



Koulutuskatsaus 2024–2025

Kirkon tutkimus ja koulutus
Koulutuksen koordinaatio



Koulutuskatsaus 2024–2025

Sisällys

Koulutuskatsaus 2024–2025	2
I Koulutuspoliittisia muutoksia ja niiden merkitys kirkolle.....	4
II Kirkon alan koulutusten seuranta.....	8
Teologikoulutus	9
Kanttorikoulutus.....	10
Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot	11
Diakonian koulutus.....	12
Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus	14
Nuorisotyönohjaajien koulutus.....	15
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus.....	17
Kirkon palvelustyön koulutus.....	18
Lastenohjaajien koulutus	19
III Kirkon henkilöstön rekrytointi	21
Tilastot	21
Tuoretta tutkimustietoa motivaatiosta ja sitoutumisesta kirkon työhön.....	23
Rekrytointia tukevia kirkon keskushallinnon toimenpiteitä	24
IV Henkilöstön osaamisen kehittäminen	26
Henkilöstökoulutuksen kehittäminen.....	26
Henkilöstökoulutuksen koordinaatio.....	26
Henkilöstökoulutuksen tarjonta ja toteuma	27
Kirkon tutkimus ja koulutus henkilöstökoulutuksen toteuttajana.....	28
V Keskeiset havainnot ja johtopäätökset	29
Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen kirkon ja seurakuntien tehtäviin	32
Liitteet	32
Liite 1 Koulutuskatsauksen 2024–2025 tausta-aineisto	32
Liite 2 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta kirkkohallituksessa	32
Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (nk. Kiko)	35

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

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

Koulutuskatsauksen 2024–2025 tavoitteena on koota tiiviisti yllä mainittuihin tehtäväalueisiin liittyvät tapahtumat, havainnot ja johtopäätökset kyseisenä ajanjaksona.

Koulutuskatsaus nostaa esille sen, että kirkon työnantajaroolin kehittäminen edellyttää koulutuspalvelujen, koulutuspolitiikan ja henkilöstöpolitiikan yhteistyötä sekä vahvempaa tulevaisuuden ennakkointia. Näiden näkökulmien huomioon ottaminen päätöksenteossa tukee kirkon henkilöstöpääoman vahvistamista ja ylläpitää kirkon asemaa uskottavana, vetovoimaisena ja yhteiskunnallisesti merkittävänä toimijana koulutuksen ja osaamisen verkostoissa.

Katsauksen ensimmäisessä luvussa kuvataan yhteiskunnan koulutuspoliittisia kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Luvussa kaksi kuvataan kirkon virkojen ja tehtävien perus- ja täydennyskoulutuksen tilannetta opiskelijarekrytoinnin, koulutuksen sekä työllisyyden näkökulmista. Tämän jälkeen kuvataan rekrytointiin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä kehityskaaria (luvut kolme ja neljä). Lukuun viisi on koottu keskeisiä havaintoja ja johtopäätöksiä kokonaisuudesta.

Koulutuskatsauksen tiedot perustuvat koulutuksen seurantaryhmien raportteihin, kouluttavien laitosten antamiin tietoihin, henkilöstökoulutuksen kyselyihin sekä hiippakuntien arviointeihin.

Katsauksen on kokoamiseen ovat osallistuneet Kirkkohallituksessa asiantuntijat Vesa Häkkinen, Jussi Ikkala, Raija Ojell, Helena Tuominen, Eeva Salo-Kopperi, Katja Vanhatalo, kouluttaja Anna Pulli-Huomo, projektipäällikkö Heikki Nenonen ja koulutuspäällikkö Ulla Tuovinen.

Järvenpäässä 17.8.2026

Ulla Tuovinen

koulutuspäällikkö

Eeva Salo-Kopperi

asiantuntija, koulutuksen koordinaatio

I Koulutuspoliittisia muutoksia ja niiden merkitys kirkolle

Katsauksen tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva niistä yhteiskunnallisista koulutuspoliittisista muutoksista ja kehittämishankkeista, jotka vaikuttavat kirkon tehtäviin valmistavaan koulutukseen sekä kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Suomen koulutusjärjestelmä on tarkastelujaksolla ollut laajojen uudistusten ja muutosten kohteena. Muutokset koskevat erityisesti jatkuvan oppimisen rakenteita, tutkintoja pienempiä osaamiskokonaisuuksia, koulutuksen rahoitusmalleja sekä koulutuksen ohjausta ja ennakointia. Samanaikaisesti koulutuspolitiikassa on vahvistunut tavoite vastata työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin joustavilla, modulaarisilla koulutusratkaisuilla sekä kehittämällä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välineitä.

Jatkuvan oppimisen rakenteellinen uudistuminen ja koulutustarjonnan monimuotoistuminen

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen linjauksissa jatkuva oppiminen määrittyy yhä selvemmin työikäisen väestön osaamisen ylläpitämisen, uudistamisen ja työvoiman saatavuuden välineeksi. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) tehtäväksi on säädetty osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointitiedon analysointi, tutkintoa lyhyempien koulutusten rahoittaminen sekä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittäminen. Tämän perusteella koulutusjärjestelmän painopiste siirtyy entistä selvemmin tutkintokeskeisyydestä myös työuran aikaisiin, joustaviin osaamispalveluihin.

Rakenteellinen muutos ei tarkoita vain uusien koulutustuotteiden lisääntymistä, vaan myös sitä, että koulutuksen aikajänne, kohderyhmä ja käyttölogiikka muuttuvat. Jatkuvan oppimisen teemojen tunnistamiseen liittyvässä JOTPA:n taustamuistiossa korostetaan ohjelmallisia kokonaisuuksia, nopeaa reagointia työmarkkinamuutoksiin sekä sellaisia osaamispalveluja, jotka täydentävät tutkintokoulutusta ilman koko tutkinnon suorittamista. Tämä vahvistaa koulutusjärjestelmässä lyhytkestoisten, kohdennettujen ja usein työssä suoritettavien ratkaisujen asemaa.

Kirkon kannalta tämä kehitys on kaksijakoinen. Toisaalta se tukee kirkon henkilöstökoulutuksen kehittämistä modulaariseksi ja työuran vaiheisiin kiinnittyväksi, mikä on ollut linjana myös aiemmassa Koulutuskatsauksissa. Toisaalta jatkuvan oppimisen kustannusten, rakenteiden ja tarjonnan muuttuessa kasvaa riski, että osaamisen kehittäminen kasautuu niille työntekijöille ja organisaatioille, joilla on jo ennestään aikaa, taloudellisia resursseja ja kykyä hyödyntää tarjontaa. Kirkon näkökulmasta jatkuvan oppimisen kysymys ei siten ole vain koulutustarjonnasta, vaan myös koulutuksen saavutettavuudesta, työnantajan tuesta ja osaamisen kehittämisen yhdenvertaisuudesta.

Tutkintoja pienempien osaamiskokonaisuuksien ja osaamisperusteisuuden vahvistuminen

Tutkintoja pienemmät osaamiskokonaisuudet ovat nousseet sekä eurooppalaisessa että suomalaisessa koulutuspolitiikassa näkyväksi välineeksi vastata nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Euroopan unionin neuvoston suosituksessa pienten osaamiskokonaisuuksien tarkoituksiksi määritellään joustavien ja osallistavien oppimismahdollisuuksien tukeminen sekä elinikäisen oppimisen ja työllistettävyyden vahvistaminen. Samalla Suomen kansallisessa valmistelussa on kehitetty osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välineitä, joilla myös koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittua osaamista voidaan tehdä näkyväksi.

Tässä kehityksessä keskeistä on osaamisperusteisuuden vahvistuminen. Painopiste siirtyy aiempaa enemmän siihen, mitä henkilö osaa, miten osaaminen on kuvattu ja millä tavoin se voidaan tunnistaa, tunnustaa ja mahdollisesti liittää osaksi laajempia koulutuspolkuja. Tämä muuttaa myös koulutuksen järjestäjien tehtävää: koulutuksen sisältöjen lisäksi on kyettävä määrittelemään osaamistavoitteet, arviointiperusteet ja niiden vertailtavuus suhteessa muihin koulutusmuotoihin.

Kirkolle tällä on erityinen merkitys, koska suuri osa kirkon omasta henkilöstökoulutuksesta sijoittuu juuri tutkintoa pienempien osaamiskokonaisuuksien alueelle. Aiemmassa Koulutuskatsaus 2023 -asiakirjassa todetaan, että mikäli FiNQF-viitekehys¹ laajenee, se voi mahdollistaa myös kirkon moduulirakenteisten erityiskoulutusten ja lyhytkestoisempien henkilöstökoulutusten sijoittumisen kansalliseen viitekehykseen. Tämä merkitsisi kirkon koulutusten kannalta olennaista muutosta: osaaminen ei olisi vain kirkon sisäisesti tunnistettua, vaan myös yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä näkyvää ja vertailtavaa.

Tämä kehityssuunta painottaa kirkossa kahta tehtävää samanaikaisesti. Ensinnäkin on kyettävä kuvaamaan kirkon työn ydinosaamista aiempaa selkeämmin ja täsmällisemmin. Tällöin voidaan tunnistaa, millaista erityistä osaamista kirkon eri ammattiteissa ja työuran vaiheissa tarvitaan ja mitkä tiedot, taidot ja osaamiset ovat olennaisia eri tehtävissä. Toiseksi on ratkaistava, missä määrin kirkossa halutaan kytkeä osaamisen kuvaukset yhteiskunnan koulutusjärjestelmän ja rakenteisiin ja usein myös geneerisiin osaamiskuvauksiin. Kysymys ei ole vain teknisestä koulutuksen kuvaamisesta, vaan siitä, miten kirkon tehtävissä tarvittava osaaminen ymmärretään ja viestitään yhteiskunnan koulutusjärjestelmän ja työelämän näkökulmasta riittävästi.

Jatkuvan oppimisen rakenteellisen uudistumisen ytimessä on, että osaamista voidaan kehittää aiempaa pienempinä ja toisiinsa kytkeytyvinä kokonaisuuksina. Pienet osaamiskokonaisuudet, modulaarinen koulutus ja osaamismerkit tukevat osaamisen täydentämistä joustavasti esimerkiksi uuden tehtävän, työuran siirtymävaiheen tai muuttuvien osaamistarpeiden mukaan. Samalla ne lisäävät tarvetta kuvata osaamistavoitteet, arviointiperusteet ja osaamisen dokumentointi yhteismitallisesti. Osaamismerkit ja muut digitaaliset tunnisteet voivat tehdä näkyväksi myös työn, hankkeiden tai lyhytkestoisten koulutusten kautta syntyvää osaamista. Kehitys liittyy myös julkisesti rahoitetun ja markkinaehtoisien koulutustarjonnan työnjakoon sekä siihen, miten tutkintoa lyhyempiä koulutuksia asemoidaan osaksi jatkuvan oppimisen kokonaisuutta.

Koulutustarpeiden ennakkoinnin ja koulutusjärjestelmän ohjauksen kehittyminen

Suomalaisessa koulutuspolitiikassa ennakkoinnin merkitys on vahvistunut. Opetushallitus tuottaa pitkän ja keskipitkän aikavälin ennakkointitietoa osaamistarpeista, työvoiman koulutustarpeista, tutkintoennusteista ja työvoiman kohtaannosta, ja tätä tietoa hyödynnetään koulutuspoliittisen päätöksenteon tukena. Lisäksi Opetus- ja kulttuuriministeriö on valmistanut mallia pitkän aikavälin koulutustarpeen ennakkointiin, jonka tarkoituksena on tuottaa päätöksenteon pohjaksi sekä lähivuosien koulutustarjontaa että pitkän aikavälin koulutusrakenteen muutosta koskevaa tietoa.

Tämä merkitsee sitä, että koulutusjärjestelmän ohjaus ei enää rakennu vain olemassa olevan koulutustarjonnan ylläpitämiselle, vaan aiempaa vahvemmin ennakoituille työelämä- ja

¹ Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys (Finnish National Qualifications Framework).

väestökehityksen muutoksille. Koulutuksen määrällinen ja laadullinen suunnittelu kiinnittyy yhä tiiviimmin siihen, millaista osaamista yhteiskunnassa tulevaisuudessa tarvitaan. Ennakointi ei siten ole irrallinen tietopalvelu, vaan osa koulutuksen ohjausjärjestelmää.

Kirkon kannalta kehityssuunta on merkittävä, koska kirkon henkilöstön tehtävissä edellytettävä pohjakoulutus hankitaan pääosin yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä (poikkeus esim. perheneuvojat). Kirkkohallituksen laatimat koulutuskatsaukset korostavat, että kirkon koulutuspoliittisen edunvalvonnan lähtökohta on pitää huolta siitä, että kirkon tehtäviin johtavien koulutusten tuottama osaaminen vastaa seurakuntien tarpeita ja että kirkon osaamistarpeet tulevat näkyviksi kansallisessa ennakoinnissa. Jos kirkon alat jäävät ennakointijärjestelmissä marginaaliin, niiden koulutuspolut voivat kaventua ilman että kirkon omat työvoima- ja osaamistarpeet tulevat riittävästi huomioon otetuiksi.

Tässä suhteessa ennakointi merkitsee kirkolle myös omaa vastuuta. Kirkon on kyettävä tuottamaan ja kokoamaan tietoa siitä, millaisia osaamistarpeita sen tehtävissä tulevaisuudessa syntyy: missä tarvitaan säänneltyjen ammattien osaamista, missä uutta yhdistelmäosaamista, missä taas täydentävää tai erikoistavaa koulutusta. Ennakointiin osallistuminen on lausuntotyön lisäksi yhteistyötä kouluttavien laitosten kanssa erilaisissa asiantuntijaryhmissä ja -verkostoissa kirkossa tarvittavan määrällisen ja laadullisen osaamisen jäsentämiseksi.

Korkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmien muutokset

Korkeakoulujen rahoitusmalleja uudistettiin vuonna 2024 siten, että uusissa malleissa painotetaan aiempaa vahvemmin ensikertaisia opiskelijoita, tutkintojen suorittamista tavoiteajassa, työllistymistä ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Samalla jatkuvan oppimisen suorituksiin liittyvän rahoituksen suhteellinen paino pieneni, ja avoimen korkeakouluopetuksen enimmäismaksuja korotettiin. Rahoitusmallien peruseriaate säilyi tulosperusteisena, mutta kannusteet kohdennettiin aiempaa selkeämmin koulutuskapasiteetin tehokkaaseen käyttöön ja nuorten aikuisten koulutustason nostoon.

