satu Reinikainen, Raija Ojell, Katri Vappula. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 106, Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus.

Raportti: Teologian opiskelijan polku kirkkoon – Kohtaamisia, haasteita ja mahdollisuuksia

2025 Raportti: Teologian opiskelijan polku kirkkoon – Kohtaamisia, haasteita ja mahdollisuuksia. Kirkkohallitus ja Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan opiskelijat.

Rukouksen kaipuu

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispojen puheenvuoro 2023. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja, Piispainkirje.

<https://evl.fi/wp-content/uploads/2023/10/Rukouksen-kaipuu-2023-FINAL.pdf>

Tervo-Niemelä, Kati & Hallikainen, Ville

2024 Teologian ja opiskelijoiden suuntautuminen papiksi: muutos ja pysyvyys. – Opinnoista pappisuralle. Pappenteen kasvu, haasteet ja muutokset. Toim. Kati Tervo-Niemelä, Veli-Matti Salminen & Noora Palmi. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 145. Helsinki: Kirkkohallitus. 74–76.

Tervo-Niemelä, Kati & Kopperi, Kari & Palmi, Noora & Salminen, Veli-Matti

2024 Opinnoista pappisuralle: osaaminen, identiteetti ja muuttuvan yhteiskunnan haasteet. – Opinnoista pappisuralle. Pappiteen kasvu, haasteet ja muutokset. Toim. Kati Tervo-Niemelä, Veli-Matti Salminen & Noora Palmi. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 145. Helsinki: Kirkkohallitus. 533–534.

Vi måste nötas mot varandra – Utredning av Svenska kyrkans prästutbildning

2022 Svenska kyrkans utredningar 2022:1.

<https://www.svenskakyrkan.se/filer/1374643/SKU%202022-1%20Vi%20m%C3%A5ste%20n%C3%B6tas%20mot%20varandra%20-%20Utredning%20av%20Svenska%20kyrkans%20pr%C3%A4stutbildning.pdf> (viitattu 16.6.2025).

Vikström, Björn

2024 Papiksi meillä ja muualla <https://evl.fi/plus/kirkonkello/papiksi-meilla-ja-muualla/>

Utbildningsplan för Svenska Kyrkans pastoralteologiska utbildning till präst

2023 Fastställd med reviderat innehåll av kyrkostyrelsen den 18 december 2023.

[Utbildningsplan präst 2024.pdf](#)
<file:///C:/Users/zb048160/AppData/Local/Microsoft/Olk/Attachments/ooa-0fc9496a-01bd-4460-b51c-64ae07514e1f/6e10efdc179766fe4d9fc762afb50eb4fe0480165831619b7b31e282e53182ec/Utbildningsplan%20pr%C3%A4st%202024.pdf> (viitattu 16.6.2025)

Liitteet

Liite 1: Papiksi Ruotsin kirkossa – koulutuspolku ja kirkon vastuut

Papin ammatillinen koulutus Ruotsin kirkossa on kokonaisuus, jossa yhdistyvät akateemiset opinnot, kirkon omat koulutusmoduulit sekä hiippakunnan ja seurakunnan tarjoama käytännön perehdytys ja ohjaus. Polku kestää tyypillisesti 4–5 vuotta, ja sen aikana opiskelija kulkee vaiheittain kohti pappetta tiiviissä vuorovaikutuksessa sekä yliopiston että kirkon eri toimijoiden kanssa.²³

Koulutuksen perusta rakentuu yliopistossa suoritettaviin teologian tai uskontotieteen opintoihin. Opiskelija suorittaa ensin kandidaatin tutkinnon (180 opintopistettä) ja sen jälkeen maisterin tutkinnon (120 opintopistettä). Näiden opintojen aikana muodostuu akateeminen ymmärrys uskonnollisesta perinteestä, raamatuntutkimuksesta, systemaattisesta teologiasta, kirkkohistoriasta ja käytännöllisestä teologiasta. Tästä vaiheesta vastaa opiskelija yhdessä yliopiston kanssa, ja opinnot rahoitetaan valtion kautta.

