



AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAPORTTI 2015

Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa perus- ja täydennyskoulutusta, henkilöstön kehittämistä sekä yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen

Kirkkohallitus

Saatteeksi

Kirkkohallituksen Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on:

1. seurata, ennakoida ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä,
2. tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa,
3. edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa
4. huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja
5. toimia rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä.

AKR:n vuoden 2015 raporttiin on koottu tärkeimmät havainnot ammatillisen koulutuksen seurannasta ja keskeiset tilastotiedot. Raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa koulutusta vuoden 2015 tietojen perusteella. Sen sijaan yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen arvioidaan kevääseen 2016 asti.

Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan ytimen muodostavat AKR:n ohella kirkon omat koulutuksen seurantaryhmät sekä jäsenyydet useissa keskeisissä ministeriöiden työryhmissä. Näiden lisäksi Kirkkohallituksen koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi kokoaa vaikuttamistoimintaan osallistuvat asiantuntijat ja kouluttajat. Vuonna 2015 järjestettiin kaksi foorumia (*Uskonto julkisessa tilassa* 19.3.2015 ja *Seurakuntia koskevan osaamis- ja työvoimatarvetiedustelun tulokset* 25.11.2015).

Raportissa **arvioidaan vuoden 2015 toimenpiteitä** sekä **esitetään toimintasuunnitelma vuodelle 2016** (luku 1). Raportissa kuvataan lisäksi:

- yhteiskunnan koulutuspoliittisia kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkolliseen koulutukseen (luku 2),
- henkilöstön kehittämistä ja rekrytoinnin edistämistä kirkossa (luku 3),
- osaamisen ennakointia kirkossa (luku 4) ja
- kirkon virkojen/tehtävien perus- ja lisä- ja täydennyskoulutuksen tilannetta opiskelijarekrytoinnin, koulutuksen, työllisyyden näkökulmista (luku 5). Tiedot perustuvat koulutuksen seurantaryhmien raportteihin ja kouluttavien laitosten antamiin tietoihin (raportin *liitteet 5-7*).

Raportin laaja liiteosa sisältää koosteita Kirkkohallituksen koulutuspoliittisesta vaikuttamistoiminnasta (*liitteet 1-4*) sekä kouluttavilta laitoksilta ja tuomiokapituleilta saaduista tilastotiedoista. Kirkon tehtäviin ja virkoihin kouluttavat laitokset ovat antaneet tiedot opintoihin hakeutuneista, aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista (*liite 5*), koulutukseen hakeutuneiden lähtöhiippakunnista (*liite 6*), harjoittelun/työssäoppimisen määristä eri tutkinnoissa ja hiippakunnissa (*liite 7*). Tuomiokapitulit ovat antaneet tiedot papiksi tai diakonian virkaan vihityistä (*liite 8*), tuomiokapituleille suoritetuista tutkinnoista ja koulutuksista (*liite 9*) sekä tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista (*liite 11*). Edellä mainittujen tietojen pitkittäisseuranta löytyy *liitteestä 10*.

AKR:n kuuluivat johtaja/vs. kirkkoneuvos Kari Kopperi (pj.), neuvottelupäällikkö Oili Marttila (vpj., varalla työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen), piispainkokouksen pääsihteeri Jyri Komulainen (varalla piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala), asiantuntija Marja Pesonen, asiantuntija Helena Tuominen sekä koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (siht.). Vuonna 2015 AKR kokoontui 4 kertaa.

25.5.2016 Järvenpäässä

Kari Kopperi
puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi
sihteeri

Sisällys

I Vuoden 2015 toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2016	5
AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2015	5
AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2016	6
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen.....	7
Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi	7
Koulutussäästöt	8
Ennakointi	8
III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen.....	9
Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015 – seurakuntatyöntekijöiden näkemyksiä henkilöstötarpeistaan ..	9
Rekrytointi ja sen edistäminen	10
Kelpoisuusvaatimuksia koskevat kirkkohallituksen päätökset 1.1.2016 lukien	10
Seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
IV Osaamisen ennakointi	12
V Kirkon alan koulutusten seuranta	14
Työssäoppiminen ja harjoittelu –sivuston valmistuminen.....	14
Harjoitteluseurakuntamallin mahdollisuudet – esimerkkinä Itä-Suomen yliopiston teologikoulutus ...	14
KITOS-seminaarien kehittäminen.....	15
Teologikoulutus	15
Kanttorikoulutus.....	17
Diakonian koulutus	18
Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus.....	19
Kirkon nuorisotyöohjaajien koulutus	20
Lastenohjaajien koulutus.....	20
Kirkonpalvelutyö.....	21
Liitteet.....	23
Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa	23
Liite 2 Kirkkohallituksen antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2015.....	25
Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)	26
Liite 4 Seurantarhmiin jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2015	27
Liite 5 Tiedot hakeneista, aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista 2015.....	29
Liite 6 Hiippakunnat, joista on lähdetty opiskelemaan (opintonsa aloittaneet) 2015	30
Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain	31
Liite 8 Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2015.....	32
Liite 9 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot ja orientoitumiskoulutukset 2015	33

Liite 10 Pitkittäisseuranta: Papiksi vihityt ja tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä muut koulutukset
 34

I Vuoden 2015 toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2016

AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2015

1. KiTOS-seminaarien (Kirkon työhön opiskelevien seminaarit) käynnistyttyä valtakunnallisesti, on ajankohtaista arvioida laajemmin yhteistyötä ja sen kehittämistarpeita.
 - ➔ *AKR:n käynnistää työskentelyn, jossa yhteistyössä hiippakuntien ja kouluttavien laitosten kanssa arvioidaan yhteistyötä ja kehittämistarpeita. (vastuuyksikkö Kirkon koulutuskeskus, KK)*

Arviointi: KiTOS-seminaareja on arvoitu kirkollisen ammattikorkeakoulutuksen työseminaarissa ja sitä jatketaan koulutuksen seurantaryhmissä yhteistyössä hiippakuntien kanssa. Havaintoja on hyödynnetty seminaarien kehittämisessä.

2. AKR:n tehtäviin kuuluu kirkon rekrytointistrategian mukaan seurata rekrytointistrategian tavoitteiden edistämistä ja toteutumista.
 - ➔ *Vuonna 2015 toteutetaan rekrytointia koskeva yleisesite ja käynnistetään evl.fi/rekrytointi-sivuston uudistaminen. (vastuuyksikkö Kirkon työmarkkinalaitos, KiT, yhteistyössä KK ja piispainkokouksen kanslia)*

Arviointi: Paperisen yleisesitteen laatimisen sijaan valmistettiin messuille flyereitä, joissa on linkki päivitetuille verkkosivuille. Sivuilla on tiedot ammateista, koulutuksista ja kelpoisuuksista.

3. Keskushallintouudistuksessa osa tähän asti piispainkokouksen päätettävissä olevien kelpoisuuksien määrittelystä tulee kirkkohallituksen päätettäväksi.
 - ➔ *Käynnistetään prosessi kelpoisuuspäätösten tarkistamiseksi. Tavoitteena on, että päätökset voitaisiin tehdä vuonna 2016 ottaen huomioon, mihin ratkaisuun kirkolliskokous päätyy diakonivirkaa koskevan muutosesityksen osalta. (vastuuyksiköt: KiT, KK, piispainkokouksen kanslia)*

Arviointi: Kirkkohallitus päätti joulukuussa 2015 kanttorin ja diakonian virkaan vaadittavista tutkinnoista. Ne ovat asiallisesti samat kuin piispainkokouksen aiemmin nähin virkoihin vahvistamat kelpoisuusvaatimukset. Samalla päätettiin käynnistää kokonaisselvitys kirkollisiin virkoihin asetettavista kelpoisuusvaatimuksista. Selvitystyö ja esitykset virkoihin vaadittavista tutkinnoista tehdään vuoden 2016 aikana.