Ammatillisessa koulutuksessa puolestaan on uudistettu sekä rahoitusmallia että toiminnanohjausta. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan uudessa rahoitusmallissa opiskelijavuosiin perustuvan laskennallisen rahoituksen osuutta pienennetään ja tutkintojen, tutkinnon osien, työllistymisen ja jatko-opintoihin siirtymisen osuutta kasvatetaan. Lisäksi ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilussa enintään 40 järjestäjää voi saada määrääjäksi aiempaa laajemman oikeuden järjestää tutkintoja. Näiden uudistusten tavoitteena on lisätä vaikuttavuutta, laatua ja työelämävastaavuutta sekä keventää sääntelyä.

Kirkon näkökulmasta muutokset ovat olennaisia siksi, että ne vaikuttavat sekä kirkon tehtäviin johtavan tutkintokoulutuksen tarjontaan että työuran aikaisen osaamisen kehittämisen reitteihin. Koulutuskatsaus 2023 toteaa, että avoimen korkeakouluopetuksen maksujen nousu voi vähentää työikäisen väestön osallistumista avoiimiin opintoihin, vaikka juuri nämä opinnot ovat olleet tärkeä reitti alanvaihtajille ja kirkon säänneltyihin ammatteihin hakeutuville. Samassa asiakirjassa arvioidaan, että ammatillisen koulutuksen uusi rahoitus- ja ohjauslogiikka voi lisätä tutkinnon osien suorittamista, mutta samalla luvanvaraisuuden keventyminen sisältää riskejä erityisesti säänneltyjen ammattien ja SORA-tutkintojen laadun näkökulmasta.

Laajemmin arvioiden kyse on ohjausajattelun muutoksesta. Koulutuksen järjestäjiltä odotetaan yhä enemmän vaikuttavia tuloksia, työelämäkytkentää ja joustavia ratkaisuja, mutta samanaikaisesti erikoisalojen ja pienten alojen koulutuspoliittinen asema voi heikentyä, jos niitä tarkastellaan vain volyymin tai välittömän työllisyysvaikutuksen näkökulmasta. Kirkon kannalta tämä tarkoittaa tarvetta tehdä näkyväksi se, että myös pienillä tai alueellisesti hajautuneilla koulutuspoluilla on yhteiskunnallista ja kirkollista merkitystä, jota pelkkä koulutusvolyymi ei kuvaa.

Varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja toisen asteen kehittämishankkeet sekä katsomusaineiden opetuksen uudistaminen

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisessä keskeiseksi kokonaisuudeksi nousi Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin II loppuraportti, jossa painotetaan ennakkoinnin yhtenäistämistä, koulutuksen järjestäjien verkostoitumista, joustavampien koulutuspolkujen kehittämistä ja tutkimusperustan vahvistamista. Samanaikaisesti perusopetuksessa käynnistettiin Peruskoulun tulevaisuustyö, jonka tavoitteena oli arvioida pitkän aikavälin kehittämistarpeita erityisesti tekoälyn ja teknologian, perustaitojen ja oppimisen sekä ekologisen ja sosiaalisen kestävyysnäkökulmista. Toisella asteella lukiolakiin ehdotettiin muutoksia, joilla lisättiin opiskelijoiden oikeutta tukiopetukseen ja erityisopetukseen, uudistettiin rahoitusta sekä mahdollistettiin rajatuin ehdoin englanninkielinen ylioppilastutkinto ja taito- ja taideaineen koe osana tutkintoa.

Näitä uudistuksia yhdistää se, että koulutusjärjestelmän eri asteita ei tarkastella enää erillisinä kokonaisuuksina, vaan osana oppimisen jatkumoa. Varhaiset koulutuspolkujen ratkaisut, perustaitojen vahvistaminen, oppimisen tuki ja koulutusjärjestelmän saavutettavuus nähdään perustaksi myöhemmälle osaamisen kehittymiselle. Tämä on myös kirkon kannalta olennainen näkökulma, koska kirkon tehtäviin rekrytoituva henkilöstö rakentaa osaamisensa tämän saman koulutusjärjestelmän sisällä.

Katsomusaineiden osalta uudistustarve on ollut näkyvä jo useita vuosia. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2022 selvityksessä todettiin katsomusaineiden opetuksen nykyjärjestelmän sisältävän sekä ansioita että merkittäviä yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmakohtia, ja Opetushallituksen kehittämisryhmän loppuraportti vuodelta 2025 nosti esiin, että suuri osa ehdotuksista edellyttäisi vaikutusarvioita ja lainsäädäntömuutoksia. Lisäksi Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen tiedonkeruu osoitti, että elämäntiedon ja islamin oppilasmäärät ovat kasvaneet, ja että merkittävä osa opettajista suhtautui myönteisesti yhteisryhmäopetukseen.

Kirkon kannalta näiden kehityssuuntien merkitys on välitön. Varhaiskasvatuksen pedagoginen vahvistuminen, perusopetuksen perustaitokeskustelu ja lukiokoulutuksen tuen uudistukset vaikuttavat suoraan siihen, millaisista oppimisympäristöistä kirkon tulevat työntekijät tulevat ja millä tavalla uskonto- ja katsomusosaaminen koulutusjärjestelmässä rakentuu. Katsomusaineiden mahdollisessa uudistamisessa kirkon vaikuttamistarve on erityinen, koska kyse ei ole vain oppiainejärjestelmästä vaan myös uskonnollisen lukutaidon, katsomusdialogin ja yhteistyösuhteiden tulevaisuudesta suomalaisessa koulutusjärjestelmässä.

Hyvinvointiin, yhdenvertaisuuteen ja oppimisen tukeen liittyvien rakenteiden muutoksia

Hyvinvointi, yhdenvertaisuus ja oppimisen tuki ovat nousseet koulutuspolitiikan läpileikkaaviksi teemoiksi. Kouluterveyskysely 2023 osoitti, että suuri osa lapsista ja nuorista on tyytyväisiä

elämäänsä, mutta samalla erityisesti perusopetuksen 8.–9. luokkien sekä lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijatyöillä koettu terveydentila oli usein keskinkertainen tai huono. Samassa raportissa todettiin, että koulunkäynnistä pitävien osuus oli laskenut vuodesta 2021 kaikilla muilla paitsi ammattiin opiskelevilla.

Maaliskuussa 2026 julkaistun Nuorisobarometri 2025 keskeinen viesti on, että nuorten hyvinvointi, tulevaisuudenusko ja turvallisuuden kokemus ovat heikentyneet selvästi 2020-luvulla. Barometrin mukaan 81 % nuorista tavoittelee korkeakoulututkintoa ja yli puolet kokee koulutukseen liittyviä paineita.

Samanaikaisesti lainsäädäntövalmistelussa on uudistettu oppimisen ja koulunkäynnin tuen rakenteita. Perusopetuksen osalta esityksessä tavoitteeksi asetettiin oppimisen ja koulunkäynnin tuen muotojen selkiyttäminen, tukitoimien valtakunnallinen yhtenäisyys ja opetushenkilöstön hallinnollisen työn vähentäminen. Lukiokoulutuksessa puolestaan opiskelijoiden oikeutta tukiopeutukseen ja erityisopetukseen vahvistettiin, ja tiedonsiirtoa perusopetuksen ja lukion välillä lisättiin niiden opiskelijoiden osalta, joilla on ollut päätös erityisestä tuesta. Ammatillisessa koulutuksessa opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot korvataan oikeudella oppimisen tukeen ja opiskelijan oikeutta erityisopetukseen vahvistetaan.

Koulutuspoliittisesti tämä kertoo siitä, että hyvinvointia tarkastellaan osana oppimisen, osallisuuden ja koulutuspolkujen toimivuutta. Oppimisen tuki ja hyvinvointirakenteet säädetään yhä tiiviimmin osaksi koulutuksen järjestämisen ydintä. Tämä on tärkeä muutos myös kirkon näkökulmasta, koska hyvinvointia ja tukea koskevat rakenteet muokkaavat pitkällä aikavälillä sitä, millaisin voimavaroin ja valmiuksin opiskelijat siirtyvät sekä jatko-opintoihin että myöhemmin työelämään.

Kirkon aiemmassa Koulutuskatsaus 2023 -asiakirjassa todetaan, että opiskelijoiden hyvinvoinnin haasteet, oppimisvaikeuksien lisääntyminen ja tuen tarpeen moninaistuminen näkyvät jo kirkon aloille kouluttavissa oppilaitoksissa. Tämä kehitys on jatkunut. Seurakuntien yhteistyötä varhaiskasvatuksen, koulujen ja oppilaitosten kanssa tulisi kehittää yhteisöllisen hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Tästä näkökulmasta hyvinvointia ja oppimisen tukea koskevat uudistukset eivät ole kirkolle vain koulutusjärjestelmän sisäisiä muutoksia, vaan myös seurakuntien toimintaympäristöön, yhteistyöverkostoihin ja tuleviin työntekijöihin vaikuttavia tekijöitä.

Kokoavat havainnot

Kokonaisuutena tarkastellen koulutuspoliittinen kehitys vuosina 2024–2025 suuntaa koulutusjärjestelmää kohti joustavampia osaamiskokonaisuuksia, vahvempaa ennakointia, vaikuttavuusperusteista ohjausta sekä oppimisen tuen ja hyvinvoinnin aiempaa systemaattisempaa sääntelyä. Samalla koulutuspolitiikan painopiste siirtyy kohti kysymystä siitä, miten koulutus vastaa muuttuvan yhteiskunnan, työelämän ja moninaistuvan väestön tarpeisiin. Kirkon näkökulmasta tämä lisää vaikuttamisen tarvetta. Samalla kirkon on tärkeää tehdä oma osaamisensa, koulutuspolkunsa ja henkilöstökoulutuksensa aiempaa näkyvämmiksi osana yhteiskunnan koulutusjärjestelmää.

II Kirkon alan koulutusten seuranta

Tähän lukuun on koottu Teologikoulutustoimikunnan ja koulutuksen seurantaryhmien koulutusraporttien keskeiset tiedot.

Teologikoulutus

Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Helsingin yliopistossa opiskelee valtaosa teologian opiskelijoista ja sieltä valmistuu suurin osa kelpoisuusehdot täyttävistä teologeista.

Hakijat ja opiskelijat Hakijamäärä kasvoi vuosina 2024–2025 merkittävästi (1 374 → 1 659), mikä vahvistaa koulutusalan vetovoimaa. Opintonsa aloittaneiden määrä kasvoi samanaikaisesti (273 → 298), ja opiskelijamäärä kokonaisuutena nousi (1 676 → 1 756). Kasvu kohdistuu erityisesti kandidaattivaiheeseen, mikä on erityisen merkityksellinen opinto- ja uravalintojen kannalta.

Koulutus ja opiskelupolku Yliopistojen opetussuunnitelmauudistukset edellyttivät kirkolta ja yliopistoilta aiempaa tiiviimpää yhteistyötä sekä systemaattisempaa tukea pappisorientaation vahvistamiseksi jo opintojen alkuvaiheessa. Seurakuntaharjoittelut ovat keskeinen kiinnittymispiste kirkon työhön. Harjoitteluun osallistuvien määrät kasvoivat tarkastelujaksolla (maisterivaihe 88 → 97; kandidaattivaihe 57 → 67). Opintotuen muutokset heijastuvat opiskelijoiden työssäkäyntiin ja hidastavat opintojen etenemistä, mikä lisää koulutuspolun läpäisyn liittyvää epävarmuutta.

Tutkinnon suorittaneet Tutkintomäärät ovat kokonaisuutena kasvussa (kandidaatti 139 → 173; maisteri 136 → 146). Kirkon näkökulmasta ratkaisevaa ei kuitenkaan ole tutkintojen kokonaismäärä, vaan pappiskelpoisten maisterien riittävyys suhteessa rekrytointitarpeeseen. Tässä suhteessa kehitys on edelleen niukkaa: pappiskelpoisuuden saavutti 57 henkilöä vuonna 2024 ja 74 henkilöä vuonna 2025.

Työllistyminen ja työvoiman saatavuus Papiksi vihittyjen määrä ylittää edelleen pappiskelpoisten maisterien määrän (70 → 83), mikä osoittaa riippuvuutta aiemmin valmistuneista. Tilanne muodostaa pitkällä aikavälillä rakenteellisen rekrytointiriskin.

Työvoiman saatavuus on kokonaisuutena hyvä-tyyydyttävä, mutta alueelliset erot ovat merkittäviä ja hiippakuntiin papiksi ilmoittautuneiden jonot lyhentyneet. Rekrytointi on erityisen haastavaa kirkkoherran viroissa sekä tietyillä alueilla. Seurakuntapapiston ikärakenne painottuu vanhempiin ikäluokkiin, mikä ennakoii henkilöstöpoistuman kiihtymistä lähivuosina.

Pastoraalikoulutus Kirkon oman täydennyskoulutuksen merkitys korostuu suhteessa yliopistokoulutukseen ja toimintaympäristön muutoksiin.

Vuonna 2025 valmistui piispainkokouksen Kirkon tuki -työryhmän selvitys, jonka perusteella piispainkokous päätti pastoraalitutkinnon kokonaisuudistuksen käynnistämisestä. Se kiinnitti huomiota opiskeluajan tukeen kirkon työhön orientoitumisessa. Piispainkokous perusti selvityksen perusteella PaTU-työryhmän, jonka tehtävänä on pastoraalitutkinnon uudistustyön lisäksi arvioida tutkinnon suorittamisen motivaatiotekijöitä sekä esimerkiksi kappalaisen virkojen määrän kehitystä ja osaamismerkkien hyödyntämistä tutkinnossa.

Pastoraalitutkinnon (40 op) suorittaneiden määrä kasvoi (42 → 62). Seurakuntatyön johtamisen tutkintoja (5 op) suoritettiin samalla tasolla (45 → 43). Ylemmän pastoraalitutkinnon (80 op) suorittaneiden määrä kasvoi edellisestä vuodesta (7 → 11).