Yliopisto-opintojen rinnalla opiskelija osallistuu Svenska kyrkans utbildningsinstitutin (SKUI) järjestämään kirkolliseen koulutukseen, joka tunnetaan nimellä "Svenska kyrkans tro och liv". Tämä opintokokonaisuus syventää opiskelijan ymmärrystä Ruotsin kirkon uskonkäsityksestä, liturgiasta, sielunhoidosta ja eettisestä vastuusta. Kirkon oma koulutus tukee opiskelijan teologista identiteettiä ja antaa valmiuksia käytännön seurakuntatyöhön. Tästä osiosta vastaa SKUI ja sen resurssit tulevat kirkon toimesta.²⁴

Kirkon tarjoaman koulutuksen alussa opiskelija ottaa yhteyttä hiippakuntaansa, joka toimii tärkeänä kumppanina koko koulutusprosessin ajan. Hiippakunta järjestää alkuhaastattelun, jossa arvioidaan opiskelijan motivaatiota ja soveltuvuutta papin tehtävään. Mikäli arvio on myönteinen, opiskelija hyväksytään pappiskandidaatiksi. Tässä

²³ [Vi måste nötas mot varandra – Utredning av Svenska kyrkans prästutbildning 2022.](#)

²⁴ Utbildningsplan för Svenska Kyrkans pastoralteologiska utbildning till präst 2023. [Utbildningsplan präst 2024.pdf](#)

vaiheessa vastuu prosessista siirtyy osittain kirkon alueelliseen rakenteeseen: hiippakunta ohjaa, tukee ja seuraa koulutusta.

Keskeinen osa papin koulutuspolkua on käytännön harjoittelu seurakunnassa. Ensimmäinen neljän viikon harjoittelujakso järjestetään yhteistyössä seurakunnan ja hiippakunnan kanssa. Harjoittelussa opiskelija saa mahdollisuuden osallistua seurakunnan arkeen, tutustua jumalanpalveluselämään ja harjoittaa sielunhoitoa. Harjoittelu on opiskelijalle palkaton, mutta ohjaajalle maksetaan korvaus seurakunnan tai hiippakunnan budjetista.

Myöhemmin koulutuksen aikana järjestetään toinen, pastoraalisesti painottunut harjoittelujakso, josta vastaa SKUI. Tämäkin jakso kestää neljä viikkoa ja syventää opiskelijan taitoja erityisesti papin käytännön tehtävissä. Ennen koulutuksen loppua opiskelija osallistuu hiippakunnan järjestämään valintakonferenssiin, jossa arvioidaan hänen henkilökohtaisia valmiuksiaan, hengellistä kypsyyttään ja kutsumustaan. Tämän lisäksi opiskelija osallistuu MSS-päiviin ("Mötesplats stift och student"), jotka tarjoavat mahdollisuuden verkostoitumiseen, vertaistukeen ja lisäkoulutukseen. Prosessin aikana hän käy henkilökohtaisia keskusteluja esimerkiksi sielunhoitajan, hengellisen ohjaajan tai terapeutin kanssa. Tämä ohjaus on pakollinen. Näiden keskustelujen tarkoituksena on varmistaa psyykkinen valmius ja sisäinen tasapaino papin vaativaan tehtävään.

Ruotsin kirkko kantaa siis huomattavasti suuremman kokonaisvastuun tulevien pappien hengellisestä tukemisesta, pappisidentiteetin muodostumisesta ja käytännöllisten taitojen harjoittamisesta. Se tarjoaa oman koulutusinstituutinsa, järjestää harjoittelujaksot, tukee opiskelijaa hiippakunnan kautta, osallistuu aktiivisesti soveltuvuuden arviointiin ja vastaa näihin liittyvistä merkittävistä kuluista. Vastuun tästä jakavat kirkon koulutusinstituutti ja hiippakunnat. Järjestely tukee tulevien pappien integroitumista seurakuntien elämään, mikä on entistä tärkeämpää, koska yhä useammalla opiskelijalla on ennestään suhteellisen ohut side kirkkoon.²⁵

²⁵ Björn Vikström 2024, <https://evl.fi/plus/kirkonkello/papiksi-meilla-ja-muualla/>

Koulutus ei ole pelkkä akateeminen suoritus vaan kokonaisvaltainen kutsumuksen ja kypsymisen matka, jossa kirkko kulkee opiskelijan rinnalla ja valmistaa häntä hengelliseen ja inhimilliseen vastuunkantoon seurakunnan palveluksessa.