4. Taloudellisten voimavarojen supistuessa kirkon mahdollisuudet työllistää uusia työntekijöitä kaventuvat. Tämä heijastuu myös valmistuvien opiskelijoiden mahdollisuuksiin työllistyä kirkkoon.
 - ➔ *Toteutetaan syksyn 2015 aikana koko kirkon sektoria koskeva osaamis- ja työvoimatarvetiedustelu ja tehdään tuomiokapituleille osoitettu työvoiman saatavuuskysely myös seurakunnille. (vastuutaho KiT, yhteistyössä KK)*

Arviointi: KiT toteutti sähköisen osaamis- ja työvoimatarvekyselyn syyskuussa 2015. Sitä valmisteltiin yhteistyössä KKH:n (TO), kirkon pääsopijajärjestöjen ja eräiden muiden tahojen kanssa. Tukea valmisteluun saatiin mm. KT Kuntatyönantajien ja Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) vastaavista selvityksistä. Vastauksia saatiin 218 seurakuntatyönantajalta (vastausaktiivisuus 76 %).

- ➔ *Selvitetään keinoja, joilla voidaan tukea vastavalmistuneiden kirkollisen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä kirkon palvelukseen (esim. työllistymistuen hyödyntäminen, työvoimapankin perustaminen). (vastuutaho KiT, yhteistyössä KK).*

Arviointi: Suurten seurakuntatyönantajien johdon tapaamisessa toivottiin tukea vastavalmistuneiden kirkollisen tutkinnon suorittaneiden työllistymiseen. Selvitystyötä jatketaan vuonna 2016.

5. Vuosina 2013–2014 käynnistynyt ennakointityöskentely tuottaa tärkeää informaatiota kirkon henkilöstön tulevista osaamistarpeista.

→ *Työskentelyä tullaan edelleen jatkamaan niin, että toimintavuoden aikana saadaan tuloksia, joita voidaan hyödyntää mm. keskusteluissa kirkollisten alojen aloituspaikkamääristä ja koulutuksen laadullisista kehittämistarpeista. (vastuuyksikkö: KK, yhteistyössä KiT)*

Arviointi: Osaamisen ennakoinnista on tullut kiinteä osa Kirkkohallituksen koulutuspoliittista vaikuttamistoimintaa ja kirkon henkilöstön osaamisen kehittämistä. Vuoden 2015 aikana koottiin yhteen kirkon eri aloille yhteisiä osaamistarpeita ja työstettiin menetelmiä erityis- ja yhdistelmäosaamisen tarpeiden kartoittamiseksi. Ennakoinnissa tunnistettuja osaamistarpeita testattiin seurakuntatyönantajille tehdyssä osaamis- ja työvoimatarveyskyselyssä, koulutettaville laitoksille tehdyssä kyselyssä sekä vuoden 2016 diakoniabarometrissa. Ennakointityöskentelyssä tehtyjä havaintoja hyödynnettiin myös teologioiden koulutustarveselvityksessä.

6. Seurakuntien kykyä henkilöstövoimavarojen strategiseen suunnitteluun on vahvistettava. Henkilöstön vähentämistarve ja eläköityminen huomioon ottaen seurakuntatyönantaja olisi kannustettava nykyistä enenevässä määrin laatimaan henkilöstösuunnitelmia. Ne ovat yksi keskeinen osa toiminnan- ja talouden suunnittelun kokonaisuutta.

→ *Asia otetaan käsiteltäväksi Kirkon työelämäohjelman verkostoissa (Kirteko) ja kannustetaan siihen käytännön esimerkein ja vertaisoppimisen avulla. (Vastuu: KiT, yhteistyössä KK:n ja tuomiokapitulien kanssa)*

Arviointi: Asiaa on käsitelty Kirteko-verkostotapaamisissa syksyllä 2015. Työskentelyä jatketaan tulevaisuuden verkostotapaamisissa. Tavoitteena on koota Sakastiin esimerkkejä onnistuneista toimintamalleista ja käytännöistä.

AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2016

1. Kirkkohallitus on edellyttänyt virkamiestyönä tehtävää kokonaisselvitystä kirkollisiin virkoihin asetettavista kelpoisuusvaatimuksista

→ *Kirkkohallituksen päättämä kokonaisselvitys kirkollisiin virkoihin asetettavista kelpoisuusvaatimuksista ja esitykset virkoihin vaadittavista tutkinnosta tehdään vuoden 2016 aikana. Tiedotetaan KKH:n päätöksestä seurakunnille, hiippakunnille ja koulutettaville laitoksille (vastuutaho TMO/KiT, yhteistyössä TO/KK ja Piispainkokouksen kanslia)*
2. Seurakuntien tarve tasapainottaa talouttaan ja säästää henkilöstömenoissaan on ilmeinen myös tulevina vuosina. Taloudellinen epävarmuus heijastuu rekrytointeihin ja myös vastavalmistuneiden mahdollisuuksiin työllistyä kirkkoon.

→ *Jatketaan vuonna 2015 käynnistynyttä selvitystyötä, jolla pyritään löytämään keinoja vastavalmistuneiden työllistymiseen (esim. naisten ja miesten rekrytoituminen, työllistymistuen hyödyntäminen, työvoimapankin perustaminen). (vastuutaho Piispainkokouksen kanslia, yhteistyössä KiT ja KK).*
3. Osaamisen ennakoinnin tavoitteena on muodostaa kokonaisnäkemystä kirkon koko henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeista sekä tuottaa samalla aihioita työvälaineiksi seurakuntien tekemää osaamisen ennakointia varten.

→ *Osaamisen ennakoinnissa keskitytään vuosina 2016–2017 erityis- ja yhdistelmäosaamisen ennakointiin ja ideoitaan ja testataan uudenlaisia työskentelytapoja.*
4. Seurakuntien ja kouluttavien laitosten yhteistyö tarjoaa mahdollisuuksia nykyistä laajempaan työelämän tarpeisiin perustuvaan osaamisen kehittämiseen.

→ *Kartoitetaan ensin (2016–2017) korkea-asteen koulutuksen tarjoamia mahdollisuuksia seurakuntien osaamisen kehittämiseen (esim. avoin AMK –opetus, erikoistumiskoulutukset ja muu henkilöstön osaamisen kehittämiseen soveltuva korkeakoulujen koulutustarjonta). Seuraavassa vaiheessa (2017) kartoitetaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistuvan tutkintorakenteen tarjoamia mahdollisuuksia (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot tai niiden tutkinnon osat). Havainnot otetaan huomioon henkilöstökoulutuksen*

kehittämisessä ja niistä kootaan Sakastissa julkaistava tietopaketti seurakuntien käyttöön. (Vastuutaho: KK; TMO/KiT)

- Jatketaan Sakastin Koulutus-sivuston työssäoppimisen ja harjoittelun ohjaamisen sivujen kehittämistä huomioiden mm. työpaikalla tapahtuvan oppimisen uudistuvat muodot ja käytännöt eräät erityiskysymykset (kirkkoon kuulumisen ja verotuskäytännöt). (Vastuutaho KK, yhteistyössä Seurantaryhmät ja KiT)
- Selvitetään, miten Mikkelin hiippakunnan alueella (Kaakkois-Suomi) voitaisiin lähivuosina vahvistaa kirkon työhön johtavaa koulutusta ja käynnistää esimerkiksi sairaanhoitaja AMK (diakonissa) ja/tai sosionomi AMK (diakoni) -koulutus. (Vastuutaho: TO, diakoniatkoulutuksen seurantaryhmä)