Kokoavat havainnot

- Teologikoulutuksen vetovoima on vahvistunut, mutta tämä ei sellaisenaan ratkaise kirkon työvoimatarvetta.
- Rekrytoinnin kannalta kriittinen kohta on pappiskelpoisuuden saavuttaminen. Erityisesti opintojen alkupuoli muodostuu ratkaisevaksi vaiheeksi, jossa suuntautuminen kirkon työhön tapahtuu.
- Harjoittelut ja opiskeluaikainen kiinnittyminen kirkkoon ovat keskeisiä rekrytointiväyliä, joiden merkitys edellyttää tietoista vahvistamista.
- Koulutuksen ja työelämän välinen kytkentä edellyttää tiiviimpää strategista yhteistyötä kirkon ja yliopistojen välillä jo opintojen alkupuolelta lähtien.
- Ikärakenteen muutos ja alueelliset erot työvoiman saatavuudessa korostavat ennakoivan henkilöstösuunnittelun tarvetta.

Kanttorikoulutus

Kanttorin virkaan kelpoistavia tutkintoja voi suorittaa Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa (MuM), Oulun ammattikorkeakoulussa (musiikkipedagogi AMK) ja Yrkeshögskolan Noviassa (musiker YH). Kirkkohallitus hyväksyi vuonna 2020 myös musiikkipedagogi (AMK) -tutkinnon osaksi kanttorin virkaan vaadittavia tutkintoja.

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2024–2025 kanttorikoulutuksen hakijamäärät laskivat yleisesti: Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa (74 → 44), Oulun ammattikorkeakoulussa (10 → 8) ja Yrkeshögskolan Noviassa (5 → 4). Viime vuosina hakijamäärät ovat kokonaisuutena vähentyneet ja aloittaneiden määrä vaihdellut oppilaitoksittain. Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 2025 21 opiskelijaa, joista 19 otti vastaan opiskelupaikan. Oulun ammattikorkeakoulussa kuudesta hyväksytystä aloitti neljä. Yrkeshögskolan Noviassa uusia opiskelijoita ei valittu vaikean rahoitustilanteen vuoksi, mihin vaikuttaa erityisesti korkeakoulujen vuoden 2025 alusta muuttunut rahoitusmalli. Yhteensä opintonsa aloitti 19 (2024: 23) opiskelijaa, koska Sibelius-Akatemian opiskelijoista neljä siirsi aloitustaan asepalveluksen vuoksi.

Tutkinnot ja seurakuntaharjoittelut Kirkkomusiikin opiskelijoiden määrä vaihtelee vuosittain tutkintosuoritusten, vanhempainvapaan ja asepalveluksen suorittamisen vuoksi (160:118). Kanttorin virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti 27 (2024: 39) henkilöä, joista 14 Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa (tasot B ja A), 8 Oulun ammattikorkeakoulussa (taso C, sekä näistä 5 henkilöä täydensi opintojaan B-kelpoisuuteen) ja 5 Yrkeshögskolan Noviassa (taso C). Seurakuntaharjoittelun suoritti vuonna 2025 yhteensä 44 (2024: 44) kirkkomusiikin opiskelijaa. Harjoittelut toteutuivat kaikkien muiden hiippakuntien alueella paitsi Espoon ja Tampereen hiippakuntien. KiTOS-päiviin osallistui viisi opiskelijaa. Päivien sisältöön, ajoitukseen sekä oppilaitosyhteistyöhön suhteessa kirkkomusiikin opiskeluun on edelleen syytä panostaa.

Kirkon henkilöstökoulutuksessa toteutuivat vuonna 2025 Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön tarjonnassa kirkkomusiikin osalta Yhteisömusiikki- ja Veisukaruselli-koulutukset. Sen sijaan osa koulutuksista peruuntui vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Kanttorien osallistuminen jäi vähäiseksi, sillä kirkkomusiikin osuus kaikista koulutuksiin osallistumisista Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikössä oli noin 1 % (2024: 5 %). Poikkeukselliseen tilanteeseen vaikutti vuonna 2025 järjestetyt valtakunnalliset Kanttoripäivät Vaasassa. Palaute toteutuneista koulutuksista oli kuitenkin

hyvää. Niissä korostui tarve kollegiaaliseen jakamiseen sekä ryhmien ja yhteisöjen kanssa tehtävän musiikkityön osaamiseen.

Työllisyys Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on hyvä. Vuonna 2025 kirkkomusiikin tehtävissä toimi 1007 henkilöä, joista 740 vakinaisessa ja 267 määräaikaissä palvelussuhteessa. Yli 55-vuotiaita kanttoreita oli 322 eli noin 36 % työvoimasta, mikä vastaa vuoden 2024 tilastoja. Kun kanttorin virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti vuonna 2025 27 henkilöä, virkojen täyttäminen vaikeutunee jatkossa erityisesti joillakin alueilla ja tietyissä tehtävissä. Hiippakuntien arvion mukaan rekrytointitilanne nähtiin pääosin tyydyttävänä tai hyvänä, mutta Oulussa yleinen tilanne nähtiin vaikeaksi, ja ylimmän tutkintotason virkojen täyttäminen vaikeaksi myös Porvoossa ja Lapualla. Tilannekuvan muodostamista vaikeuttaa tiedon hajanaisuus. Ylipäätään kanttorien ammatillisen kehittymisen sekä työssä jaksamisen tuki vaihtelee hiippakunnittain.

Kokoavat havainnot

- Kanttorikoulutuksen ja kirkkomusiikin toimintakentän vahvuuksia ovat hyvä työllisyys, koulutuksen tiivis työelämäyhteys ja toimivat yhteistyörakenteet.
- Kuitenkin opiskelijarekrytoinnin heikkeneminen, hakijapohjan kapeneminen, kouluttavien oppilaitosten rahoituspohja, kanttorikunnan ikärakenne ja alueellisesti eriytyvä rekrytointitilanne luovat alalle kasvavia haasteita.
- Alan tulevaisuus edellyttää opiskelijarekrytoinnin vahvistamista, koulutuksen saavutettavuuden parantamista ja joustavien opintopolkujen vahvistamista erityisesti alanvaihtajien kohdalla.
- Lisäksi tarvitaan osaamisen jatkuva kehittämistä sekä tiivistä yhteistyötä oppilaitosten, seurakuntien, hiippakuntien, ammattiliiton, järjestöjen ja kirkon keskushallinnon välillä.

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot

Diak on uudistanut YAMK-koulutuksensa Diak Master School -kokonaisuuden alle. Tällä hetkellä toteutuva Arvot, yhteisöt ja etiikka (YAMK) tutkinto sijoittuu tähän kokonaisuuteen. Koulutuksissa korostuvat työelämälähtöinen kehittäminen, joustava verkko-opiskelu, yksilölliset opintopolut, monialainen johtamisosaaminen sekä eettisyyden, kestävyiden ja yhteisöjen kehittämisen näkökulmat. Lisäksi työelämä- ja TKI-yhteistyötä on vahvistettu, jotta opinnot ja kehittämishankkeet kytkeytyvät entistä tiiviimmin käytännön työelämän tarpeisiin.

Centria käynnisti syksyllä 2023 Kasvatustyön johtaminen -tutkinnon. Se on saanut hyvin hakijoita ja vastaa kasvavaan tarpeeseen kehittää johtamis-, asiantuntija- ja kehittämisosaamista. Tutkinto tarjoaa joustavia mahdollisuuksia suunnata opintoja myös kirkolliseen työhön valinnaisten opintojen kautta, vaikka varsinaisia kirkollisia opintoja ei sisälly pakolliseen tutkintorakenteeseen. Opinnäytetyöt ovat keskeinen väline seurakuntien toiminnan ja työyhteisöjen kehittämisessä, ja tutkinnossa opiskelee merkittävä määrä seurakunnissa työskenteleviä henkilöitä.

Kehittämistarpeina korostuvat seurakuntien kanssa tehtävän yhteistyön vahvistaminen, johtamisosaamisen kehittäminen erityisesti muutosjohtamisessa ja työhyvinvoinnissa sekä opinnäytetöiden tulosten parempi hyödyntäminen seurakuntien kehittämistyössä.

Molemmissa YAMK-tutkinnoissa painottuvat työelämälähtöinen osaamisen kehittäminen, johtamis- ja kehittämisosaamisen vahvistaminen, työssä käyvien aikuisten joustavat opiskelumahdollisuudet, kehittämishankkeiden ja opinnäytetöiden hyödyntäminen työelämän uudistamisessa sekä tiiviimmän työelämäyhteistyön tarve, erityisesti seurakuntien kanssa.

Diak painottaa erityisesti eettisyyttä, kestävyyttä ja monialaisuutta, kun taas Centria korostaa kasvatustyön johtamista, seurakuntien kehittämistä sekä opinnäytetöiden käytännön vaikuttavuutta. Molempien kouluttavien laitosten kokemus on, että seurakunnat eivät tunnista tai hyödynnä tutkinnon tuomaa osaamista rekrytointi- ja henkilöstöpolitiikassaan.

Kokoavat havainnot

- Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot vahvistavat kirkon kannalta tärkeää johtamis-, kehittämis- ja asiantuntijaosaamista erityisesti eettisyyden, yhteisöjen kehittämisen, kasvatustyön johtamisen ja työelämälähtöisen uudistamisen alueilla.
- Diakin ja Centrian YAMK-koulutukset tarjoavat työssä käyville aikuisille joustavia opintopolkuja ja mahdollisuuden kytkeä opinnot omaan työhön, seurakuntien kehittämiseen ja työyhteisöjen uudistamiseen.
- Opinnäytetyöt ja kehittämishankkeet muodostavat merkittävän, mutta vielä vajaasti hyödynnetyn voimavaran seurakuntien toiminnan, johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.
- Keskeinen haaste on, etteivät seurakunnat vielä riittävästi tunnista tai hyödynnä YAMK-tutkintojen tuottamaa osaamista rekrytoinnissa, tehtäväkuvien kehittämisessä, urapolkuajattelussa ja henkilöstöpolitiikassa.

Diakonian koulutus

Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja (KS 162) ovat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), diakoniatyö (210 op) ja sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö (240 op). Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Novia järjestävät sosionomi (AMK), diakoniatyön koulutusta. Sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyön koulutusta järjestää Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tutkintojen opintopisteiden eri laajuus johtuu siitä, että sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö tutkinto antaa EU-direktiivin mukaisen sairaanhoitajan kelpoisuuden.

Hakijat ja opiskelijat Hakijoita diakonian virkaan kelpoisuuden tuottaviin opintoihin oli kaikkiaan 1377. Hakijoista yhteishaun kautta haki 1336 ja muun väylän (erillishaku, avoin väylä, polkuopinnot) kautta 41 hakijaa. Viimeisen kahden vuoden aikana hakijamäärä on pysynyt tasaisena (2024:1398, 2025:1377).

Vuodesta 2020 on yleisesti tapahtunut laskua hakijamäärän kokonaisuudessa. Sosionomi (AMK), diakoniatyö koulutuksessa se on ollut vähäisempää kuin sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö tutkintoihin hakeneiden osalta. Hakijamäärät ovat usein suhteessa aloituspaikkojen määriin ja maantieteelliseen sijaintiin ja voivat vaikuttavat hakeutumiseen.

Koulutus ja opiskelu Harjoittelujaksojen määrässä on muutosta tarkastelujaksolla (2024:143, 2025:88). Syynä tähän voi olla muun muassa opiskelijamäärien väheneminen, harjoittelujakson sijoittuminen opinnoissa, harjoittelupaikkojen saatavuus tai tilastollinen poikkeama. Harjoittelujaksot

näyttävät keskittyvän Helsingin ja Oulun hiippakuntien alueelle. Opiskelijoiden heikko taloudellinen tilanne ja toimeentulo voi myös vaikuttaa mahdollisuuteen valita harjoittelupaikka asuinpaikkakunnan ulkopuolelta. Useat seurakunnat ovat ottaneet käyttöön ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan harjoittelupaikkajärjestelmän Jobiilin. Sen avulla opiskelijoiden on mahdollista löytää seurakuntaharjoittelupaikkoja eri puolelta maata. Kirkon työhön opiskelijoiden seminaariin (KiTOS) diakoniaopiskelijoiden määrä on edelleen korkea.

Tutkinnon suorittaneet Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon (KS 162) suoritti yhteensä 120 opiskelijaa vuonna 2025 (2024: 117). Lisäksi 19 henkilöä (2024: 15) täydensi aiempaa tutkintoaan Kirkon säädöskokoelman päätöksen nro 162 mukaisesti. Kirkon näkökulmasta olennaista on, kuinka moni valmistuneista suuntautuu kirkon työhön.

Työllistyminen ja työvoiman saatavuus Rekrytointitilanne on ollut tarkastelujaksolla haastava. Kirkon työnantajakuva on tässä keskeinen tekijä, ja siihen voidaan vaikuttaa esimerkiksi hyvin ohjatulla seurakuntaharjoittelulla. Tutkinnon tuoma ns. kaksoiskelpoisuus on diakoniatyön kannalta erityisen tärkeä. Se luo tilanteen, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatilanne vaikuttaa kirkon rekrytointimahdollisuuksiin. Koska diakoniatyöntekijöiden keski-ikä on korkea, tulee veto- ja pitovoimaan panostaa jatkuvasti.

Diakonian virkaan vihittyjen määrä on pysynyt melko tasaisena 2024: 45, 2025: 53. Vuonna 2025 kaikilla vihityillä työnantajana oli seurakunta. Virkaan vihittyjen määrä antaa osaltaan kuvan siitä, kuinka paljon diakonian virkoihin hakeutuu vuosittain.

Täydennyskoulutus Kirkon henkilöstökoulutuksessa toteutuivat vuonna 2024–2025 Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön tarjonnassa Diakonia muuttuvassa yhteiskunnassa, Diakonian teologioita arjen konteksteissa, Surutuki, Kriisit ja traumat, Mielenterveyden vahvistaminen. Koulutukset olivat moniammatillisia tarjontana. Diakoniatyöntekijät osallistuivat myös muihin yksikön järjestämiin koulutuksiin. Yhä useammat diakoniatyöntekijät suorittavat korkeakoulujen ylemmät sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon. Vaikka ne ovat työelämän kehittämiseen suuntaavia, syventäviä asiantuntijuutta ja erityisosaamista kehittäviä tutkintoja, tutkintojen tuomaa osaamista kirkossa ei edellekään tunnisteta ja tunnusteta eikä osaamista käytetä eri tehtävissä.