Liite 2: Papin koulutus ja koulutuspolku Englannin kirkossa

Englannin kirkossa on kunkin piispan päätettävissä, kenet hän haluaa vihkiä papiksi.

Suurin osa vihittävistä kuitenkin koulutetaan kansallisen järjestelmän kautta.²⁶

Koulutuslaitoksille (Training institutions | The Church of England) on laadittu valtakunnallisesti sovitut viitekehykset koulutukselle ja osaamisen muotoutumiselle (formation). Näissä määritellään ne ominaisuudet, joita papiksi vihittäviltä odotetaan, sekä esitetään millaiset asiat yleensä osoittavat näiden ominaisuuksien saavuttamista vihkimishetkellä.²⁷

Ehdokkaat hakevat koulutukseen piispansa suosittelemana, ja tätä edeltää perusteellinen hengellisen kutsumuksen arviointiprosessi hiippakunnassa, joka sisältää kansallisten paneelien antamat suositukset kahdessa eri vaiheessa. Kirkko maksaa kaikkien ehdokkaiden koulutuksen, ja täysipäiväisille opiskelijoille ja heidän perheilleen on olemassa toimeentulojärjestelmä.

Ehdokkaat opiskelevat yhdessä 20 teologisesta oppilaitoksesta (TEI). Kukin näistä on itsenäinen, ja siksi ne eroavat toisistaan luonteeltaan paljon. Koulutuksessa on kolme päämuotoa:

1. **Täysipäiväinen asuntolamuotoinen koulutus:** opiskelijat osallistuvat opetukseen oppilaitoksen tiloissa useimpina arkipäivinä ja voivat myös asua kampuksella.
2. **Täysipäiväinen ei-asuntolamuotoinen koulutus:** opetus on täysipäiväistä, mutta läsnäoloa vaaditaan vähemmän – tyypillisesti yksi päivä viikossa, kuusi viikonloppuintensiiviä ja yksi intensiivi viikko vuodessa. Yksi oppilaitos tarjoaa myös intensiivi viikkomallin.
3. **Osa-aikainen ei-asuntolamuotoinen koulutus:** tyypillisesti yksi ilta viikossa (verkossa tai paikan päällä), kuusi viikonloppuintensiiviä ja yksi intensiivi viikko vuodessa. Tätä voi siis suorittaa työssäkäynnin ohella, vaikka se on vaativaa.

²⁶ Bishops' Guidelines Ordained Pathways in IME1 2017.

²⁷ Formation Criteria with mapped Selection Criteria for Ordained Ministry in the Church of England 2014. [formation_criteria_for_ordained_ministry.pdf](#); [ime-1-priest-qualities-and-evidence-from-autumn-2022.pdf](#)

Täysipäiväinen koulutus kestää yleensä 2–3 vuotta. Jos pappiskandidaatilla ei ole aiempaa teologian tutkintoa, hän suorittaa tyypillisesti kahdessa vuodessa DipHE (Diploma in Higher Education) -tutkinnon (vastaava kuin kaksi vuotta yliopisto-opintoja) tai kolmen vuoden aikana BA-tutkinnon (Bachelor of Arts). Aiemman tutkinnon omaavat voivat opiskella myös ylemmän tutkinnon, kuten MA (Master of Arts). Tutkimustyöhön tähtäävät voivat suorittaa myös tutkimuslähtöisemmän tutkinnon, ja heidän koulutusaikaansa voidaan pidentää tämän mahdollistamiseksi.