5. Kanttorien koulutuksen kehittämishaasteet kohdistuvat sekä perus- ja täydennyskoulutuksen opiskelijarekrytointiin että koulutussisältöjen monipuolisuuteen.
 - Kanttorien opiskelijarekrytointihanke saatetaan valmiiksi vuoden 2016 aikana. (Vastuutahot: TO; KK ja KJY)
 - Huolehditaan perus-, lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjen kehittämisestä niin, että ne antavat musiikillisten taitojen lisäksi osaamista/taitoja entistä monimuotoisempaan seurakuntalaisten musiikillisen osaamisen käyttöön erityisesti jumalanpalvelusten toteuttamisessa. (Vastuutaho: KK; TO)
6. Hallitusohjelmaan perustuvan ammatillisen koulutuksen reformin valmistelun aikataulullisena tavoitteena on, että uudistettu ammatillisen koulutuksen toimintalainsäädäntö sekä uutta rahoitusjärjestelmää koskevat säädökset astuvat voimaan 1.1.2018.
 - Reformin valmistelussa tuodaan esille työvoiman saatavuuteen, osaamisen ja toiminnan kehittämiseen sekä työelämän muutokseen liittyviä kirkon tarpeita.
 - Reformista informoidaan seurakuntatyöntantajia siten, että ne voivat hyödyntää uudistuksen tarjoamia mahdollisuuksia välittömästi sen toimeenpanon alkaessa. (Vastuutaho: TMO/KiT & yhteistyössä KK)

II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi

[Ratkaisujen Suomi](#) -hallitusohjelman [osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen](#) liittyvistä kuudesta kärkihankkeesta Kirkkohallituksen vaikuttamistoiminta on keskittynyt pääasiassa yhteen eli toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformiin. Siinä yhdistetään nykyiset ammatillista koulutusta säätelevät lait sekä uudistetaan koulutuksen rahoitus, ohjaus, tutkintorakenne, koulutuksen toteuttamismuodot ja järjestäjä rakenne. Reformissa myös luodaan uusia malleja, joilla työpaikalla tapahtuvaa oppimista lisätään, mm. koulutussopimusmalli.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) on perustanut reformiin liittyen työryhmiä, joissa on mukana Kirkon työmarkkinalaitoksen sekä Kirkkohallituksen asiantuntijoita (ks. liite 4). Tärkeässä roolissa on Ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmä, joka keskittyy rahoituksen, ohjauksen, laadunarvioinnin sekä sääntelyn kysymyksiin. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen muotojen kehittäminen (koulutussopimus, oppisopimus) on ollut yksi vaikuttamistoiminnan painopiste. Ne edellyttävät seurakunnilta entistä suurempaa resursointia ja osallistumista tutkinnon suorittajien ohjaamiseen ja tukemiseen.

Toisen asteen ammatillisen tutkintorakenteen kehittämiseksi (TUTKE3: 2015–2018) ja tutkintojärjestelmän osaamis- ja perusteisuuden vahvistamiseksi OKM asetti työelämän ohjausryhmän. Vuosina 2015–2016 ryhmä keskittyy kolmeen tavoitteeseen: erillisten tutkintojen määrän vähentämiseen, tutkintojen laaja-alaistamiseen sekä osaamispisteiden käyttöönottamiseen nykyisissä näyttötutkintoina suoritettavissa tutkinnoissa. Opetushallituksen (OPH) asettama ohjauksen ja kasvatuksen tutkintorakenteen kehittämisryhmä (2015) valmisteli osana tätä kokonaisuutta humanistisen ja kasvatustieteellisen tutkintorakenteen uudistamista. Siinä vaikutettiin nykyisten lapsi- ja perhetyön perustutkinnon sekä suntion ammattitutkinnon asemaan ja uudistamiseen osana tutkintorakennetta.

Koulutussäästöt

Hallitusohjelmaan kirjattiin noin 600 miljoonan euron koulutussäästöt, jotka toteutetaan pääosin rakenteellisin uudistuksin ja luopumalla vuosina 2016–2019 kustannustason nousun huomioimisesta valtion rahoituksessa. Ne kohdentuvat kaikille koulutusasteille. Esimerkiksi korkeakoulujen ja tieteen määrärahojen taso opetus- ja kulttuuriministeriön talousarviossa laskee 3,2 miljardista eurosta 3,1 miljardiin euroon ja korkeakoulujen perusrahoitusta vähennetään 75 miljoonaa vuodesta 2016. Toisen asteen koulutuksen valtion rahoitusosuuteen kohdistuu 190 miljoonan euron säästötavoite vuodesta 2017 alkaen. Opintotukiin kohdistuu 70 miljoonan euron säästötavoite vuoteen 2019 mennessä. Joillekin hallitusohjelman kärkihankkeiden osa-alueille myönnetään lisärahoitusta, esimerkiksi opettajien osamisen ja kaikkien koulutusasteiden digitalisaation kehittämiseen.

Niukkenevat resurssit haastavat kouluttavia laitoksia toiminnan kehittämiseen, rakenteellisiin muutoksiin ja henkilöstövähennyksiin. Todennäköistä on, että lähiopetuksen määrät tulevat vähenemään ja opetusta annetaan suuremmissa ryhmissä. Tämä heijastuu myös työssäoppimiseen/harjoitteluun sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen.

Säästötoimenpiteet ovat käynnistäneet myös uusia oppilaitosfuusioita. Kirkon työhön kouluttavista oppilaitoksista Jaakkiman kristillinen opisto liittyi vuoden 2015 lopussa Seurakuntaopiston kokonaisuuteen. Muista kristillisistä opistoista Kredo (Kristliga Folkhögskolan i Nykarleby) ja Lapuan kristillinen opisto ovat myös liittymässä Seurakuntaopiston kokonaisuuteen. Näiden liitosten myötä Seurakuntaopistosta on kehittymässä valtakunnallinen oppilaitos, joka tarjoaa sekä toisen asteen ammatillista koulutusta että yleissivistävää koulutusta. Myös Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö, Lahden Diakoniasäätiö ja Oulun Diakonissalaitoksen säätiö ovat yhdistämässä koulutuspalvelunsa valtakunnalliseksi oppilaitokseksi.

Ennakointi

Osaamistarpeiden laadullisen ennakkoinnin sekä koulutustarpeiden määrällisen ennakkoinnin merkitys on viime vuosina kasvanut. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmista (KESU) luovutaan nykyisen hallituskauden aikana. OKM ja OPH työstivät sidosryhmiensä kanssa työpajoissa ja seminaareissa uusia ja toimivia malleja laadullisen ja määrällisen ennakkoinnin yhteensovittamiseksi ([Osaamis- ja koulutustarpeiden valtakunnallisen ennakkoinnin kehittäminen –julkaisu](#) 2016:10). Ennakointi kehittyy jatkossa koulutuslaperusteisesta ennakkoinnista toimi- tai osaamislaperusteiseen kokonaisvaltaiseen ennakkointiin.

Tämän periaatteen mukaisesti OKM:n asettama koulutustoimikuntajärjestelmän ohjausryhmä on valmistellut [järjestelmän uudistamista](#) niin, että ennakkoinnin tehtävä ja laadullisen ja määrällisen ennakkoinnin yhdistäminen korostuvat. OPH käynnisti loppuvuodesta 2015 [valtakunnallisen aikuiskoulutuksen ennakointi](#) -projektin, jonka tavoitteena on luoda ennakointimalli aikuisväestön osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoimiseksi ammatillisella toisella asteella sekä korkea-asteella. Projektissa kiinnitetään erityistä huomiota maahanmuuttajien, alan- ja ammatinvaihtajien sekä työttömien osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiin sekä nuorten ja aikuisten ennakointitietojen yhteensovittamiseen.