Kokoavat havainnot

- Diakoniakoulutuksen hakijamäärä on viime vuosina pysynyt melko vakaana, mutta pidemmän aikavälin tarkastelussa vetovoimassa on nähtävissä heikkenemistä, erityisesti diakonisen hoitotyön koulutuksessa. Tämä tulee huomioida, jotta diakoniatyön laaja-alainen osaaminen säilyy seurakunnissa.
- Harjoittelujen merkitys kirkon työhön kiinnittymisessä on keskeinen. Harjoittelupaikkojen saatavuus, alueellinen jakautuminen ja opiskelijoiden taloudellinen tilanne vaikuttavat kuitenkin siihen, miten opiskelijat voivat suuntautua seurakuntatyöhön.
- Valmistuneiden määrä on pysynyt kohtuullisen vakaana, mutta kirkon kannalta ratkaisevaa on se, kuinka moni valmistuneista hakeutuu seurakuntiin. Rekrytoinnin haasteet osoittavat, ettei tutkintomäärä yksin turvaa työvoiman saatavuutta.
- Tutkinnon tuottama kaksoiskelpoisuus on diakoniatyön vahvuus, mutta samalla se lisää kilpailua sosiaali- ja terveysalan työnantajien kanssa. Kirkon veto- ja pitovoimaa on siksi vahvistettava määrätietoisesti.

- Diakoniatyössä työskentelee henkilöitä epäpätevillä nimikkeillä (assistentteina), mikä heikentää koulutetun henkilöstön asemaa ja koulutuksen vetovoimaa.
- Kirkon oman täydennyskoulutuksen merkitys kasvaa toimintaympäristön muuttuessa. Samalla olisi tärkeää tunnistaa ja hyödyntää nykyistä paremmin myös ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tuottamaa osaamista kirkon tehtävissä.

Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus

Lähetys- ja kansainvälisen työn viran kelpoisuuteen edellytetään diakonian, nuorisotyönohjaaja tai varhaiskasvatuksen ohjaajan tutkinto ja tähän tutkintoon sisältyvänä tai erikseen ammattikorkeakoulussa suoritettuna lähetyksen ja kansainvälisen diakonian opintoja vähintään kahdeksan opintopistettä tai Suomen evankelis-luterilaisen kirkon järjestämän kansainvälisen työn erityiskoulutuksen (KTE/KTEL) suorittaminen vähintään 25 opintopisteen laajuisena.

Kelpoisuuden saa myös muun soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanut, joka on suorittanut Suomen evankelis-luterilaisen kirkon järjestämän kansainvälisen työn erityiskoulutuksen vähintään 25 opintopisteen laajuisena tai sitoutuu sen suorittamaan. Diak ja Centria tarjoavat kahdeksan opintopisteen laajuiset opinnot valinnaisena tai täydentävänä koulutuksena. Noviassa nämä opinnot kuuluvat perustutkintoon.

Pelkästään perustutkintoihin hakeutuneiden määrästä ei voi kuitenkaan johtaa lähetys- ja kansainvälisen työn virkaan tähtäävien määrää.

Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan virkaan pätevyyden tutkinnon yhteydessä tai täydennyskoulutuksena yhteensä kuusi vuonna 2024 sekä 13 vuonna 2025. Todettakoon, että kaiken kaikkiaan aiheeseen liittyvää koulutusta (LKD1- lähetystyön ja kansainvälisen diakonian teologia tai LKD2 käytännöt, toimintamuodot ja järjestelmä - hankki yhteensä 25 opiskelijaa vuonna 2024 ja 26 opiskelijaa vuonna 2025.

Kirkon tarjoaman kansainvälisen työn erityiskoulutuksen (KTE/L) sai valmiiksi viisi opiskelijaa vuonna 2024 ja kaksi vuonna 2025. Näistä seitsemästä kolme toimi seurakuntatyössä ja neljä valmistautui lähetystyöhön.

Työllistyminen ja työvoiman saatavuus Työvoiman saatavuuden lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan tehtäviin todettiin olevan hyvä tai vähintään. Paikkoja todettiin olevan vain harvoin tarjolla, joten valmistuneiden työllistyminen ei ole kovinkaan varmaa.

Kaiken kaikkiaan lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan tai vastaavassa virassa toimivien määrä on vähentynyt yhtäjaksoisesti vuodesta 2019 lähtien. Tuolloin virassa toimi 168 henkilöä, 100 vuonna 2025 (111 vuonna 2024). Tehtävissä toimivista määräaikaista tehtäviä oli 21. Tilastossa on pientä epätarkkuutta siksi, että aina nimikkeessä ei näy kansainväliseen vastuuseen liittyvä osuus. Siten etenkin pienissä seurakunnissa lähetystyöstä vastaavan nuorisotyönohjaajan nimikkeessä lähetystä ei välttämättä mainita, vaikka ne kuuluisivatkin hänen tehtäviinsä.

Merkittävin, pitkäkestoinen muutos on yhdistelmäviroissa toimivien osuuden kasvu. Heidän osuutensa oli 30 % vuonna 2025. Yhdistelmäviroissa kelpoisuus määrittyy päätehtävän mukaisesti, joten kaikilta ei edellytetä välttämättä ollenkaan missiologista tai siihen liittyvää osaamista.

Kokoavat havainnot

- lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan pätevyyden hankkineiden määrä vaihtelee vuosittain. Vähenevät määrät liittyvät osittain perustutkintoon hakeutuneiden määrien vähenemiseen, toisaalta väheneviin työpaikkoihin. Lisäksi perustutkintoon liittyvä opintokokonaisuus kilpailee muiden valinnaisten opintojen kanssa.
- toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti kulttuurisesti ja uskonnollisesti monimuotoisemmaksi. Siksi kirkon ammateissa missiologisen sekä kulttuuriosaamisen tarve lisääntyy.
- missiologisen osaamisen väheneminen kaikissa kirkon ammattien perustutkinnoissa on merkittävä huoli. Tätä vahvistaa se, että yhdistelmäviroissa tähän liittyvää osaamista ei välttämättä vaadita ollenkaan. Siten kirkon oman henkilöstökoulutuksen tulee jatkossa löytää tapoja vahvistaa henkilöstön missiologista osaamista esim. täydennys- ja ajankohtaiskoulutusten avulla.

Nuorisotyönohjaajien koulutus

Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavia tutkintoja (KS 164) ovat sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö (210 op) ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto, yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö (210 op). Tutkintokoulutusta järjestävät Diakonia-ammattikorkeakoulu sekä Centria-ammattikorkeakoulu ja ruotsinkielistä koulutusta Yrkeshögskolan Novia.

Hakijat ja opiskelijat

Opetushallinnon tilastopalvelun ja oppilaitoksista suoraan kysytyjen tilastotietojen mukaan nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistaviin opintoihin haki vuosina 2024–2025 yhteensä 1132 hakijaa. Yhteyshaun kautta hakijoita oli 1112 ja muiden hakuväylien kautta 20 hakijaa. Hakijamäärissä on ollut viime vuosina vaihtelua; hakijoita on kuitenkin ollut vuosittain noin 450 (2025: 479, 2024: 653, 2023: 447, 2022: 448, 2021: 601). Vuosina 2024–2025 opiskelemaan hyväksyttiin yhteensä 282 (2025: 138, 2024: 144) henkilöä, joista opinnot aloitti 258 (2025: 126, 2024: 132). Vuonna 2025 aloittaneiden miesopiskelijoiden osuus oli 19 %, kun edellisvuotena 2024 se oli 33 %.

Koulutus ja opiskelu

Nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden sisältäviä ammattikorkeakoulututkintoja suorittavien kokonaismäärä vuonna 2025 oli yhteensä 361 ja vuonna 2024 yhteensä 379 opiskelijaa. Kokonaisopiskelijamäärä on ollut viimeisen kymmenen vuoden aikana vakiintuneesti yli 300 opiskelijaa. Vuonna 2024 nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden seurakuntaharjoittelujaksoja oli 79. Suurin osa näistä toteutui Helsingin (18), Oulun (15) ja Lapuan (14) hiippakunnissa. Vähiten seurakuntaharjoittelujaksoja toteutui Turun arkkihiippakunnassa (5) sekä Mikkelin (6) ja Kuopion (1) hiippakunnissa. Porvoon hiippakunnassa harjoittelujaksoja oli jopa 4, kun koko 2020-luvun harjoittelijoita on ollut vuosittain 0–2. Opiskelijat hakeutuvatkin seurakuntaharjoitteluihin lähelle opiskelupaikkakuntiaan. Vuonna 2025 seurakuntaharjoittelujaksoja oli puolestaan 71. Harjoittelujaksoja oli eniten Oulun (21) ja Helsingin (19) hiippakunnissa. Vähiten harjoittelujaksoja toteutui Lapuan (3) Espoon (5) ja Kuopion (5) hiippakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnassa (5). Mikkelin hiippakunnassa oli 6 harjoittelujaksoa ja Porvoon hiippakunnassa ei yhtäkään.

Kirkon työhön opiskelevien seminaariin (KiTOS) nuorisotyönohjaajaopiskelijat ovat osallistuneet vähäisesti. Vuonna 2024 osallistujia oli kaikissa hiippakunnissa yhteensä vain 7 ja vuonna 2025 osallistujia oli yhteensä 9. Nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden osallistujamäärä on suhteellisen pieni, kun suoritettujen seurakuntaharjoittelujaksojen määrän vaihteluväli on ollut 2020-luvulla vuosittain 70–95. KiTOS-seminaarin yhteyttä harjoitteluun tulisikin vahvistaa ja seminaarin ajankohtaa pohtia suhteessa opiskelijoiden opintojen aikatauluun.

Tutkinnon suorittaneet

Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti vuonna 2024 yhteensä 62 opiskelijaa ja vuonna 2025 yhteensä 73 opiskelijaa. Aiempaa tutkintoaan täydensi nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavilla opinnoilla kolme henkilöä vuonna 2024 ja 11 henkilöä vuonna 2025.

Työllistyminen ja työvoiman saatavuus

Tuomiokapituleille lähetetyn kyselyn perusteella nuorisotyönohjaajien rekrytointitilanne on hiippakunnissa kaikista ammattiryhmistä haastavin. Yli puolessa hiippakunnista arvioidaan nuorisotyönohjaajien kohdalla olevan vaikea saatavuus, ja pätevistä hakijoista on ollut pulaa. Tämän seurauksena tehtäviin on palkattu muodollista kelpoisuutta vailla olevia määräaikaaisesti ja tehtävänimikkeitä on muokattu. Nuorisotyönohjaajilla on sosionomeina tai yhteisöpedagogeina kaksoiskelpoisuus, joten seurakunnat joutuvat kilpailemaan työmarkkinoilla esimerkiksi kuntatyönantajan tai hyvinvointialueen kanssa. Vaikka lähtöpalkka seurakunnassa ja kunnalla on melko saman tasoinen, niin kuntapuolen iltä-, yö-, viikonloppu- ja ylityölisät aidosti nostavat palkkatasoa. Seurakunnan työajaton työ tuo haasteita mutta myös mahdollisuuksia, joista työntekijä voisi toisaalta hyötyä. Johtavien nuorisotyönohjaajien tai kasvatuksen johtajien tehtävät ovat tuoneet nuorisotyönohjaajille mahdollisuuksia uralla etenemiseen. YAMK-tutkinnon suorittaminen kiinnostaa yhä useampia, ja ylemmän korkeakoulututkinnon edellyttäminen kasvatuksen johtavien viranhaltijoiden pätevyysvaatimuksissa tulisi harkita. Nykyisellään YAMK-tutkinnon myötä saatua osaamista ei tunnusteta riittävästi eikä sitä osata kirkossa hyödyntää.

Nuorisotyönohjaajia työskentelee seurakunnissa noin 1000. Nuorisotyönohjaajien ikärakenne on varsin tasainen. Suurimmat työntekijöiden ikäryhmät ovat 30–39-vuotiaat (252), 40–49-vuotiaat (284) ja 50–59-vuotiaat (230). Uran alku- ja loppupään ikäryhmät (20–29-vuotiaat: 160 ja 60–69-vuotiaat: 103) ovat kumpikin noin 100 pienemmät kuin edellä mainitut suurimmat ikäryhmät. Nuorisotyönohjaajien keski-ikä oli 43 vuotta.

Kokoavat havainnot

- Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavien opintojen hakijamäärässä on ollut viime vuosina vaihtelua, mutta hakijoita on kuitenkin ollut vuosittain noin 450.
- Tarkasteluajanjaksona nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavat opinnot suoritti 149 henkilöä. Määrällisesti tämä riittäisi täyttämään eläköitymisistä vapautuvat seurakuntien virat, mutta vapautuvien virkojen sijainti ja muut työn veto- ja pitovoimaan vaikuttavat tekijät vaikeuttavat rekrytointia.

- Nuorisotyönohjaajien rekrytointitilanne on kaikista ammattiryhmistä haastavin. Pätevien hakijoiden puuttuessa seurakunnat joutuvat palkkaamaan muodollista kelpoisuutta vailla olevan määräaikaisen työntekijän.
- Harjoittelujaksojen suorittamispaikat jakautuvat epätasaisesti eri hiippakuntiin ja niiden seurakuntiin. Opiskelijoiden taloudellisen tilanteen takia heidän ei kannata hakeutua kauas opiskelupaikkakunnaltaan. Harjoittelumahdollisuuksia tukisi seurakunnan tarjoama ilmainen majoitus. Tämän voisi nähdä rekrytointitoimena, sillä positiivinen kokemus harjoittelusta voi kannustaa hakemaan myöhemmin alueelle töihin.
- KiTOS-seminaarin toteutusta ja yhteyttä opiskelijan opintoihin tulee edelleen kehittää. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää seminaarin ajankohtaan, jotta se kytkeytyisi tiiviimmin harjoitteluun ja opiskelijat kokisivat osallistumisen mielekkääksi.
- Kirkon ja seurakuntien tulisi tunnistaa ja hyödyntää sen työntekijöiden suorittamien YAMK-tutkintojen tuomaa osaamista ja kehittää urapolkuja ja työnkuvia, joissa osaamista voisi hyödyntää.

Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistaa (KS 165) sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus. Tutkintokoulutusta järjestää Diakonia-ammattikorkeakoulu. Koulutusta järjestetään vain Helsingissä.

Yhteishaku on pääväylä tutkintoon johtavaan koulutukseen. Yhteishaun rinnalla kirkon alan opintoja voi suorittaa polkuopintojen ja kelpoisuuskoulutusten kautta. Polkuopinnoissa opinnot aloitetaan ilman hakumenettelyä avoimessa ammattikorkeakoulussa. Kelpoisuuskoulutuksiin hakeutuvat opiskelijat, jotka haluavat täydentää omaa AMK-tutkintoaan kirkon alan tutkinnolla tai hankkia toisen kirkollisen pätevyyden.