Osa-aikainen koulutus kestää yleensä 2–3 vuotta. Kolmessa vuodessa voi suorittaa DipHE-tutkinnon tai ylemmän tutkinnon, jos pappiskandidaatilla on aiempaa koulutusta. Kaksi vuotta on vaihtoehto vain niille, joilla on aiempia opintoja, tai vanhemmille ehdokkaille, jotka valmistautuvat vapaaehtoistyöhön avustavina pappeina ja voivat saada tutkinnon väljemmillä kriteereillä.

Useimmat ehdokkaat saavat kaiken opetuksensa omasta TEI:stään. Käytössä on valtakunnallinen sopimus Durhamin yliopiston kanssa, jonka kautta TEI:t voivat tarjota akkreditoituja tutkintoja teologiassa, pastoraalisessa työssä ja kirkon missiossa. Näihin sisältyy klassisia teologian osa-alueita (esim. Raamattu, systemaattinen teologia) sekä käytännöllistä teologiaa (esim. liturgia, sielunhoito, missio) ja reflektiivistä harjoittelua. Kunkin TEI:n opinto-ohjelma tulee olla kirkon hyväksymä, sisältäen sekä viralliset opintokokonaisuudet että ei-akkreditoitua sisältöä. Parhaillaan pilotoidaan opintopolkua, joka ei ole yliopiston akkreditoima – tarkoituksena on tarjota mahdollisuus myös niille, jotka eivät koe olevansa valmiita yliopistotasoiseen opiskeluun.

Vaikka virallinen opetus on tärkeä osa koulutusta, se on vain osa papiksi kasvamista. TEI:t ovat yhteisöjä, joissa yhdessä eläminen, yhdessä aterointi ja yhteinen rukous ovat keskiössä. Ehdokkaat osallistuvat yhteisiin rukoushetkiin ja liturgisten tilanteiden johtamiseen. Täysipäiväisillä opiskelijoilla on yleensä pienryhmät, joissa henkinen ja koulutuksellinen kasvu tapahtuu. Oppilaitokset järjestävät harjoittelujaksoja ja pappiskandidaateilla on henkilökohtainen ohjaaja. Koulutuksen lopussa TEI antaa piispalle virallisen raportin siitä, onko ehdokas valmis vihkimykseen. Vuosi ennen valmistumista laaditaan ennakkoraportti arvioidusta valmiudesta. Ehdokkailta odotetaan, että heillä on hengellinen ohjaaja (spiritual director), mutta tämä suhde on ehdokkaan vastuulla, ei TEI:n.

TEI:n virallisia velvoitteita määrittävät kaksi asiakirjaa: kirkon laadunvarmistusopas ja vuodesta 2023 alkaen arkkipiispojien neuvoston kanssa solmittu palvelusopimus. Näissä asiakirjoissa asetetaan raamit TEI:n toiminnan arvioinnille ja tuelle. Velvoitteisiin kuuluu muun muassa kirkon strategian toteuttaminen, moninaisuuden ja turvallisen toimintakulttuurin edistäminen, yhteistyö eri kirkollisten toimijoiden kanssa, laadukkaan koulutuksen tarjoaminen papeille ja maallikoille sekä vastuullinen hallinto, joka huomioi myös ilmastotavoitteet ja eettiset toimintaperiaatteet.

Kaikki edellä mainittu koskee koulutusta ennen pappisvihkimystä. **Vihkimyksen jälkeen alkava ensimmäinen työvuosi** kuuluu edelleen alkuvaiheen koulutukseen. Vasta vihityt palvelevat kirkkoherransa alaisuudessa (curacy) avustavina pappeina. Hiippakunnan vastuulla on tarjota koulutusta, joka täydentää työssä oppimista. Curacyn päätteeksi ehdokkaan on osoitettava, että hän täyttää pappina toimimisen kriteerit ja on valmis siirtymään itsenäiseen virkaan. Pappien työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin kiinnitetään huomiota työuran eri vaiheissa.²⁸