OKM valmisteli vuoden 2015 aikana määrällistä koulutustarjonnan mitoitusta 2020-luvulle ([Suomi osaamisen kasvu-uralle](#) –työryhmämuistio 2015:14). Mitoitus on laadittu koulutuslajajaottelun pohjalta, jolloin kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavien tutkintojen aloittajatavoitteiden määriä ei voi tarkasti arvioida, mutta suuruusluokka säilyi ehdotuksessa nykytilaa vastaavana.

Havainnot:

- KKH:n koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa on pyritty edistämään kirkon mahdollisuuksia hyödyntää henkilöstön kehittämisessä yhteiskunnan koulutusjärjestelmää ja sen tuottamia tutkintoja. Erityistä huomiota on kiinnitetty koulutuksen alueelliseen kattavuuteen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkoituksenmukaiseen toteutumiseen eri koulutusasteilla.

- Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin järjestäjäjärakenteen sekä rahoitus-, ohjaus- ja säätelyjärjestelmien uudistamista on seurattu arvioiden kokonaisuuden rakentumista ja erityisesti lapsi- ja perhetyön perustutkinnon sekä suntuion ammattitutkinnon näkökulmasta. Huomiota on kiinnitetty mm. koulutuksen alueelliseen kattavuuteen.
- Arvovaikuttamisen näkökulmasta on kiinnitetty huomiota opiskelijahyvinvoinnin, ohjauksen sekä koulutuksellisen yhdenvertaisuuden vahvistumiseen.

III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen

Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015 – seurakuntatyönantajien näkemyksiä henkilöstötarpeistaan

KiT selvitti seurakuntien ja seurakuntayhtymien osaamis- ja työvoimatarpeita syys-lokakuun vaihteessa [osaamis- ja työvoimatarvekyselyllä](#). Se lähetettiin 288 seurakuntatalouteen ja vastaus saatiin 218 taloudesta (vastausaktiivisuus 76 %). Kyselyä valmisteltiin yhteistyössä KKH:n (toiminnallinen osasto), kirkon pääsopijajärjestöjen ja eräiden muiden tahojen kanssa. Tukea valmisteluun saatiin mm. KT Kunta-työnantajien ja Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n vastavista selvityksistä. Tulokset julkaistiin Sakastissa joulukuussa.

Tulokset täydensivät KiT:n Pesti-tilastoista ilmenevää kuvaa kirkon henkilöstötarpeesta ja sen hienokseltaan laskevasta trendistä. Pesti-tilastojen mukaan kirkon henkilöstön lukumäärä oli 20.338 vuonna 2015 ja se oli vähentynyt 2 % vuodesta 2012. Pesti-tilastojen mukaan naisten osuus seurakuntien henkilöstöstä oli 71 % (vuonna 2015). Osuus on ollut samalla tasolla viimeisen kahdenkymmenen vuoden ajan.

Hieman vajaa puolet seurakuntatyönantajista oli kyselyn mukaan palkannut tai arvioi palkkaavansa henkilöitä vakituisen palvelussuhteeseen vuoden 2015 aikana. Näin menettelevät tavallisesti henkilöstömäärältään suuret seurakuntatyönantajat. Eniten vakituisen palvelussuhteeseen palkattiin kasvatuksen sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön tehtäväryhmien tehtävissä. Seuraaviksi eniten palkattiin seurakuntapapiston ja hautausmaatyön tehtäviin. Vajaalla viidesosalla (18 %) seurakuntatyönantajista on vuonna 2015 ollut tehtäviä, joihin oli vaikeuksia saada palkattua henkilöstöä. Rekrytointivaikeuksia aiheutti eniten tehtävien määräaikaisuus.

Osaamis- ja työvoimatarvekyselyssä vastaajat arvioivat henkilöstömäärän muutoksia tehtävittäin. Useimmissa tehtävissä henkilöstömäärän arveltiin pysyvän ennallaan lähivuosina (työnantajista n. 90 %). Vastaajat arvelivat, että vähennystä tapahtuu todennäköisimmin lastenhoajaan tehtävässä (työnantajista 24 %), taloustoimiston toimisto-/taloussihteerin (21 %) ja kirkkoherranviraston toimisto-/hallintosihteerin (18 %) sekä seurakuntapastorin ja hautausmaatyöntekijän tehtävissä (17 %). Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön tehtäväryhmässä oli useampia tehtäviä, joissa vastaajista vähintään 10 % ennakoivat vähennystä. Ne olivat: vahtimestari, siivooja, emäntä, seurakuntamestari ja suntio.

Vähennemistä koskevia arvioita perusteltiin yleisesti taloudellisen tilanteen heikkenemisellä. Siihen vaikuttaviksi syiksi tunnistettiin mm. jäsenmäärän väheneminen, yleinen taloudellinen tilanne, yhteisöveron muuttuminen korvaukseksi. Muita vähennemistä koskevia perusteluja olivat mm. toiminnan, tehtävien ja rakenteen uudelleen organisointi, tehtävien määrän väheneminen, eläköityminen, Kipa ja Kirjuri. Myös suunnitelmallinen tapa toimia tuli esille.

Seurakunnat ovat perinteisesti ratkoneet talouteen liittyviä haasteita mm. yhteistyöllä toisten seurakuntien kanssa ja ostopalvelujen käytöllä. Vuonna 2015 seurakuntatyönantajista yli puolella (53 %) oli sopimuksia tehtävien yhteisestä hoitamisesta toisen seurakunnan kanssa. Lähes vastaavalla osuudella (51 %) oli vuokratyöntekijöitä tai käytettiin ostopalveluja. Seurakuntatyönantajista 21 % arvioi vuokratyön tai ostopalvelujen lisääntyvän kahden seuraavan vuoden aikana. Todennäköisimpänä kasvua pitivät 50-99 työntekijän seurakunnat (35 %).

Havainnot:

- Seurakuntien tarve tasapainottaa talouttaan ja säästää henkilöstömenoissaan on ilmeinen myös tulevina vuosina.
- Seurakuntatyöntekijöiden henkilöstötarpeen kehittymistä on seurattava säännöllisin väliajoin toistettavilla kyselyillä.

Rekrytointi ja sen edistäminen

Rekrytointi on seurakunnissa monikanavaista. Yleisimmin käytettyjä ovat Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) työnvälitys (mol.fi), ilmoitus valtakunnallisessa tai alueellisessa sanomalehdessä, seurakunnan omat internetsivut ja [Kirkon työpaikkatori](#) -palvelu (evl.fi/rekrytointi + Oikotie). Rekrytointikanavat vaihtelevat tehtävittäin. Seurakuntatyön tehtäviin rekrytoinnissa korostuu valtakunnallisuus, mutta kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön sekä hautausmaatyön tehtäviin rekrytoitaessa tärkeää on paikallinen tavoitettavuus esimerkiksi paikallislehden, omien nettisivujen ja TE-toimiston kautta. Tehokkaimpien rekrytointikanavien kolmen kärjen muodostavat Kirkon työpaikkatori -palvelu (evl.fi/rekrytointi + Oikotie), Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) työnvälitys (mol.fi) ja ilmoitus valtakunnallisessa tai alueellisessa sanomalehdessä.

Kirkkohallitus on esitellyt kirkon työelämää ja työtä kirkossa erilaisissa opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa. Tavoitteena oli alun perin laatia paperinen yleisesite, mutta sen sijaan valmistettiin messuilla jaettavia flyereitä, joissa on linkki Sakastin päivitetuille [evl.fi/ammattit](#) verkkosivuille. Sivulla on tiedot ammateista, koulutuksista ja kelpoisuuksista. Vuonna 2015 näkyvin tapahtuma oli valtakunnalliset Studia-messut 1.-2.12.2015, joihin osallistui lähes 15 000 lukiolaista. Kirkon ammattien näkyvyyttä nuorille lisättiin liittymällä [kunkoululoppuu.fi](#) -palvelusivustolle. Sivusto antaa koulun päättävälle nuorille tietoa oman alan löytämisestä, opiskelusta ja töistä.