Hakijat ja aloittaneet

Haku Diakin sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus -opintoihin toteutetaan vuorovuosin. Tämän vuoksi vuosien 2024 ja 2025 hakijamäärät eroavat toisistaan selkeästi. Vuoden 2024 koulutukseen haettiin v 2023 syksyn yhteishaussa. Hakijoita oli tuolloin 94. Hyväksyttyjä oli 25 ja he aloittivat opintonsa tammikuussa 2024.

Koulutusta ei ollut tarjolla yhteishaussa syksyllä 2024 eikä keväällä 2025. Muun hakuväylän kautta tutkintoa suorittamaan haki 8 henkilöä, joista kolme (3) hyväksyttiin aloittamaan opinnot vuonna 2025.

Harjoittelijoiden/harjoittelujaksojen määrä

Koska haku varhaiskasvatuksen ohjaajan opintoihin on vain joka toinen vuosi, myös harjoittelujen määrä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2025 kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan harjoittelun suoritti neljä opiskelijaa (v. 2024:16).

Tutkinnon suorittaneet ja työllistyneet

Vuonna 2025 valmistui 16 sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus -opinnot suorittanutta opiskelijaa (v. 2024: 3) Kaikki tutkinnon suorittaneet ovat kelpoisia kirkon varhaiskasvatuksen virkaan.

Työllistyminen ja työvoiman saatavuus

Vuonna 2025 valmistuneista kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajista työllistyi suurin osa, 12 henkilöä. Heistä kolme työllistyi seurakuntaan ja kaksi kristilliseen järjestöön. Loput (7) ovat töissä julkisella tai yksityisellä sektorilla. Vuonna 2024 työllistyi 2 henkilöä.

Tällä hetkellä avoimia paikkoja on melko vähän tarjolla, hakijoita ja työntekijöitä on ollut hyvin saatavilla. Työvoiman saatavuudessa on kuitenkin alueellisia eroja. Joissakin pienissä seurakunnissa on saatettu kokonaan luopua varhaiskasvatuksen ohjaajan virasta. Tällöin työnkuvia on muokattu ja tehtäviä on liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin.

Kokoavat havainnot

- Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksen ohjaajan koulutukseen hakijoita on hyvin suhteessa aloituspaikkojen määrään. Aloituspaikkojen määrä ei ole kuitenkaan riittävä suhteessa seurakuntien työvoimatarpeeseen, sillä tulevana vuosina eläköitymisiä on paljon. On tärkeä pohtia, pitäisikö aloituspaikkoja lisätä tai olisiko haku syytä järjestää joka vuosi.
- Verkkomuotoinen koulutus voi lisätä opiskelumahdollisuuksia ja koulutuksen houkuttelevuutta sekä alueellista saatavuutta. Myös avoimen ammattikorkeakoulun mahdollisuuksia voisi hyödyntää enemmän.
- Viestintää ja tietoisuutta varhaiskasvatuksen ohjaajan viran luonteesta, tehtävistä ja koulutuksesta sekä kelpoisuusehdoista olisi hyvä lisätä. Varhaiskasvatuksen ohjaajan virasta luopuminen ja tehtävänkuvien yhdistäminen vähentää ja heikentää eri tutkintojen tuomaa erityisosaamista.

Kirkon palvelustyön koulutus

Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon uudet perusteet tulivat voimaan 1.9.2025.

Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon suorittanut osaa toimia valitsemansa osaamisalan mukaan joko suntiona tai vahtimestarina seurakunnissa (seurakuntapalvelun osaamisala) tai työntekijänä hautauspalvelualan yrityksissä (hautauspalvelun osaamisala).

Tutkintoon sisältyy kaksi osaamisalaa: seurakuntapalvelun osaamisala (suntio) ja hautauspalvelualan osaamisala (hautausoimistotyöntekijä). Koulutusta järjestävät Jyväskylän kristillinen opisto, Laajasalon opisto, Linnasmäen opisto, Raudaskylän kristillinen opisto sekä STEP-koulutus (Järvenpää, Kokkola ja Nykarleby). Ruotsinkielistä koulutusta toteuttaa STEP-utbildning (Nykarleby). Seuraavista tiedoista puuttuvat STEP-koulutuksen tiedot, mikä heikentää lukujen vertailtavuutta.

Hakijat ja opiskelijat Opintonsa aloittaneet Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoon haki jatkuvassa haussa 224 henkilöä (2024: 264). Hakijatilanne on pysynyt hyvänä ja edellisvuoden kaltaisena, mihin vaikuttavat seurakuntien työvoimatarve ja eläköityminen.

Tutkintoon hyväksyttiin 87 hakijaa (2024: 169), joista opintonsa aloitti 79 opiskelijaa (2024: 129), joista 34 oli miehiä ja 45 naisia.

Vuonna 2025 tutkintoa suoritti yhteensä 125 opiskelijaa (2024: 180). Heistä seurakuntapalvelun osaamisalalla (suntio) opiskeli 97 (2024: 143) ja hautauspalvelualan osaamisalalla 28 (2024: 37).

Koulutus ja tutkinto Harjoittelupaikkoja on ollut riittävästi, opiskelijat ovat päässeet työssäoppimaan, ja ohjauksen laatu ja saatavuus ovat parantuneet.

Seurakuntapalvelun osaamisalalla tutkinnon suoritti 60 opiskelijaa (2024: 78), joista 25 oli miehiä (2024: 28) ja 35 naisia (2024: 50). Hautauspalvelualan osaamisalalla tutkinnon suoritti 5 opiskelijaa, joista 1 oli mies ja 4 naisia. Valmistuneet työllistyvät pääsääntöisesti hyvin.

Kokoavat havainnot

Koulutus vastaa edelleen hyvin työelämän tarpeisiin: hakijatilanne on hyvä, työllistyminen vahvaa ja työssäoppimisen järjestelyt toimivia.

Lastenohjaajien koulutus

Lastenohjaajan tehtävään pätevöittää kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto. Tutkinto käynnistyi vuonna 2018 ja päivitetty tutkinnon perusteet astuivat voimaan 2024. Tutkinnossa on kolme osaamisalaa. Lastenohjaaja on varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan tutkintonimike. Kaikki tutkinnon suorittaneet ovat kelpoisia yhteiskunnan varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään. Seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden saavuttaminen edellyttää tiettyjen tutkinnon osien suorittamista. Seurakuntatyössä tarvittavan erityisosaamisen antama pakollinen tutkinnon osa suoritetaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien toimintaympäristössä. Tämän erityisosaamisen tuottavaa tutkinnon osaa toteutti 2024 seitsemän (7) ja vuonna 2025 kahdeksan (8) koulutuksen järjestäjää.

Kasvatus- ja ohjausalan tutkinto on vetovoimainen, mutta vaativa eikä sovellu kaikille (SORA-tutkinto). Soveltuvuuskokeet ovat käytössä kaikilla lastenohjaajan kirkollisen kelpoisuuden tuottavilla koulutuksen järjestäjillä. Niihin osallistuu yli 60 % opiskelemaan hakeutuneista.

Hakijat ja aloittaneet

Koulutukseen hakijoiden määrässä ei ole pitkällä aikavälillä tapahtunut suuria muutoksia, vaikka hakijoiden määrä on v 2025 hieman laskenut. Vuonna 2025 hakijoita oli 3354 ja opinnot aloittaneita 970 (v. 2024: hakijoita 3771, aloittaneita 1613). Hakijamäärissä on alueellisia eroja.

Suurin osa hakijoista on tullut jatkuvan haun kautta, vaikka koulutuksen järjestäjät ovat kiinnittäneet enemmän huomiota yhteishaun markkinointiin. Yhteisvalinnan hakijamäärät koskevat kaikkia kolmea perustutkinnon osaamisalaa, koska yhteishaussa ei voi hakea suoraan osaamisalaan. Jatkuvassa haussa voi hakea suoraan varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaan.

Verkkokoulutusten hakijamäärät ovat lisääntyneet. Koulutukseen hakeutuu runsaasti aikuisia ja alanvaihtajia. Työvoimakoulutus ja mahdollisuus opiskella työn ohessa on edelleen vetovoimaista, mutta aikuisten koulutusmahdollisuuksien muutokset ovat vaikuttaneet aikuishakijoiden määrään. Maahanmuuttajataustaisten hakijoiden osuus on kasvanut, millä on vaikutusta myös opiskelijoiden koulutuspolkuvalintoihin. Oppisopimusten määrä on vähentynyt.

Työelämässä oppiminen

Työelämässä oppimisen jaksoja oli 135 vuonna 2025 (2024: 189). Työelämässä oppimisen jaksoiden jakautuvat eri hiippakuntien seurakuntiin on melko tasaisesti. Näkyvissä on kuitenkin trendi, jossa jaksot kasautuvat koulutuksen järjestäjien kampusten läheisyyteen.

Seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden tuottavassa koulutuksessa tietyn tutkinnon osan oppimis- ja työympäristönä on seurakunta. Myös muiden tutkinnon osien aikana työssäoppiminen voi tapahtua seurakunnassa. Suuri osa seurakuntakelpoisuuden tuottavan tutkinnon opiskelijoista (v. 2025: 86; 2024: 118) on tutkinnon suorittamisen aikana seurakunnassa työelämässä oppimisen jaksolla myös jonkin muun tutkinnon osan aikana (esimerkiksi Ammatillinen kohtaaminen kasvatus- ja ohjausallalla - tutkinnon osan tai valinnaisen tutkinnon osan yhteydessä).

Tutkinnon suorittaneet

Vuonna 2025 valmistui 716 lastenohjaajaa (v. 2024: 731). Valmistuneista seurakunnan lastenohjaajan kelpoisuuden suorittaneita oli 113 henkilöä (v. 2024: 131).

Työllistyminen ja työvoiman saatavuus

Lastenohjaajaksi valmistuneiden työllistymisestä ei ole tarkkoja lukuja. Kaikista valmistuneista suurin osa työllistyy kuntien varhaiskasvatukseen. Seurakuntien tehtäviin työllistyvät varmimmin ne, joilla on jo opiskelun alkaessa kokemusta tai työpaikka seurakunnassa, mutta kelpoisuus puuttuu.

Työelämässä oppimisen jakson onnistuminen tai sijaisuudet voivat johtaa työllistymiseen seurakunnassa.

Seurakunnissa työvoiman saatavuus on melko hyvä, mutta alueellisia eroja on paljon. Pienissä seurakunnissa työvoiman saatavuus voi olla hankalampaa. Tehtävien ja toimien määrät ovat myös vähentyneet eikä eläköityvien lastenohjaajien paikkaa aina laiteta auki. Tehtävänkuvat ovat laajentuneet ja yhdellä työntekijällä voi olla vastuullaan koko kasvatuksen kenttä. Työntekijältä edellytetään aiempaa laaja-alaisempaa osaamista, jolloin lastenohjaajan tutkinto ei välttämättä ole riittävä.

Kokoavat havainnot

- Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto on vetovoimainen ja sillä on työelämässä hyvä maine. Lastenohjaajan tutkintoa arvostetaan mm. sen tuottaman pedagogisen osaamisen vuoksi.
- Seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden suorittavien määrä on laskenut, mutta on tähän asti ollut riittävä työvoimatarpeeseen nähden. Lastenohjaajia eläköityy tulevaisuudessa paljon, mutta kaikkia paikkoja ei laiteta auki. Tehtävänkuvia myös muokataan koskemaan laajempaa kasvatuksen kenttää.
- Avointen työpaikkojen puute voi vähentää opiskelijoiden kiinnostusta kirkollisen kelpoisuuden hankkimiseen. Seurakunnan lastenohjaajan työn vetovoimaisuutta ja rekrytointia olisikin hyvä kehittää lisäämällä viestintää ajantasaisesta työnkuvasta ja tutkinnon tuottamasta monipuolisesta osaamisesta.
- On tärkeä pitää huolta työelämässä oppimisen paikkojen riittävästä tulevaisuudesta, vaikka seurakuntien henkilöstöresurssit vähenevät.

III Kirkon henkilöstön rekrytointi

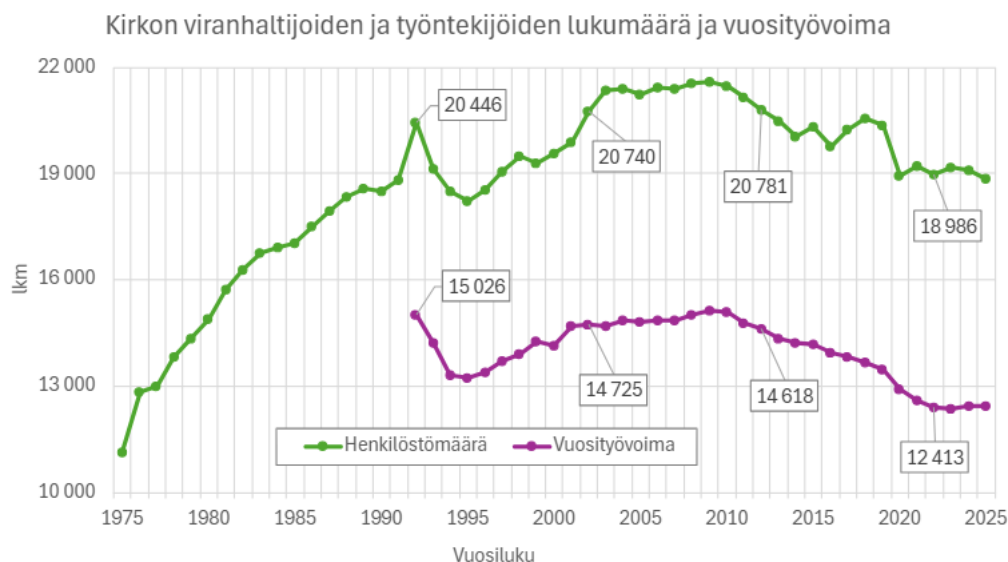
Tilastot

Kirkon henkilöstö

Vuonna 2025 kirkon henkilöstön lukumäärä oli 18 881 (2023: 19 162) ja henkilötyövuosien määrä 13624 (kuvio 1). Kaikkiaan vuoden 2025 aikana oli 20 924 eri henkilöä töissä. Vakinaisen kokoaikaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 51 vuotta, ja koko henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta (2022: 45). Seitsemässä työalassa ammattiryhmän keski-ikä ylitti 50 vuotta ollen korkein perheneuvojen (55) ja sairaalasielunhoitajien (53) kohdalla. Suurin työntekijöiden ikäluokka oli edelleen 50–59 -vuotiaat. Vakinaista tehtävää hoitaa alle 40-vuotias työntekijä 21 % palvelussuhteissa.