Englannin kirkon pappien koulutus on kokonaisvaltainen prosessi, joka muistuttaa monilta osin katolisen pappisseminaarin koulutusta. Esimerkiksi Yhdysvalloissa katolinen pappisseminaari kattaa inhimillisen, hengellisen, älyllisen ja pastoraalisen kehityksen. Jokainen näistä osa-alueista on välttämätön seminaarilaisen kasvulle ja valmistautumiselle papputeen. Seminaari on pitkäjänteinen prosessi, jonka tavoitteena on kehittää seminaarilaisten persoonallisuutta, hengellisyyttä, älyllistä kapasiteettia ja pastoraalista osaamista. Tämä muodostusprosessi tapahtuu eri vaiheissa, jotka tukevat seminaarilaisten kypsymistä ja valmistautumista papputeen. Ensimmäinen vaihe on **propedeuttinen eli valmistava taso**, joka tarjoaa perustavanlaatuisen orientaation ja valmennuksen. Sen jälkeen seuraa **opetuslapsi eli oppilastaso**, jossa keskitytään oppimiseen ja hengellisen elämän harjoitteluun. Kolmas vaihe, **konfiguraatio eli järjestäytymistaso**, on keskeinen identiteetin ja elämänmuodon vakiinnuttamisessa. Lopuksi **ammattillinen synteesisaso** merkitsee seminaarilaisen kypsää omaksumista ja soveltamista käytännössä. Itsetuntemus, hengellinen syvyys, älyllinen kypsyyt ja

²⁸ [Living Ministry Panel Survey Wave 1 Report.pdf](#)

pastoraalinen taitavuus ovat avaintekijöitä, jotka auttavat tulevaa pappia toimimaan tehokkaasti ja rakkaudellisesti seurakuntansa ja koko kirkon hyväksi.²⁹

²⁹ Pappisseminaarin vaiheet ja periaatteet
Katolinen kirkko (Yhdysvallat).

Liite 3: Tikkurilan seurakunnan suunnittelutaulukko pastorien rekrytointiin

Suunnitelmataulukko pastorien rekrytointiin

	Pastorin virka 1 Rekrytoinnin kokonaisvastuu (nimi):	Pastorin virka 2 Rekrytoinnin kokonaisvastuu (nimi):	Pastorin virka 3 Rekrytoinnin kokonaisvastuu (nimi):
Yhteys kapituliin viran täyttämisen prosessista - Ilmoitetaanko virasta julkisesti vai edetäänkö kapitulista annetun listan pohjalta? Huomioidaanko myös maisterit? - Pyydetään lista kaikista niistä papeista, jotka etsivät töitä ja maistereista, jotka etsivät vokaatiota.	pvm ja kapituliohjeen sisältö Vastuuhenkilö:	pvm ja kapituliohjeen sisältö Vastuuhenkilö:	pvm ja kapituliohjeen sisältö Vastuuhenkilö:
Olemassa olevien pappien työalavaihdosten ja vastuuuutostoiveiden mahdollinen kartoitus (tarvittaessa)	Milloin tehdään pvm Vastuuhenkilö:	Milloin tehdään pvm Vastuuhenkilö:	Milloin tehdään pvm Vastuuhenkilö:
Perehdyttäjän nimeäminen	Perehdyttäjän nimi: Nimeämisen vastuuhenkilö:	Perehdyttäjän nimi: Nimeämisen vastuuhenkilö:	Perehdyttäjän nimi: Nimeämisen vastuuhenkilö:
Lausunto viran erityisistä tarpeista. - Päätös siitä, onko kyseessä vokaatio papille vai mahdollisesti myös ei vihityille teologian opiskelijoille / maistereille - 6 kk koeaika, kelpoisuus, lääkärintodistus, mahdollinen rikosrekisteriote, palkka, ...	kokouksen ajankohta pvm Vastuuhenkilö:	kokouksen ajankohta pvm Vastuuhenkilö:	kokouksen ajankohta pvm Vastuuhenkilö:
Virkailmoituksen laadinta sis. haastatteluun kutsujan sekä haastattelun ja mahdollisen soveltuvuustutkinnan ajankohdan	pvm Vastuuhenkilö:	pvm Vastuuhenkilö:	pvm Vastuuhenkilö:
Ilmoituksen julkaisu	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:
Haastattelukysymysten laatiminen	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Hakuaika päättyy	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:
Kapituliohje lausunto hakijoista (kappalainen, kirkkoherra, ...)	Vastuuhenkilö:	Vastuuhenkilö:	Vastuuhenkilö:
Viesti kaikille hakijoille rekrytointiprosessin vaiheista ja siitä, miten prosessi etenee hakijan osalta	Vastuuhenkilö:	Vastuuhenkilö:	Vastuuhenkilö:
Hakemuksiin perehtyminen ja päätös haastatteluun kutsuttavista	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:
Kutsu haastateltaville	pvm	pvm	pvm
Haastattelu	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:
Päätös soveltuvuustutkintaan menevistä	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Soveltuvuustutkijan tapaaminen	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:
Soveltuvuustutkinta	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Soveltuvuustutkinnan tulokset	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:
Henkilön kontaktointi, jolle virkamääräyspyyntöä esitetään	Vastuuhenkilö:	Vastuuhenkilö:	Vastuuhenkilö:
Esityksen tekeminen	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Päätös	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Virkamääräystä pyydettävän ja muiden kärkihakijoiden henkilökohtainen kontaktointi	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:	pvm, klo Vastuuhenkilö:
Pöytäkirjan otteen lähettäminen	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Kapituliohje käsittely	pvm	pvm	pvm
Oikaisuvaatimus-aika päättyy	----	----	----
Ohje valitulle työhönlutotarkastuksesta	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Arvio päivästä, jolloin työntekijä aloittaa työnsä.	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:	pvm, vastuuhenkilö:
Perehdyttäjä aloittaa	pvm	pvm	pvm