Havainnot:

- [Meidän kirkko - Tulevaisuuden työpaikka -rekrytointistrategiassa](#) esitettyjen tavoitteiden saavuttaminen on haasteellista nykyisillä resursseilla. Vastuuhenkilöt ovat kiinni muissa tehtävissä, joten mahdollisuudet suunnitelmalliseen rekrytoinnin edistämiseen jäävät vähäisiksi ja usein pistemäisiksi.

Kelpoisuusvaatimuksia koskevat kirkkohallituksen päätökset 1.1.2016 lukien

Kirkkohallitus päätti joulukuussa 2015 kanttorin ja diakonian virkaan vaadittavista tutkinnoista. Ne ovat asiallisesti samat kuin piispainkokouksen aiemmin näihin virkoihin vahvistamat kelpoisuusvaatimukset. Muihin kirkon hengellisen työn virkoihin kuin papin, lehtorin, kanttorin ja diakonian virkoihin ei vuoden 2016 alusta ole voimassa keskitetysti vahvistettuja tutkintovaatimuksia, koska 1.1.2016 voimaan tulleeseen kirkkolain uudistukseen ei sisällynyt siirtymäsäännöstä asiasta. Kirkkohallituksen joulukuussa tekemä päätös perustui 1.1.2016 voimaan tulleeseen kirkon keskushallintoa koskevaan lakiuudistukseen (KL 22:2 §), jonka mukaan kirkkohallitus antaa tarkempia määräyksiä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta, lukuun ottamatta pappeja ja lehtoreita, joilta vaadittavasta tutkinnosta päättää edelleen piispainkokous (KL 21:2 §).

Kirkkohallitus päätti kanttorin ja diakonian virkaa koskevan kelpoisuuspäätöksen yhteydessä käynnistää virkamies-työnä tehtävän kokonaisselvityksen kirkollisiin virkoihin asetettavista kelpoisuusvaatimuksista. Selvitystyö ja esitykset virkoihin vaadittavista tutkinnosta tulee päätöksen mukaan tehdä vuoden 2016 aikana. Selvitys ei koske papin ja lehtorin virkoja. Selvitystyön tulisi perustua seurakuntien työstä nouseviin tarpeisiin erilaisista viroista ja niissä tarvittavasta koulutustasosta. Siinä voidaan hyödyntää Kirkon työmarkkinalaitoksen tekemää osaamis- ja työvoimatarveyselvitystä. Julkisen sektorin kelpoisuusvaatimusten päivittäminen sisältyy myös Ratkaisujen Suomi -hallitusohjelman kirjauksiin.

Havainnot:

- Kirkkohallituksen päättämä kokonaisselvitys kirkollisiin virkoihin asetettavista kelpoisuusvaatimuksista ja esitykset virkoihin vaadittavista tutkinnosta tehdään vuoden 2016 aikana.

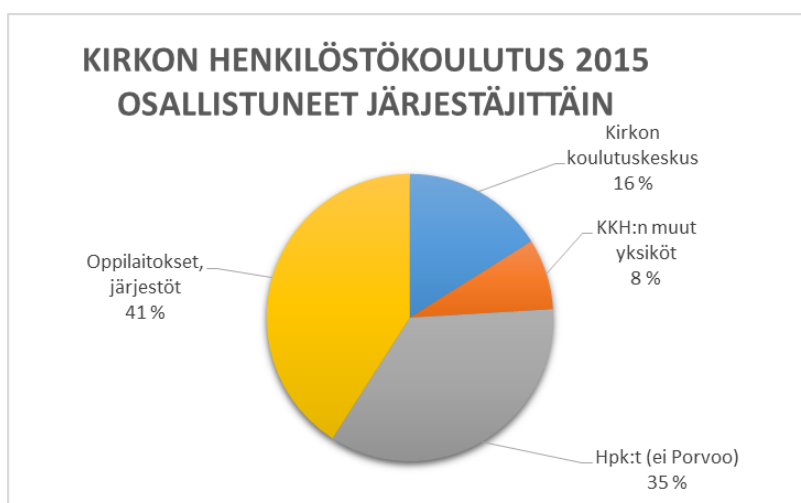
Seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamis- ja työvoimatarvekyselyn tulosten mukaan seurakunnilla on käytössä monipuoliset osaamisen varmistamisen menetelmät. Kehityskeskustelut ja niissä saatava palaute ovat käytetyimpiä menetelmiä. Muita paljon tai jonkin verran käytössä olevia menetelmiä ovat perehdyttäminen ja työnopastus, lisä- ja täydennyskoulutus, työnohjaus sekä yhteistyö hiippakunnan kanssa. Oppisopimuskoulutus ja yhteistyö koulutuksen järjestäjien kanssa ovat vähiten käytettyjä osaamisen varmistamisen menetelmistä. Oppilaitosyhteistyö kuitenkin tarjoaisi ammattitaitoisen ja usein myös edullisen mahdollisuuden henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Tukea koulutussuunnitteluun tarjoavat Sakastin Työnantajalle -sivujen [koulutussuunnitelma](#)-lomakkeet. Kirkon koulutuskeskus palvelee seurakuntia julkaisemalla vuosittain [kirkon henkilöstökoulutuskalenterin](#). Se sisältää mm. Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkkohallituksen muiden yksiköiden, hiippakuntien ja muiden kirkon henkilöstökoulutusta tarjoavien tahojen henkilöstökoulustarjonnan. Elokuussa 2015 julkaistu koulutuskalenteri vuodelle 2016 sisälsi 431 koulutusta ja 107 neuvottelupäivää (2015: 440 ja 109). Sakastin Koulutus-sivulla julkaistaan myös Tilauskoulutus-tarjotin, jossa henkilöstökoulutuksen järjestäjät ilmoittavat työpaikkakohtaisesta henkilöstökoulutuksen tarjonnasta.

Koulutuskalenterin tarjonnan ohella seurakunnat hyödyntävät myös lähialueella toimivien kouluttavien oppilaitosten palveluja esimerkiksi tukipalvelujen henkilöstön koulutuksissa. Monet suuret seurakuntayhtymät suunnittelevat ja tilaavat täydennyskoulutusta työyhteisöilleen paikallisiin tarpeisiin vastaavina toteutuksina. Vastaavasti hiippakunnat kouluttavat enenevässä määrin seurakuntien työtiimejä kuin järjestävät avoimia koulutuksia. Henkilöstön kehittämisessä hyödynnetään myös korkea-asteen mahdollisuuksia kuten avointa AMK ja yliopisto -opetusta, ylempiä ammatikorkeakoulututkintoja, jatkotutkintoja sekä korkeakoulutettujen erikoistumisopintoja. Yhä monimuotoistuva kouluttavien laitosten yhteistyö työelämän kanssa - esimerkkinä Diakonia-ammattikorkeakoulun käynnistämät Yhteisöpajat - tarjoavat seurakunnille mahdollisuuden työn kehittämiseen sekä osaamisen syventämiseen. Erilaiset yhteistyömahdollisuudet kouluttavien laitoksen kanssa ovat vielä monille seurakunnille käyttämättä oleva mahdollisuus.