Henkilötyövuosista 9008 on täytetty virkasuhteena. Tyypillisin palvelussuhteen laji on vakinainen ja kokoaikainen. Suurimmat seurakuntataloudet työllistäjinä henkilötyövuosien näkökulmasta olivat v.2025 Helsingin seurakuntayhtymä (sis. yhtymäalueen seurakunnat) 506 htv, Jyväskylän seurakunta (sis. kirkkoalueet) 352 htv ja Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä (sis. yhtymäalueen seurakunnat) 348 htv.

Katsauksessa on perinteisesti tutkittu naissukupuolen osuutta papistosta. Kun vuonna 1991 papeista naisia oli 17 %, vastaava osuus vuonna 2025 oli 53 %. Naisten osuuden kasvu papistossa on kuitenkin viime vuosina tasaantunut, sillä vuoteen 2023 (52 %) nähden nousua on vain yksi prosenttiyksikkö. Kirkkoherroista naisia oli 33 % vuonna 2025 ja vakituisista kirkkoherroista naisia oli 32 %. Pappien osuus vakinaisesta kirkon henkilöstöstä kaikkiaan oli kirkon henkilöstötilaston mukaan 14 %.



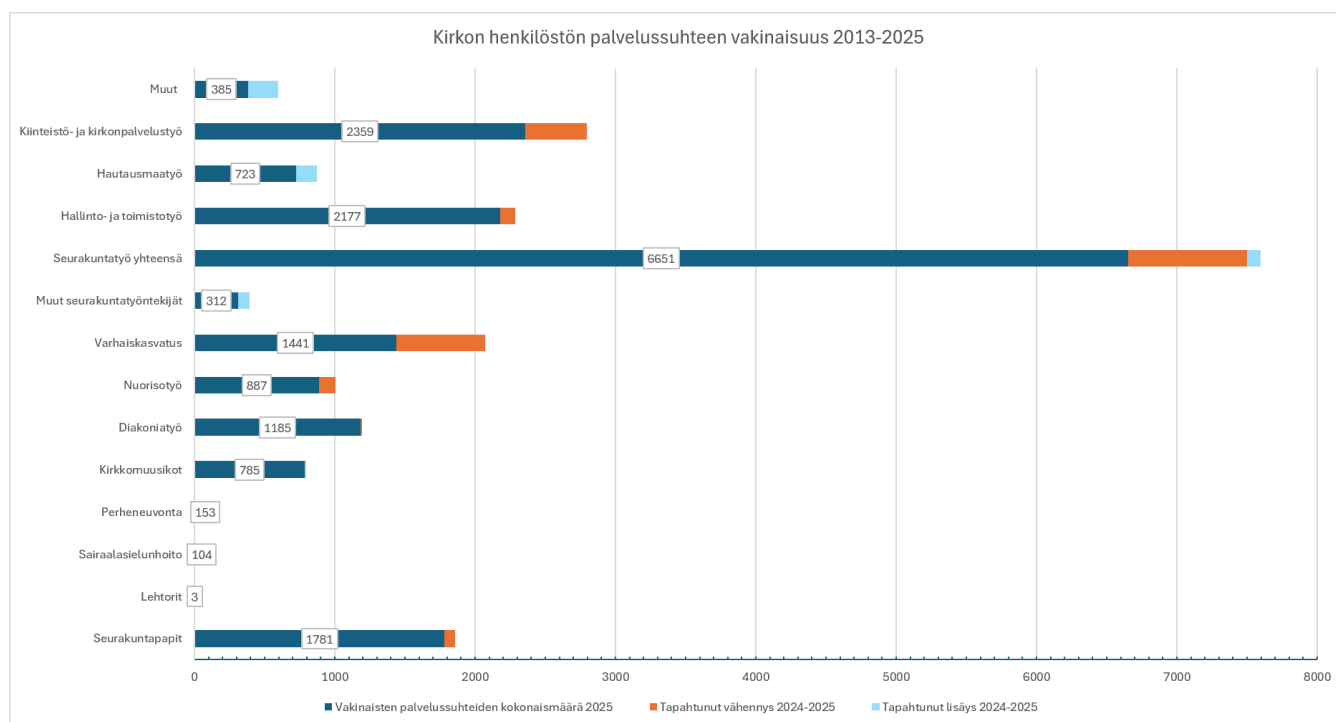
Kuvio 1. Kirkon henkilöstön lukumäärän ja vuosityövoiman muutos 1975–2025. Kirkon henkilöstötilastot

Vuonna 2025 seurakuntatyön tehtävissä työskentelevän vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden osuus oli Kirkon työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan 50,1 % kokonaismäärästä. Kirkon henkilöstötilaston mukaan vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä väheni –2 % vuosien 2024–2025 aikana.

Edellisessä koulutuskatsauksessa todettiin, että kymmenen vuoden aikana lukumääräisesti suurin vähennys oli kohdistunut kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön ja hallinto- ja toimistotyöhön sekä seurakuntatyötyössä varhaiskasvatuksen, seurakuntapapiston ja nuorisotyön tehtäväryhmiin. Vähenevä kehitys jatkui vuosina 2024-2025. Lukumääräiset henkilöstömäärävähentymiset ovat vuosien 2024-2025 aikana kohdentuneet eniten kasvatukseen (69).

Seurakuntatyössä oli Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelussuhdetilaston mukaan 6648 vakinaista palvelussuhdetta. Kaikkiaan Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoaineiston mukaan vakinaisia palvelussuhteita vuonna 2025 oli kirkkotyönantajilla 12 295. Tämä luku sisältää kaikki vuoden aikana voimassa olleet palvelussuhteet (Kuvio 2). Kun tutkitaan joulukuun lukua vuodelta 2025, vuoden päättyessä vakinaisia palvelussuhteita oli 11 054. Vakinaisten palvelussuhteiden määrässä on tapahtunut vähennystä erityisesti kasvatuksessa, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä, hallinto- ja toimistotyössä sekä seurakuntapapistossa. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä on toisaalta lisääntynyt hautausmaatyössä sekä muu-luokissa, jälkimmäinen kertonee tehtävänkuvien moninaistumisen tarpeen pysyvyydestä.

Ajantasaista tilastotietoa henkilöstöstä löytyy osoitteesta kirkontilastot.fi/henkilostotilasto. Kirkon tilastojen verkkotilastoissa palvelussuhteita koskevat luvut ovat hieman Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoaineistoa pienempiä, sillä verkkotilasto näyttää vain yli kuuden henkilön luvut, tätä pienemmät palvelussuhdemäärät kirjautuvat raportissa nollassi.



Kuvio 2. Vakinaisen henkilöstön määrä tehtäväryhmittäin 2013–2025 sekä määrässä tapahtunut muutoskehitys 2024-2025.*

**Vuosien 2024–2025 tietojen kokoamisessa on hyödynnetty myös kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoa “palvelussuhteiden vakinaisuus tehtäväryhmittäin.” Näin on voitu minimoida se tilastovaikutus, joka pienten, alle kuuden palvelussuhteen yksiköiden nollautumisesta kirkontilastot -verkkotilastossa aiheutuu.*

Tuoretta tutkimustietoa motivaatiosta ja sitoutumisesta kirkon työhön

Lokakuussa 2025 julkaistiin Motivaatio kirkon työhön -tutkimus (Minna Valtonen & Jouko Porkka, toim.), joka keskittyy ennen kaikkea diakoniatyöntekijöiden, nuorisotyönohjaajien ja varhaiskasvatuksen ohjaajien sekä näitä aloja opiskelevien kokemusten ja näkemysten kartoittamiseen.

Tutkimushankkeen tulokset näyttävät, että kirkon tehtävissä koetaan vahvaa työn merkityksellisyyttä ja työn arvolähtöisyyttä pidetään oleellisen tärkeänä. Samaan aikaan kuitenkin moni ammattikorkeakoulun kaksoiskelpoisuuden suorittanut diakonian ja kasvatuksen ammattilainen kokee turhautumista ja saattaa päätyä tekemään työuraa kirkon ulkopuolella, kirkko kun ei ole näille asiantuntijoille ainoa työllistymisen mahdollisuus. Kun samaan aikaan kirkon työssä on suurimmat rekrytointihaasteet juuri mainituilla työaloilla, olisi kirkon kannalta erityisen suotavaa, että työntekijät motivoituisivat kirkon tehtävistä. Tässä suhteessa kirkko on työnantajana jossain määrin uuden edessä, kun se joutuu kilpailemaan samoista osaajista muun muassa hyvinvointialueiden kanssa.

Tutkimuksen mukaan työn sisältö, työyhteisön tuki ja vaikuttamisen mahdollisuudet vahvistavat erityisen hyvin työntekijän motivaatiota ja sitoutumista. Tutkimustuloksissa korostuvat työhön sitouttavina tekijöinä erityisesti vahva oma toimijuus yhdistettynä hyvään johtamiseen. Vastaavasti heikko toimijuuden kokemus synnyttää työssä tylsistymisen ja turhautumisen kokemuksia: kun työntekijä kokee, ettei hänen asiantuntijuuttaan tunnisteta eikä hänellä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön tai päätöksentekoon, riskinä on *boreout* ja sen myötä mahdollinen hakeutuminen muiden työnantajien palvelukseen.

Muita työhön sitoutumista ja motivaatiota lisääviä tekijöitä ovat tutkimuksen mukaan muun muassa työn hengellisyys ja arvolähtöisyys ja niihin liittyvä merkityksellisyyden kokemus. Suhde työajattomuuteen koettiin tutkimuksessa kahtalaisesti: toisaalta se nähtiin vetovoimatekijänä erityisesti opiskelijoiden ja nuorten työntekijöiden keskuudessa, toisaalta se tuotti vaikeuksia työn rajaamiseen.

Selkeästi suurimpia sitoutumista heikentäviä tekijöitä diakonian ja kasvatuksen tehtävissä ovat tutkimuksen mukaan kokemukset etenemismahdollisuuksien puutteesta, oman asiantuntijuuden ohittamisesta sekä palkan pienuudesta suhteessa tehtävän vaativuuteen. Urapolkuajattelu muissa kuin papin tehtävissä on seurakunnissa usein lapsenkengissä ja kaipaisi kipeästi kehittämistä. Kun kirkossa työskentelee kutsumustietoisia ja sitoutuneita työntekijöitä laajalla asiantuntemuksella, olisi tärkeää, että asiantuntemusta kuultaisiin ja etenemismahdollisuuksia laajennettaisiin erityisesti diakonian, nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen työaloilla.

Rekrytoinnin kehittämisen kärkihankkeen keskeiset havainnot

Evangelis-luterilaisessa kirkossa käynnistettiin kirkolliskokouksen päätöksellä kirkon rekrytoinnin kehittämisen kärkihanke alkuvuodesta 2025. Hanke jatkuu vuoden 2026 loppuun ja sen tavoitteena on kirkon yhteisten rekrytoinnin suuntaviivojen kokoaminen esihenkilöiden, luottamushenkilöiden ja työntekijöiden käyttöön, kirkon rekrytointiosaamisen vahvistuminen ja seurakuntien

rekrytointitoimenpiteiden ajantasaistuminen ja monipuolistuminen sekä työnantajakuva vahvistuminen.

Hankkeen puitteissa on tuotettu apu- ja tukimateriaalia seurakuntien käyttöön sekä panostettu kirkon yleisen työnantajakuva näkyvyyteen eri medioissa. Samalla hankkeessa on oltu laajasti tekemisissä hiippakuntien, seurakuntien ja muiden toimijoiden kanssa ja tehty kirkon rekrytointitilanteesta muun muassa seuraavia havaintoja:

1. Rekrytointikulttuuri ja -osaaminen vaihtelee kirkon sisällä paljon johtuen resursseista, seurakuntatalouksien koosta, alueiden erityishaasteista sekä rekrytoijien osaamistasoista ja intresseistä. Vaikka ajattelutavat ja osaaminen vaihtelevat, yhteistä on kuitenkin kollektiivinen havahtuminen asian tärkeyteen: rekrytoinnit ja hyvän työvoiman sitouttaminen ovat kirkon työn kohtalonkysymyksiä ja niihin halutaan panostaa käytännössä kaikissa Suomen seurakunnissa.
2. Kirkon rekrytoinneissa on syytä panostaa perusasioihin ja niihin on toivottu myös apumateriaalia. On tärkeää, että hakijalla on hakuprosessin suhteen tietty ”laatutakuu”, haki hän mihin seurakuntaan tahansa. Nyt tätä takuuta ei aina ole. Hyvin hoidetut perusasiat tarkoittavat muun muassa sitä, että rekrytoinnit tapahtuvat suunnitellusti ja liittyvät strategiaan, prosessit on aikataulutettu järkevästi ja realistisesti, rekrytointimarkkinointi hoidetaan laadukkaasti, haastattelut ja hakijoiden arvioinnit suoritetaan asianmukaisesti ja hakijaviestintään panostetaan. Lisäksi pitovoimaan voidaan panostaa heti rekrytoinnin alkuvaiheessa takaamalla valitulle henkilölle sujuva työn aloitus ja asianmukainen perehdytys.
3. Seurakuntien johtamista tulee kehittää edelleen erityisesti osaamisen ja urapolkuajattelun näkökulmista, sillä ne vaikuttavat suoraan pitovoimaan. On kiinnitettävä huomiota myös muiden kuin pappien urakehitysmahdollisuuksiin ja asiantuntemukseen. Jos seurakuntatyön kehittämisessä ei huomioida esimerkiksi diakoniatyön ja nuorisotyön osaamista ja etsitä uusia väyliä tämän osaamisen hyödyntämiselle, hukataan paljon asiantuntemusta, motivaatiota ja todennäköisesti myös työntekijöitä.
4. Kirkossa tarvitaan uudenlaista ajattelua, jossa työnantajuutta ja kirkon työtä markkinoidaan aktiivisesti koko ajan. Tähän liittyy myös suhtautuminen TET-harjoittelijoihin, kesä- ja kausityöläisiin, siviilipalvelusta suorittaviin sekä harjoittelijoihin: he eivät ole itsestäänselvyys vaan työnantajalle tarjottu mahdollisuus. Jotta kirkko voi turvata osaavan työvoiman tulevaisuudessa, sen tulee tarttua sille tarjottuihin mahdollisuuksiin. Kirkko ei vain valitse itselleen työntekijöitä, vaan työntekijät valitsevat kirkon – jos katsovat sen valitsemisen arvoiseksi.