Liite 4: Espoon hiippakunnan ohje pappien rekrytointiin

Pappisvihkimyksen hakeminen

1. Vokaation saaminen

Vokaatiolla tarkoitetaan kirkon tai seurakunnan antamaa kutsua papin virkaan. Vokaation tulee olla vähintään puolen vuoden mittainen kokoaikainen viranhoito tai vuoden mittainen osa-aikainen viranhoito. Vokaation voi saada myös tuomiokapitulilta, kirkkohallitukselta, lähetysjärjestöltä tai tietyin edellytyksin muulta kristilliseltä järjestöltä. Papiksi voidaan vihkiä tietyin edellytyksin myös henkilö, joka toimii teologisen tieteen opettajana tai uskonnonopettajana.

Kaikki pappisvihkimystä hakevat teologian maisterit voivat ilmoittautua sellaisiin papin virkoihin, joita varten on mahdollista saada pappisvihkimys. Ilmoittautuminen tulee tehdä tuomiokapituliin. Espoon hiippakunnassa ilmoittautumisen voi tehdä KirkkoRekry - palvelun kautta.

Pappisvihkimystä hakeva kutsutaan tuomiokapitulin järjestämään haastatteluun sen jälkeen, kun hän on saanut vokaation seurakuntaan ja hän on anonut pappisvihkimystä. Haastattelijoina toimii piispan lisäksi tuomiokapitulin nimeämä työryhmä.

2. Avoimen hakemuksen täyttämisen (Ei käytössä kaikissa hiippakunnissa: Oulu, Kuopio, Mikkeli, Borgå)

Pappisvihkimystä etsivä täyttää avoimen hakemuksen KirkkoRekry-järjestelmässä (ei käytössä Kuopio, Mikkeli ja Oulu – siellä lomake/kirje kapituliin). Hakemus on voimassa vuoden ajan sen täyttämistä lukien, ja hakija vastaa tietojensa ajantasaisuudesta. Hakemuksen täyttämistä suositellaan noin puoli vuotta ennen arvioitua valmistumisajankohtaa.