Kirkon koulutuskeskus kerää vuosittain tiedot koulutuskalenterissa ilmoitettujen koulutusten ja neuvottelupäivien toteutumisesta (kuva 1 ja kuva 2). Saatujen tietojen mukaan koulutuksiin ja neuvottelupäiviin osallistui vuonna 2015 kaikkiaan 10 497 henkilöä. Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksiin osallistui 1 020 eli 16 % kaikista koulutuksiin osallistuneista (v. 2014 1 148). Kirkkohallituksen muiden yksikköjen koulutuksiin osallistui 506 (8 % koulutuksiin osallistuneista (2014: 194)). Hiippakuntien koulutusten osallistujamäärät nousivat selkeästi edellisvuodesta ja neuvottelupäivien osallistujamäärät sen sijaan laskivat. Papit osallistuivat eniten KK:n ja diakoniatyöntekijät eniten hiippakuntien koulutuksiin. Pappien määrää selittää osaltaan pastoraalitutkinnon ja kirkon johtamiskoulutuksen toteutus KK:ssa. On kuitenkin muistettava, että henkilöstökoulutuskalenterin toteumatiedot eivät kerro koko totuutta, sillä varsinkin tukipalvelujen henkilöstökoulutuksen osalta tiedot ovat puutteelliset.



Kuva 1 Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa julkaistuista koulutuksista annetut toteumatiedot: koulutukseen osallistuneiden %-osuus järjestäjittäin vuonna 2015.



Kuva 2 Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa julkaistuista koulutuksista annetut toteumatiedot: koulutukseen osallistuneiden %-osuus ammattiryhmittäin vuonna 2015.

Havainnot:

- Kirkon järjestämä henkilöstökoulutus vastaa pitkälti seurakuntatyön tarpeisiin ja on seurakunnille myös edullista.
- Yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä suunnataan resursseja työntekijöiden ammatillista osaamista kehittävään ja työelämän tarpeista nousevaan ei-tutkintotavoitteiseen koulutukseen kuten avoimiin AMK ja yliopisto-opintoihin, korkeakoulutettujen erikoistumisopintoihin sekä ammatillisten tutkintojen osien tarjonnan kehittämiseen. Näitä mahdollisuuksia seurakunnat voisivat hyödyntää nykyistä enemmän.

IV Osaamisen ennakointi

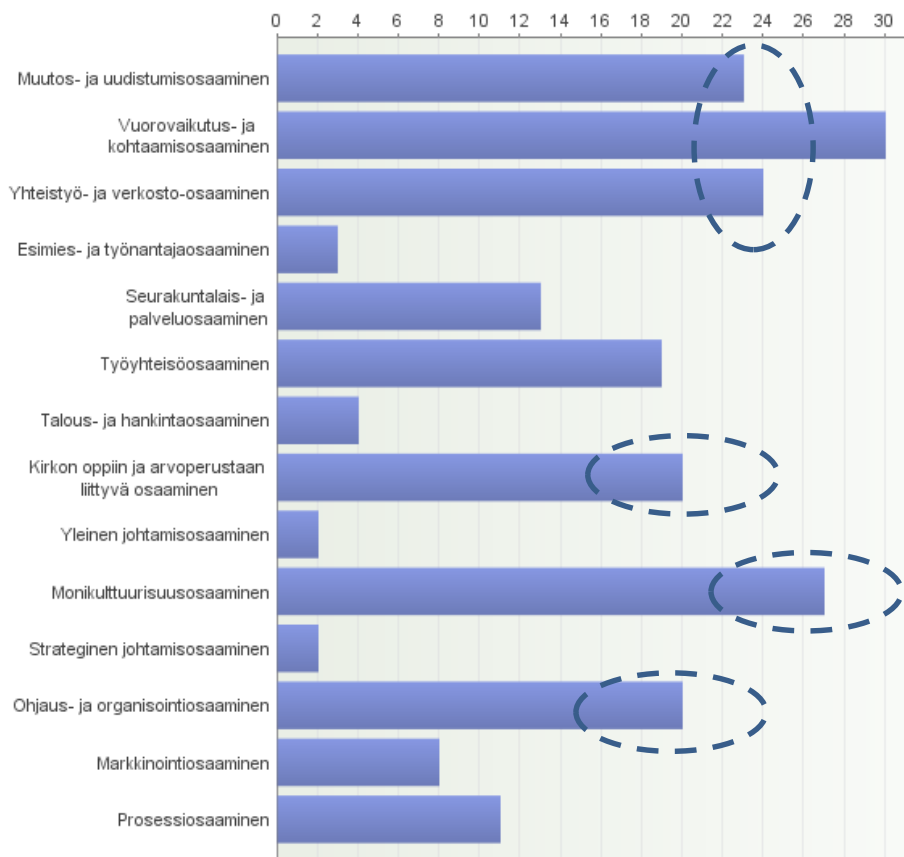
Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen yhteistyönä käynnistämää osaamisen ennakointiä jatkettiin. Vuoden 2015 aikana koottiin yhteen kirkon eri aloille yhteisiä tulevaisuuden osaamistarpeita sekä testattiin menetelmiä erityisosaamisen sekä uudenlaisen monialaisen yhdistelmäosaamisen uusien osaamistarpeiden tunnistamiseksi esimerkiksi kulttuurien välisen kohtaamisen näkökulmasta. KKH oli mukana toteuttamassa Helsingin seurakuntayhtymän diakonian työntekijöiden osaamisen ennakoinnin työpajoja, jossa testattiin yhdistelmäosaamisen tunnistamisen työkaluja. Vuosien 2014–2015 aikana ennakoinnin työpajoihin on osallistunut noin 370 kirkon työntekijää.

Työpajoissa nousi esiin neljä kaikille seurakuntien työntekijöille yhteisten osaamistarpeiden pääryhmää. Eniten korostui (1) vuorovaikutusosaaminen, jonka sanoituksissa haettiin rohkeasti uusia ilmauksia. Sen ytimessä olivat läsnäolon asettuminen, kuunteleminen ja dialogisuus. Vuorovaikutusosaaminen kytkeytyi saumattomasti kolmeen muuhun pääryhmään. Se liitettiin tiiviisti (2) teologiseen ja kirkon perustehtäväosaamiseen. Erityisesti korostettiin kykyä uudistaa kirkon käyttämää kieltä. Siksi myös erilliset vuorovaikutustaidot (kirjoittaminen ja puhuminen) tulivat usein mainituiksi omina osaamisalueinaan. Identiteetti-osaaminen (3) rakentui taitoon yhdistää kirkon traditio ja arvot itsetuntemusosaamiseen. Keskeiseksi nähtiin taito työstää sekä ammatillista että kristityn identiteettiä suhteessa muutuvaan maailmaan, kirkon itseymmärrykseen ja erilaisten ihmisten kohtaamiseen. Vahva identiteetti-osaaminen mainittiin usein muutos- ja uudistusosaamisen edellytyksenä. Organisaatio-osaamisen (4) perustana mainittiin usein toimintaympäristö-, innovatiivisuus- ja prosessiosaaminen. Keskeistä oli myös seurakuntalais- ja palveluosaaminen. Organisaatio-osaamiseen liitettiin sekä materiaalisia (esim. hankintaosaaminen) kuin sosiaalisia (esim. työyhteisöosaaminen) alueita.

Ennakointityöskentelyssä kiteytyneitä osaamistarpeita hyödynnettiin teologiien koulutustarveselvityksessä. Seurakuntatalouksille tehdyssä osaamis- ja työvoimatarvekyselyssä, koulutettaville laitoksille tehdyssä kyselyssä sekä vuoden 2016 diakoniabarometrissa testattiin vuosien 2014–2015 aikana ennakkoinnin työpajoissa hahmoteltuja kaikille seurakuntien työntekijöille yhteisiä osaamistarpeita.

Seurakuntatyönantajien osaamis- ja työvoimatarvekyselyn tulosten mukaan tulevaisuuden keskeisimmäksi yli toimi- ja ammattialojen meneväksi yhteiseksi osaamistarpeeksi tunnistettiin muutos- ja uudistusosaaminen. Muut viiden kärkeen nousseista osaamistarpeista ovat vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, esimies- ja työnantajaosaaminen, seurakuntalais- ja palveluosaaminen.