Rekrytointia tukevia kirkon keskushallinnon toimenpiteitä

Opiskeluun rekrytointi

Lukiolaisille ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoille suunnattujen Studia-messujen kävijämäärä oli 19 000 (2024: 15 200) kävijää. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon osastolla kohtaamisissa tapahtui kaikkien aikojen kirkon osaston kävijäennätys, 3 500 kohtaamista. Kirkon ammatteja esittelevät Onnenpyörä ja Kirkon ammatit -peli olivat molemmat suosittuja.

Kirkon ammatit -sivulla oli messujen aikana 1 820 katselukäyntiä, joista Kirkon ammatit -pelin pelauskertoja oli 1 510. Ruotsinkielisillä Kyrkans yrken -sivulla oli messujen aikana 250 käyntiä, joista 210 oli Kyrkans yrken -spelet pelauskertoja. Yhteensä noin 2 100 käyntiä kirkon ammatteja esittelevillä sivuilla ja yhteensä noin 1700 pelin pelauskertaa.

Evl.fi kansalaisportaalin Kirkon ammatit -sivulla on vuosien 2024–2025 ja 26 kevään aikana ollut 101 544 sivukatselua, katselumäärät ovat kaksinkertaistuneet viime vuosina. Ruotsinkielisillä Kyrkans yrken och utbildning -sivulla vierailtiin lisäksi 10 683 kertaa samana ajanjaksona.

Kirkon ammatit -peliä avattiin vuosina 2024–2025 ja kevään 2026 aikana yhteensä 12 760 kertaa ja ruotsinkielistä Kyrkans yrken -peliä 983 kertaa.

Opo-päivillä 2024 Vaasassa Kirkkohallituksen ständin teemana oli Seurakuntatetti eli TET jaksojen esiin nostaminen. Päivän aikana kohdattiin noin 150 opintojen ohjaajaa eri koulutusasteilta. Vuoden 2026 Opo-päivillä 2026 Espoossa kontaktoitiin samalla teemalla noin 110 opintojen ohjaajaa eri kouluasteilta. He olivat kiinnostuneita seurakunnassa toteutuvan TET-jakson (Seurakuntatetin) monialaisista mahdollisuuksista.

Opiskeluaikainen tuki Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko).

Ns. Kiko-avustuksilla tuetaan niitä laitoksia, jotka kouluttavat kirkon virkoihin ja tehtäviin. Tuki kohdentuu opiskelijoiden hengellisen identiteetin vahvistumiseen sekä kasvuun kirkon työntekijäksi. Neuvotteluissa kouluttavien laitosten kanssa on viime vuosina noussut esille huomio opiskelijoiden kirkollisen ja uskonnollisen kokemuksen ja tiedon ohenemisesta. Kouluttavat laitokset ovat järjestäneet avustuksen tuella mm. retiriittejä, leirejä, kirkon työn eri aloihin tutustumista sekä aineistoja. Vuonna 2024 tukea myönnettiin 484 000 euroa, vuonna 2025 yhteensä 508 000 euroa ja vuonna 2026 tukea myönnettiin 517 800 euroa. Opiskeluaikaisen tuen kokonaisuus on kuvattu liitteessä kolme.

Kirkon toteuttama opiskelijoille suunnattava toiminta.

Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskeleville on tarjolla kirkon itse rahoittamaa ja järjestämää toimintaa. Tähän sisältyvät mm. hiippakuntien toteuttamat moniammatilliset kirkon työhön opiskelevien seminaaripäivät (KiTOS-päivät), teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen tulosten ja papin työn reflektiopäivät sekä piispan vierailut, jotka yhdessä muodostavat kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien kirkollisen identiteetin ja kasvun tuen kokonaisuuden.

Vuonna 2025 hiippakuntien toteuttamien KiTOS-päivien osallistujamäärä oli 165. (2023:157, 2022: 134, 2021:187). Kouluttavat laitokset informoivat opiskelijoita yleisesti KiTOS-päivistä, mutta ilmoittautuminen ja osallistuminen jää opiskelijoiden vastuulle. Eniten osallistuivat diakonian ja teologian opiskelijat, muiden opiskelijaryhmien osallistuminen on vähäisempää, mikä vaikuttaa siihen, etteivät näiden opiskelijoiden kysymykset ja havainnot pääse samalla tavoin yhteisesti esiin. Erityisesti lastenohjaajaopiskelijoiden tavoittamisessa on kehitystarpeita koko maassa.

Osallistujamääriin vaikuttavat koulutusasteiden erilaiset käytännöt harjoittelun ja työelämässä oppimisen toteutuksessa.

IV Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koko kirkon henkilöstökoulutusta suunnitellaan ja kehitetään yhteistyössä Kirkkohallituksen, työelämän sekä kouluttavien laitosten ja järjestöjen kanssa. Siihen kuuluu seurakuntien ja kirkon henkilöstön osaamistarpeiden selvittäminen, muutosten ennakointi ja koulutustarjonnan kehittäminen. Tällä pyritään tukemaan ja vahvistamaan seurakuntien jatkuvaa ja suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä. Tehtävää toteuttaa käytännössä Kirkon tutkimus- ja koulutus -yksikkö. Sen tehtäviin kuuluu kirkon erityiskoulutusten järjestäminen ja toteutus sekä pastoraalitutkinnon ja ylemmän pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksien toteutus.

Henkilöstökoulutuksen kehittäminen

Vuonna 2024 koulutustarjontaa uudistettiin tutkimus-, asiantuntija- ja ennakointitiedon perusteella, ja moduulirakenteisia erityiskoulutuksia arvioitiin ja tiivistettiin yhteistyössä Kirkkohallituksen osastojen kanssa. Uudistuksen tuloksena muodostettiin vuoden 2025 alusta Kirkon työn erityiskoulutus -kokonaisuus.

Vuonna 2025 kehittäminen jatkui täydentävän koulutuksen roolin vahvistumisena sekä tarpeena selkiyttää webinaarien, mikrokoulutusten ja osaamisperusteisen koulutuksen suhdetta. Koulutustarjontaa pyrittiin laajentamaan myös tukitoiminnoissa työskenteleville rakentamalla yhteistyötä mm. Taitotalon ja Metropolia AMK:n kanssa. Samalla tunnistettiin, että digitaalisten ratkaisujen kehittämistä, koulutushallinnon uudistamista ja ennakointitiedon systemaattista hyödyntämistä on vahvistettava edelleen.

Koulutustoiminnassa pyrittiin vahvistamaan strategista toimijuutta, kirkon missioon perustuvaa asiantuntijuutta, työn merkityksellisyyttä ja käytännön kehittämisotetta. Koulutukset tukivat osallistujien kokeiluja omassa työssä sekä vertaisoppimista eri puolilta Suomea tulevien työntekijöiden kanssa. Keskeisiksi kehittämistarpeiksi nousivat erityisesti hyvinvointiin, johtamiseen, digitalisaatioon, hallintoon, talouteen ja kiinteistöihin liittyvät osaamisvajeet.

Henkilöstökoulutuksen koordinaatio

Henkilöstökoulutuksen koordinaatiossa vuosien 2024–2025 keskeinen tavoite oli selkiyttää ja vakiinnuttaa koulutuksen tehtäviä, käytäntöjä ja prosesseja sekä vahvistaa yhteistyötä koulutuksen tarjoajien, hiippakuntien, kouluttavien laitosten ja muiden kumppaneiden kanssa. Vuonna 2024 koordinaatiotyössä painottuivat koulutustarjonnan kokoaminen, koulutuksen seurantaryhmien yhteistyö ja tarjonnan katvealueiden poistaminen. Vuonna 2025 koulutuksen koordinaatiota kehitettiin erityisesti palvelutarpeiden selvittämisen, käyttäjäkyselyjen ja IT-arkkitehtuuriin perustuvan suunnittelutyön avulla.

Koordinaatiossa vahvistuivat myös rekrytointiin, koulutuksen saavutettavuuteen ja strategiseen suunnitteluun liittyvät kysymykset. Vuonna 2024 valmisteltiin kirkon yhteistä rekrytointin kärkehanketta vuosille 2025–2026 vastaamaan työvoimapulaan, rekrytointiosaamisen tarpeisiin ja työnantajakuvaan kehittämiseen. Koordinaatiotehtävää ja sen kehittämistä haastavat edelleen

koulutuksen järjestäjien moninaisuus, yhteisen tiedon hyödyntämisen puutteet ja Kirkkohallituksen muutoshankkeen vaikutukset.

Koulutushallinnon ja henkilöstökoulutuskalenterin uudistaminen nousi molempina vuosina keskeiseksi tehtäväksi. Vuonna 2024 valmisteltiin Digi@Kirkko-kärkihankekokonaisuutta vuosille 2025–2026, koska nykyisen koulutuskalenterin tekniset ratkaisut olivat tulleet käyttöikänsä päähän. Vuonna 2025 suunnittelua jatkettiin, mutta kehittämissuunnitelman etenemistä hidastivat organisaatiomuutokset. Prosesseja saatiin kuitenkin osin sujuvoitettua.

Vuosina 2025 ja 2026 koulutuksen kehittämisessä korostuivat koulutushallinnon uudistaminen ja koulutuskalenterin tulevien ratkaisujen valmistelu. Jatkossa kirkon itse järjestämä koulutustarjonta supistuu, kun Kirkkohallituksen toiminnassa vahvistetaan Palvelut ja tehtävät -strategian mukaisesti vaikuttamistoimintaa ja vähennetään koulutusten järjestämistä.

Henkilöstökoulutuksen tarjonta ja toteuma

Henkilöstökoulutusta koordinoidaan verkostomaisesti yhteistyössä noin 50 kirkon virkaan kouluttavan laitoksen, hiippakunnan, Kirkkohallituksen yksikön, kirkollisen palvelujärjestön ja muun koulutuspalvelujen tuottajan kanssa. Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen suunnattu koulutustarjonta kootaan vuosittain Kirkon henkilöstökoulutuskalenteriin. Koulutuskalenterin tarjontaa ja toteumaa koskevat tilastoraportit julkaistaan evl.fi/plussat Henkilöstökoulutuksen tilastoja -sivulla. Niiden perusteella voidaan tarkastella kirkon henkilöstökoulutuksen tarjontaa ja toteumaa vuosina 2024 ja 2025.

Vuodelle 2024 henkilöstökoulutuskalenterissa julkaistiin 416 tapahtumaa (kuvio 3): 324 aika ja paikka -koulutusta, 57 tilauskoulutusta ja 35 verkostotapaamista. Vuodelle 2025 julkaistiin 407 tapahtumaa: 333 aika ja paikka -koulutusta, 48 tilauskoulutusta ja 26 verkostotapaamista. Julkaistun tarjonnan määrä säilyi lähes ennallaan. Koulutuskalenterin kokonaistarjonta pysyi vuosina 2023–2025 vakaana.

Vuosi	Toteuttajat	Aika ja paikka -koulutukset	Tilauskoulutukset	Verkostotapaamiset	Yhteensä
2023	54	340	58	23	421
2024	49	324	57	35	416
2025	55	333	48	26	407

Kuvio 3. Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa julkaistu tarjonta vuosina 2023–2025.

Vuoden 2025 toteumatietojen kattavuus oli noin 86 prosenttia. Vuonna 2024 toteumatila oli ilmoitettu noin 67 prosentille aika ja paikka -koulutuksista. Vuodelta 2024 toteumatieto puuttui 107 koulutuksesta ja vuodelta 2025 yhteensä 48 koulutuksesta. Puutteita oli erityisesti STEPin, Diakin ja Helsingin yliopiston tiedoissa. Tilastoinnin kattavuutta on tarpeen käsitellä koulutuskumppanien kanssa käytävissä yhteistyöneuvotteluissa.

Taulukko 4 kuvaa koulutuksen toteutumista ja osallistujamääriä. Vuonna 2024 toteutui 162 aika ja paikka -koulutusta, joissa oli yhteensä 4 415 osallistujaa. Vuonna 2025 toteutui 226 koulutusta, joissa

oli 9 172 osallistujaa. Vuoden 2025 osallistujamäärään sisältyy 1 618 osallistumista Kahvivartit-verkkotapahtumasarjaan. Ilman tätä sarjaa osallistujamäärä oli 7 554.

Tunnusluku	2024	2025
Toteutuneet aika ja paikka - koulutukset	162	226
Osallistujat	4 415	7 554
Ei toteutuneet	55	59
Toteumatieto puuttuu	107	48

Kuvio 4. Toteutuneet aika ja paikka -koulutukset vuosina 2024 ja 2025. Tilastot koskevat aika ja paikka -koulutuksia, joista on saatu toteumatiedot. Näillä tarkoitetaan tiettyä ajankohtana lähi-, verkko- tai hybridimuodossa järjestettäviä koulutuksia.

Vuonna 2024 Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikkö tarjosi 62 koulutusta ja järjesti 58 koulutusta, joihin osallistui 1 042 henkilöä. Vuonna 2025 yksikkö tarjosi 64 koulutusta ja järjesti 53 koulutusta, joihin osallistui yhteensä 1 148 osallistujaa.

Kahdeksan suomenkielisen hiippakunnan järjestämissä koulutuksissa oli vuonna 2024 yhteensä 532 ja vuonna 2025 yhteensä 575 osallistujaa. Koulutustarjonta painottui johtamiskoulutukseen, pastoraalitutkintoon ja orientoitumiskoulutukseen. Porvoon hiippakunnan ruotsinkielinen tarjonta ei sisälly lukuihin.

Kirkon henkilöstökoulutuksen laajassa yhteistyöverkostossa kalenterissa toteutuneiksi ilmoitettuihin 86 aika ja paikka -koulutuksiin osallistui vuonna 2024 yhteensä 1 950 henkilöä. Vuonna 2025 toteutui 128 koulutusta, joihin osallistui 3 961 henkilöä.