3. (Esittely)materiaalien kokoaminen – pappisvihkimyksen anominen

Hakijan on syytä koota pappisvihkimystä varten esittelymateriaali. Hiippakunnat ohjeistavat materiaalista tarkemmin. Yleisesti voidaan todeta, että siihen tulee sisältyä:

- 2–3 sivun essee, jonka aiheena on vokaatio (paikka ja ajankohta), lyhyt esittäytyminen, Jumalakuva, oma pappiskutsumus ja sen kehittyminen, näkemys kirkosta ja sen työstä, mitä virkaan vihittäessä annettava pappislupaus minulle merkitsee (KJ 7:5 §)
- Tutkintotodistukset (Teologian kandidaatti, maisteri, mahdolliset aiemmat tutkinnot) ja/tai opintorekisteriote)
- Osallistumistodistus Psykologiseen soveltuvuustutkimukseen ”janapaperi”
- Portfolio osallistumisesta seurakunnan toimintaan
- Keskeiset työtodistukset
- Mahdolliset suositukset
- Rikosrekisteriote (joiden virkaan tämä vaaditaan)
- Lääkärintodistus soveltuvuudesta tehtävään
- Vihkimisen edellytykset (Kirkkojärjestys 7 luku 4 §)

Papiksi vihittävältä edellytetään:

- Jumalanpelkoa ja kristillisestä vakaumuksesta tunnettua elämää
- Konfirmoitua kirkon jäsenyyttä
- Teologian maisterin tutkintoa
- Hyväksytyä pappisviran kelpoisuusvaatimusten täyttämistä
- Hyvää terveydentilaa
- Henkilökohtaista soveltuvuutta pappisvirkaan

4. Piispan haastattelu (tässä on vaihtelua hiippakuntien kesken ja tarvetta yhtenäistämiseksi)

Pappisvihkimyksen hakemisessa tärkeä vaihe on piispan tapaaminen. Piispan haastattelu sijoittuu hiippakunnissa rekrytoimisprosessin eri kohtiin. Espoon hiippakunnassa piispan ja tuomiokapitulin asettaman työryhmän haastattelut sijoittuvat ajallisesti samaan päivään.

Piispa ja tuomiokapituli päättävät vihkimyksestä (Kirkkojärjestys 7 luku 2 §).

5. Ordinaatiovalmennus ja perehdytys

Ennen pappisvihkimystä vihittäville järjestetään ordinaatiovalmennus, jonka laajuus on 3 op. Järjestämistavat vaihtelevat hiippakunnittain. Valmennukseen osallistuminen on välttämätöntä. Valmennukseen kutsumisesta ja ohjeistamisesta vastaavat hiippakunnat. Ordinaatiovalmennukseen kutsutut ovat jo saaneet seurakunnalta kutsun papin virkaan ja tuomiokapitulilta myönteisen periaatepäätöksen virkaan vihkimisestä.

Ordinaatiovalmennuksen tavoitteena on valmistaa vihittäviä pappisvirkaan ja lisätä heidän käytännön valmiuksiaan seurakuntatyössä. Ordinaatiovalmennus kestää noin 5 päivää ja osa siitä voidaan toteuttaa retriittinä. Valmennus on samalla osa pastoraalitutkintoa.

Paikallisseurakunta huolehtii uuden papin perehdytyksestä. Seurakunnassa perehdytys papin työhön seurakunnan nimeämän perehdyttäjän ohjauksessa kestää 0,5–1 vuotta. Tuomiokapituli huolehtii siitä, että kaikilla (myös erityistehtäviin vihittäville) on perehdyttäjä paikallisseurakunnassa. Tuomiokapituli seuraa perehdytyksen etenemistä ja pitää yhteyttä perehdyttäjään ja vihittävään pappiin. Perehdytyksen suorittaminen on edellytyksenä pastoraalikursseille pääsyyn.

Tuomiokapitulin tuki vihitylle jatkuu noin vuoden vihkimyksen jälkeen käynnistävällä mentoroinnilla. Ryhmämentorointina toteutuvassa vihkimysryhmän työskentelyssä mahdollistuu vahva vertaistuki ja kokeneemman papin ohjaus.

Pappisvihkimys on syvälinen hengellinen ja ”kirkollinen” prosessi, joka vaatii valmistautumista, kutsumusta ja sitoutumista kirkon työhön. Tämä ohjeistus tarjoaa vain yleiskuvan prosessista. Tarkempia ohjeita ja aikarajoja kannattaa kysyä oman hiippakunnan tuomiokapitulista.