Kirkon virkaan ja tehtäviin kouluttavien laitosten kyselyssä niitä pyydettiin arvioimaan tulevaisuuden osaamisen ennakointiin liittyen keskeisiä yli toimi- ja ammattialojen meneviä yhteisiä osaamistarpeita. Ne arvioivat keskeisimmiksi yli toimialarajojen meneviksi osaamistarpeiksi vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamisen, monikulttuurisuusosaamisen, yhteistyö- ja verkosto-osaamisen, muutos- ja uudistusosaamisen sekä kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvän osaamisen sekä ohjaus- ja organisointiosaamisen. (Kuva 3.)



Kuva 3. Kouluttavien laitosten (30) arviot kaikkien kirkon työntekijöiden yhteisestä osaamisesta tulevaisuudessa.

Havainnot:

- Seurakuntien työntekijöiden yhteisistä osaamistarpeista on tehty alustavia johtopäätöksiä, ja ne on tiivistetty kolmeen näkökohtaan: Ensiksikin kirkon työntekijältä edellytetään viisaudeksi kehittyneitä oman alansa vahvaa substanssiosaamista. Toiseksi tarvitaan vahvoja ja monipuolisia vuorovaikutustaitoja. Kolmanneksi edellytetään toimintaympäristön lukutaitoa. Toivottavaa on, että nämä kolme ulottuvuutta – viisaudeksi kehittyneet substanssiosaaminen, vuorovaikutustaidot ja toimintaympäristön lukutaito – muodostavat kokonaisuuden. Tällaisen kokonaisuuden hallitseva työntekijä kykenee toimimaan myös keskellä yhteiskunnan ja toimintaympäristön muutoksia (esim. Kopperi, Teologia.fi 1/2016).

V Kirkon alan koulutusten seuranta

Tutkintoa, joka tuottaa kelpoisuuden kirkon virkaan tai tehtävään, opiskelee 5 229 opiskelijaa. Vuonna 2015 opintonsa aloitti 1 610 opiskelijaa (naisia 83 %, miehiä 17 %), ja tutkinnon suoritti 1 235 (naisia 83 %, miehiä 17 %, [liite 5](#)). Miesten osuus kirkon työhön opiskelevista on edelleen huomattavan vähäinen, kun koko kirkon henkilöstöstä miehiä on n. 29 %.

Diakonia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutusohjelmassa (Diakonia ja kristillinen kasvatusta) aloitti 14 ja valmistui 10 opiskelijaa. Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavia vuonna 2015 oli yhteensä 23.

Opintonsa aloittaneista suuri osa, lähes joka viides, oli Oulun hiippakunnasta (19 %). Seuraavaksi eniten opiskelijoita oli Helsingistä (16 %) ja Espoosta (15 %). Vähiten opiskelijoita aloitti suomenkielisistä hiippakunnista Mikkelin hiippakunnan alueelta (6 %, [liite 6](#)).

Vuonna 2015 työssäoppimisen tai seurakuntaharjoittelun suoritti 1 445 opiskelijaa. Eniten työssäoppijoita ja harjoittelijoita oli Oulun hiippakunnassa 19 % ja suomenkielisistä hiippakunnista vähiten Mikkelissä (7 %, [liite 7](#)). Vuoden 2014 tietojen perusteella opiskelijoiden määrä voi seurakunnan kokoon ja työntekijämäärään nähden vaihdella suuresti ja olla esimerkiksi maakunnan keskuksessa kuten Seinäjoella joko huomattavan suuri tai seurakunnan kokoon nähden pieni. Seurakuntien strateginen panostus tulevasta työvoimasta huolehtimiseen siis vaihtelee.

Työssäoppiminen ja harjoittelu –sivuston valmistuminen

Kirkon verkkopalveluun Sakastiin valmisteltiin uusi [Työssäoppiminen ja harjoittelu](#) –sivusto, joka julkaistiin 2016 vuoden alussa. Ohjaajan rooliin suunnattu osio rakennettiin ohjausprosessin mukaisesti. Sivuston sisällöissä otettiin huomioon mm. lainsäädännölliset edellytykset ja kirkon erityisvaatimukset harjoittelulle ja työssäoppimiselle kuten esimerkiksi kirkkoon kuuluminen, työturvallisuus ja opiskeluun soveltumattomuus (ns. SORA-säädökset). Sivuston sisältöjä kehitetään vuoden 2016 aikana palautteiden ja seurantaryhmien työskentelyjen pohjalta.

Harjoitteluseurakuntamallin mahdollisuudet – esimerkkinä Itä-Suomen yliopiston teologikoulutus

Työelämän oppimisympäristöjen löytyminen oppilaitosten lähialueelta muodostaa tulevaisuudessa suuren haasteen, kun yhä useampi koulutuksen järjestäjä toimii samalla alueella. Samanaikaisesti koulutusryhmien koot ovat kasvaneet ja resurssit on niukennettu myös työelämässä. Harjoittelupaikkojen ja ohjaajien tarvetta lisää myös mahdollisuus sisällyttää seurakuntaharjoittelu avoimiin Amk-opintoihin. Työssäoppimisen tai harjoittelun voi suorittaa myös lähialueen ulkopuolella. Tällöin harjoittelupaikka löytyy tavallisimmin opiskelijan kotiseurakunnasta tai muusta luontevasta paikasta, jonne voidaan järjestää asuminen ym. edellytykset.

Viimeisen kymmenen vuoden ajan Kirkkohallitus on pitänyt tavoitteenaan nk. harjoitteluseurakuntamallia. Yhteistyö kouluttavan laitoksen ja seurakunnan välillä perustuu pidempiaikaiseen sopimukseen. Tarkoitus on, että ohjausvastuuta kantaa koko seurakunta, ei pelkästään nimetty ohjaaja. Mallin hyödyllisyyttä on perusteltu sillä, että se yhtäältä vahvistaa seurakunnan työnantajan roolia ja toisaalta kehittää ohjausta, toiminnan jatkuvuutta ja yhteyttä seurakuntatyön kokonaisuuteen. Samalla se takaa kouluttavalle laitokselle työelämän yhteistyökumppanit.

Harjoitteluseurakuntamalli toteutuu eri tavoin. Monesti kouluttavan laitoksen työelämäkumppaniverkosto on muodostunut pääasiassa lähialueen seurakunnista. Harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen riittävyys lähialueella on uhattuna, kun seurakuntien henkilöstöresurssit ovat niukentuneet. Tämä on näkynyt seurakuntaharjoittelun suorittamisen vaikeutena muun muassa Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun toimipisteen sairaanhoitaja-diakonissakoulutuksissa. Oman haasteensa muodostaa myös se, jos työssäoppimis- ja harjoittelupaikat keskittyvät pienelle alueelle tai hyvin samanlaisiin seurakuntiin.

Työssäoppiminen ja harjoittelu voidaan organisoida myös lähialueen ulkopuolelle. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopiston teologikoulutuksessa työssäoppimisjakson sisältävät soveltavat opinnot järjestetään eri puolilla maata sijaitsevilla seurakunnissa. Onnistunut yhteistyö perustuu seurakuntien kanssa tehtyihin pitkäaikaisiin sopimuksiin, joihin työyhteisön johto on sitoutunut. Tällä taataan harjoittelupaikkojen ja ohjaajien riittävyys sekä kokonaisuuden kehittäminen. Toiminnan sujuvuus ja tuloksellisuus ovat edellyttäneet käytännön organisoimisesta ja kehittämistyöstä vastaavan opettajan työroolia yliopistossa sekä vastaavaa koordinoivaa roolia myös seurakunnissa. Kouluttavan laitoksen ja seurakunnan välisellä sopimuksella ja käytännön järjestelyillä on huolehdittu myös opiskelijoita ja ohjausta koskevien edellytysten täyttymisestä. Näitä ovat asumisjärjestelyt, opiskelijan asema työyhteisössä sekä ohjaajien rekrytointi, kouluttaminen ja tuki. Kun kouluttava laitos on ottanut selkeän roolin ohjaajakoulutuksesta (vuosittaiset neuvottelut), on muodostunut ohjaajayhteisö, joka motivoi ja tukee toisiaan tehtävässä. Se on samalla vahvistanut ohjaajana toimivien ammatillista kehittymistä. Opiskelijoille järjestely on avannut laajemman näkymän seurakunnan työhön muualla kuin koti- ja yliopistopaikkakunnalla ja moni on työllistynyt työssäoppimisseurakuntaansa. Vastaavan kaltaisen yhteistyörakenteen luominen on mahdollista myös muualla kuin teologikoulutuksessa. Järjestelyllä on rekrytoinnin näkökulmasta etua esimerkiksi silloin, kun alan koulutusta ei ole tarjolla lähialueella ja alan osaamiselle on tarvetta.