Kirkkopalvelut/STEP ja Diak kuuluivat tarjonnan määrällä mitattuna suurimpiin koulutuskumppaneihin. STEP toteutti vuonna 2025 kaikkiaan 40 koulutusta, joissa oli 1 590 osallistujaa. Koulutusten sisällöt painottuivat lasten, nuorten ja perheiden kasvatustyöhön. Diakin 29 koulutuksesta vuonna 2024 ja 22 koulutuksesta vuonna 2025 ei ollut saatavilla toteumatietoja. Diakin tarjontaan sisältyi kirkon kasvatustyön, diakonian ja kansainvälisen työn tehtäviin kelpoistavia opintoja.

Kirkon tutkimus ja koulutus henkilöstökoulutuksen toteuttajana

Yksikön koulutuksissa painottuivat kirkon perustehtävä, työntekijäidentiteetti, asiantuntijuus, työn merkityksellisyys, spiritualiteetti, hyvinvointi ja työyhteisöjen kehittäminen. Koulutustoiminnan tavoitteena oli vahvistaa osallistujien luottamusta kirkon työn merkitykseen ja tukea oppimisen yhteisöllisyyttä, vertaisoppimista sekä opitun soveltamista seurakuntien käytäntöihin. Samalla palautteissa näkyi tarve tukea entistä paremmin työntekijäidentiteetin vahvistumista ja kehittämistehtävien kytkeytymistä työaikaan ja työyhteisöjen arkeen.

Yksikön koulutusten painopisteitä olivat pastoraalitutkinnon opintokokonaisuudet sekä diakonian, sielunhoidon, johtamisen, kristillisen kasvatuksen, musiikin, organisaatiokonsultoinnin, perheneuvonnan, raamattuteologian ja työnohjauksen erityisosaaminen. Yksikkö osallistui ja koordinoi Kirkkohallituksen muiden yksiköiden koulutustoiminnan suunnitteluun, joiden sisältöinä

olivat seurakuntatyön ajankohtaiset kysymykset, lähetys, kirkon kansainvälinen työ ja erityisalojen sielunhoito sekä hallinnollisen työn koulutustarpeet.

Yksikkö oli mukana myös tutkimus- ja verkostoyhteistyössä, kuten Opinnoista pappisuralle - tutkimuksessa, jonka tuloksia hyödynnettiin teologikoulutuksen kehittämisessä ja kirkon koulutuskeskusteluissa.

Kokoavat havainnot

- Henkilöstön osaamisen kehittäminen on siirtymässä koulutustarjonnan kokoamisesta kohti strategisempaa osaamisen ennakointia.
- Kirkon henkilöstökoulutuksen rakenne on vakiintunut laajaksi verkostomaiseksi kokonaisuudeksi, mutta sen koordinaatio vaatii edelleen selkiyttämistä.
- Koulutustarjonta on määrällisesti pysynyt vakaana, mutta toteumatietojen kattavuus ja vertailtavuus ovat kehittämiskohteita.
- Kirkon oman koulutustoiminnan painopisteissä korostuvat työntekijäidentiteetti, kirkon perustehtävä, asiantuntijuus ja työyhteisöjen kehittäminen.
- Digitalisaatio, koulutushallinnon uudistaminen ja koulutuskalenterin kehittäminen ovat kriittisiä edellytyksiä henkilöstökoulutuksen tulevalle vaikuttavuudelle.
- Jatkossa kirkon itse järjestämän koulutuksen rooli näyttää muuttuvan, mikä korostaa vaikuttamistoimintaa, kumppanuuksia ja osaamisen johtamista.

V Keskeiset havainnot ja johtopäätökset

Kirkon alaan liittyvässä koulutuksessa ja työelämässä on samanaikaisesti nähtävissä sekä merkittäviä mahdollisuuksia että kasvavia rakenteellisia haasteita.

Vahvuuksina tunnistetaan toimivat harjoittelu- ja työelämässä oppimisen käytännöt, seurakuntien sitoutuminen opiskelijoiden ohjaukseen sekä koulutuksen kyky tuottaa työelämälähtöistä osaamista. Myös kiinnostus kehittää seurakuntatyötä ja työyhteisöjä on vahvaa erityisesti ylempien korkeakoulututkintojen opiskelijoiden keskuudessa.

Keskeisiä huolenaiheita ovat:

- kirkollisen työn heikko tunnettuus ja koulutuksen vetovoima,
- aikuiskoulutustuen poistumisen vaikutukset alanvaihtajien kouluttautumiseen,
- kouluttavien laitosten rahoituspohjan muuttumisen vaikutukset toisen tutkinnon tekijöiden osalta,
- missiologisen osaamisen kaventuminen,
- yhdistelmävirkojen ja laaja-alaisten tehtäväkuvien yleistymisen,
- opiskelijoiden hyvinvoinnin, jaksamisen ja opiskeluvalmiuksien haasteet,
- eläköitymisen ja seurakuntien taloustilanteen yhteisvaikutus henkilöstörakenteeseen.

Eriytinen epävarmuus liittyy siihen, avataanko eläköityvien työntekijöiden tilalle uusia tehtäviä vai järjestelläänkö tehtävät uudelleen. Tämä voi muuttaa merkittävästi tulevaisuuden osaamistarpeita ja ammattirakenteita.

Muuttuvat osaamistarpeet ja osaamisen ennakointi

Näillä on mahdollisesti vaikutuksia siihen, mitä osaamista kirkon henkilöstöltä tulevaisuudessa edellytetään. Osaamisen ennakoinnissa korostuu aiempaa enemmän moniosaajuus ja kyky toimia muuttuvissa tehtäväkuvissa. Samalla on pidettävä huolta eri alojen vahvasta ja erityisestä substanssiosaamisesta. Tällä on vaikutusta henkilöstökoulutuksen tarjontaan.

Keskeisiä ennakoitavia osaamistarpeita ovat:

- Laaja-alainen kirkollinen osaaminen, kun tehtäviä yhdistetään ja ammattirajat osittain hälvenevät ja/tai monimuotoistuvat.
- Kirkon tehtävissä tarvittavan ammattispesifin ydinosaamisen varmistaminen tutkintojen geneeristyydessä ja opintopolkujen monimuotoistuessa.
- Missiologinen ja hengellisen työn osaaminen, jonka kaventumista on syytä seurata erityisesti työn perustehtävän näkökulmasta.
- Muutosjohtaminen, verkostotyö ja työhyvinvoinnin johtaminen, joita tarvitaan sekä seurakuntien toimintaympäristön muutoksissa että henkilöstön johtamisessa.
- Työyhteisöjen kehittämisosaaminen, sillä kehittämishankkeet, opinnäytteet ja jatkuva uudistuminen korostuvat.
- Ohjaus- ja mentorointiosaaminen, jotta harjoittelu- ja työelämässä oppimisen laatu voidaan säilyttää.
- Rekrytointi- ja työnantajakuva rakentamisen osaaminen, koska kilpailu osaavasta työvoimasta kasvaa.

Ennakoinnissa tulee myös huomioida, että tulevien työntekijöiden koulutuspolut voivat olla nykyistä monimuotoisempia. Perinteisten tutkintoreittien rinnalle tarvitaan joustavia väyliä, jatkuvaa oppimista ja työn ohessa tapahtuvaa osaamisen kehittämistä.

Tunnistettavat vaikuttamistarpeet

Havaintojen pohjalta voidaan tunnistaa ainakin viisi strategista vaikuttamiskohdetta:

1. Kirkon työn näkyvyyden ja vetovoiman vahvistaminen
 - Nuorilla ja alanvaihtajilla on edelleen rajallinen käsitys kirkon ammasteista, siksi tarvitaan pitkäjänteistä työnantaja- ja koulutusbrändin rakentamista.
2. Harjoittelu- ja oppimispaikkojen turvaaminen
 - Seurakuntien kyky ja halu tarjota harjoittelupaikkoja on kriittinen rekrytointiketjun osa, siksi työpaikka- ja harjoitteluohjaajien osaamiseen ja motivaatioon tulee panostaa.
3. Aikuisten kouluttautumismahdollisuuksien parantaminen

- Aikuiskoulutustuen poistuminen on heikentänyt erityisesti alanvaihtajien mahdollisuuksia hakeutua kirkollisen alan koulutuksiin. Tarvitaan joustavia opintopolkua ja uusia rahoitus- tai tukimuotoja.

4. Seurakuntien ja koulutusorganisaatioiden yhteistyön syventäminen

- Osaamistarpeiden ennakointi, harjoittelut, opinnäytetyöt ja rekrytoinnit edellyttävät tiiviimpää kumppanuutta. Seurakunnat tulisi sitouttaa nykyistä vahvemmin yhteistyöhön kouluttavien laitosten kanssa ja sen myötä koulutuksen kehittämiseen.

5. Seurakuntien muuttuvat tehtäväkuvat ja osaamistarpeet

- Yhdistelmävirkojen yleistymisen, tehtäväkuvien laaja-alaistuminen ja henkilöstömäärän mahdollinen väheneminen muuttavat sitä, millaista osaamista seurakunnissa tarvitaan. Kirkon on siksi ennakoitava aiempaa systemaattisemmin tulevaisuuden osaamistarpeita ja huolehdittava siitä, että työntekijöillä on oman ammattialansa osaamisen lisäksi riittävä ymmärrys kirkon missiosta, johtamisesta ja seurakuntatyön kehittämisestä.

Kirkon henkilöstön saatavuuden ja osaamisen kannalta ratkaisevia tekijöitä seuraavina vuosina ovat

- koulutuksen vetovoima,
- harjoittelu- ja rekrytointipolkujen toimivuus,
- aikuisten mahdollisuudet kouluttautua sekä
- seurakuntien kyky vastata eläköitymisen ja muuttuvien tehtäväkuvien mukanaan tuomiin osaamishaasteisiin.

Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen kirkon ja seurakuntien tehtäviin

Liitteet

Liite 1 Koulutuskatsauksen 2024–2025 tausta-aineisto

- Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM): jatkuvan oppimisen ja korkeakoulutuksen ohjausta sekä rahoitusta koskevat aineistot
- Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (JOTPA): ennakointi- ja kehittämisaineistot
- Opetushallitus (OPH): ennakointitieto ja koulutuksen kehittämishankkeet
- Opetushallitus / OKM: katsomusaineiden opetuksen kehittäminen ja selvitykset
- Euroopan unionin neuvosto / European Education Area: mikro-osaamiskokonaisuuksia koskeva suositus
- Työterveyslaitos: aikuiskoulutuksen osallistumisen ja saavutettavuuden tutkimus
- [Kirkon tilastopalvelu](#)

Liite 2 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta kirkkohallituksessa

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

Kirkkohallituksen koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta kattaa kaikki koulutusasteet: varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen, lukiokoulutuksen, korkeakoulutuksen sekä jatkuvan oppimisen. Hallitusohjelmiin kirjatut koulutuspoliittiset tavoitteet ovat käynnistäneet viime vuosina laajoja koulutusjärjestelmään liittyviä uudistuksia. Tunnusomaista uudistuksille on se, että ne toteutetaan kaikilla koulutusasteilla esimerkiksi Orpon hallitusohjelmassa oppimisen tuen eri muotojen kokonaistarkastelu.

Yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen ja edunvalvonta

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

Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä edunvalvonta

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

Pitkäkestoisia osatavoitteita:

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

Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset toimijat

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön tehtäviin sisältyy koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta ja sen johtajan tehtävään kuuluu koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan johtaminen. Osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspolitiikan yhteistyöverkosto (OKY) on Kirkkohallituksen asiantuntijoiden verkosto, jonka tarkoituksena on edistää osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyötä ja toteutusta Kirkkohallituksessa. OKY:n yhteistyöverkostoon kuuluu kirkon tutkimuksen ja koulutuksen lisäksi kansliapäällikön toimiston, kirkon lähetystyön keskuksen, kirkon ruotsinkielisen työn keskuksen, toiminnallisen osaston, työmarkkinaosaston/Kirkon työmarkkinalaitoksen sekä piispaainkokouksen kanslian ja arkkipiispan kanslian asiantuntijoita.

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

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

Seurantaryhmät vuosina 2024-2025 ovat:

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

Vuosina 2024-2025 ja 1.6.2026 mennessä annetut koulutukseen liittyvät lausunnot:

Opetus- ja kulttuuriministeriöille

[Lausunto koulutustarpeen ennakointimallin valmistelutyöryhmän mietinnöstä](#)

[Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laeiksi yliopistolain 43 §:n ja ammattikorkeakoululain 32 §:n muuttamisesta \(yhden opiskeluoikeuden säännös\)](#)

[Lausunto asiasta Tekoäly varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa – lainsäädäntö ja suositukset](#)

[Lausunto asetuksesta opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen muuttamisesta](#)

[Lausunto hallituksen esityksestä laiksi ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilusta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi](#)

[Lausunto luonnoksesta laiksi perusopetuslain muuttamisesta](#)

[Lausunto asetuksesta opiskelijaksi ottamisen perusteista lukiokoulutuksessa annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen 6 §:n muuttamisesta](#)

[Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle lukiolain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta](#)

Opetushallitukselle

[Lausunto ammatillisten perustutkintojen yhteisten tutkinnon osien luonnoksesta](#)

[Lausunto sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon 2026 perusteista](#)

[Lausunto luonnoksesta perusopetuksen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun oppaaksi](#)

[Lausunto seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteiden luonnoksesta](#)

[Lausunto vihreän siirtymän ja digitaalisen osaamisen tutkinnon osien luonnoksista sekä muiden valinnaisuuksien lisäämisestä ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteisiin](#)

[Lausunto varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden luonnoksesta](#)

[Lausunto esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteiden 2014 muuttamisesta,](#)

[Liikunnallisen elämäntavan edistäminen](#)

Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (nk. Kiko)

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

Tukea on käytetty seuraavasti:

- *Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen.* Soveltavien opintojen kehittäminen (Itä-Suomen yliopisto), työelämäyhteyksien suunnittelijan palkkakustannukset (Helsingin yliopisto). Varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus), STEP-koulutus.
- *Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa* (Diak, Centria ja YH Novia & Åbo Akademi).
- *Kirkon alan opiskelijoiden tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta.* Teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen (HY).

Avustusten kohdentuminen kouluttaville laitoksille:

	Vuosi 2024	Vuosi 2025
Centria	7 000	9 000
Diak	65 000	65 000
Novia & Åbo Akademin	20 000	25 500
HY	62 000	73 000
UEF	20 000	25 000
STEP	310 000	310 000
Yhteensä	484 000	508 000