Työssäoppimisen ja harjoittelun kehittämiseksi tulisi selvittää, millaisia tukia ja edellytyksiä työnantaja voi tarjota opiskelijoille työssäoppimisen ja harjoittelun toteutumiseksi muualla kuin kouluttavan laitoksen lähialueella (työnantajan tuki/rooli asumisjärjestelyissä, opiskelijan asema työyhteisössä) ja miten nämä vaikuttavat opiskelijan opinto-sosiaalisiin etuuksiin.

KitOS-seminaarien kehittäminen

Vuonna 2015 järjestettiin kaikissa hiippakunnissa seurakuntaharjoittelun yhteyteen sijoitetut Kirkon työhön opiskelevien –seminaarit (KITOS). Niihin kutsuttiin teologian, diakonian, kirkon nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen sekä kirkkomusiikin opiskelijoita. Vuonna 2015 osallistujia seminaareissa oli 188 (2014: 243).

KitOS-seminaarien sisältöjä ja toteutusmalleja työstettiin kirkollisen ammattikorkeakoulutuksen työseminaarissa helmikuussa 2016. Keskeisimmät haasteet liittyvät ensinnäkin seminaarin profiiliin ja näkyvyyden vahvistamiseen suhteessa muuhun opiskelijatoimintaan sekä informaation välittymiseen opiskelijoiden, kouluttavien laitosten ja hiippakuntien välillä. Kehittämiskeinoiksi nähtiin muun muassa 1) hiippakuntien yhteistyö kouluttavien laitosten kanssa seminaarin profiiliin vahvistamiseksi, 2) harjoittelukokonaisuuden organisoiminen niin, että hiippakunnat saavat harjoittelijoista tiedot hyvissä ajoin ennen seminaareja, 3) vahvistamalla markkinointia ottaen opiskelijat mukaan suunnitteluun ja hyödyntäen sosiaalista mediaa ja järjestämällä seurakuntaharjoittelun avaustilanteita sekä 4) seminaarin sisällyttäminen harjoittelun työtehtäväksi silloin, kun seminaari sijoittuu harjoitteluajankohtaan. Koulutuksen seurantaryhmissä jatketaan seminaarien kehittämistä yhteistyössä hiippakuntien kanssa.

Havainnot / Johtopäätökset:

- Itä-Suomen yliopiston harjoitteluseurakuntamalli tarjoaa kiinnostavan näkökulman harjoittelujen ja työssäoppimisen järjestämiseen eri puolilla Suomea.
- Koulutuksen seurantaryhmissä jatketaan KitOS-seminaarien kehittämistä yhteistyössä hiippakuntien kanssa.

Teologikoulutus

Hakijat: Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Kevään 2015 yhteishaussa kaikkiin Suomen korkeakouluihin haettiin ensimmäistä kertaa keskitetysti. Jokainen hakija saattoi hakea enimmillään kuuteen hakukohteeseen ja nämä kohteet tuli asettaa keskenään ensisijaisuusjärjestykseen. Teologisen koulutusalan oli valinnut ensisijaiseksi hakukohteekseen 616 hakijaa. Opintonsa aloitti 304 (2014: 392). Kaikista opintonsa aloittaneista Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueilta tulevien opiskelijoiden määrä kasvoi yli puoleen (51 %, 2014 44 %). Muista hiippakunnista tulevien uusien opiskelijoiden prosenttiosuudet vaihtelevat 5-8 %:n välillä. Laskua viime vuoteen oli Kuopion (-10 %, n=26) ja Tampereen (-7 %, n=18) hiippakunnista tulevien opiskelijoiden määrässä.

Noin puolella kaikista valmistuneista eli 116 teologian maisterilla oli kelpoisuus ev.-lut. kirkon pappisvirkaan. Osuus vastaa tuloksia, joita on saatu teologien työllistymisestä eri työntantajahoilta. Pappisvirkaan kelpoisista 69 % oli valmistunut Helsingin yliopistosta, 26 % Itä-Suomen yliopistosta ja 5 % Åbo Akademiasta. Yhä useamman maisterin tutkinnon suorittajan ammattitavoitteet liittyvät muuhun kuin seurakuntatyöhön. Helsingin yliopistossa enemmistö maistereista valmistui jo toista kertaa peräkkäin ilman ev.-lut. kirkon pappisviran kelpoisuutta. Itä-Suomen yliopistossa kelpoisuuden hankkii kaksi kolmannesta.

Koulutus: Yliopistoissa on käynnissä laaja-alainen koulutusten uudistaminen. Uudistuksissa pyritään mm. vahvistamaan opiskelijoiden työelämävalmiuksia ja kehittämään kandidaatin tutkintoja ns. Bolognan prosessissa asetettujen tavoitteiden mukaisesti yleistutkintojen suuntaan, jolloin alemmat ja ylemmät korkeakoulututkinnot eriytyvät selkeämmin toisistaan. Tämä heijastuu myös teologikoulutukseen erityisesti Helsingin yliopistossa, jossa tavoitteena on, että uudet tutkintovaatimukset astuvat voimaan elokuussa 2017. Tutkinnon uudistamisessa on kuultu työelämäedustajia ja hyödynnetty esimerkiksi kirkon valmistelemia papin perus- ja ydinosaamiskuvauksia sekä ennakoitintyöskentelyn tuloksia. Uudistusta on esitelty myös teologikoulutustoimikunnassa.

Työssäoppimisjakson seurakunnassa suoritti aiempaa vähemmän opiskelijoita, 137 (2011: 170; 2008: 153) opiskelijaa ja suoritukset jakautuivat hiippakunnittain melko tasaisesti. Helsingin yliopistossa käynnistyneessä tutkintojen uudistamishankkeessa on tavoitteena tutkintojen työelämärelevanssin lisääntyminen. Myös pappisvirkaan kelpoistavia soveltavia opintoja uudistetaan. Uudet tutkintovaatimukset tulevat voimaan 1.8.2017. Helsingin opiskelijoille suunnattu opiskelijamentorointi järjestettiin yliopiston urapalvelujen mentorointiohjelman kanssa ja siihen osallistui 11 opiskelijaa (2014: 11; 2013: 5). Psykologitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittäviltä edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 134 opiskelijaa tai maisteria. Vuodesta 2015 lukien pappisvirkaan vihittäviltä on edellytetty teologian maisterin osallistumistodistus / portfolio, jonka ohjeet julkaistiin hiippakuntien kotisivuilla sekä yleisohje piispainkokouksen sivuilla.

Uuteen pastoraalitutkintoon siirtyminen laskee tutkinnon suorittaneiden määrää edellisvuoden huipusta normaalitasolle (2015: 84; 2014: 116). Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittaneiden määrä puolestaan nousi (2015 77; 2014: 54). Ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneiden määrä pysyi lähes samansuuruisena edelliseen vuoteen (16), mutta ensimmäisen kerran tutkinnon suorittaneiden enemmistö oli naisia. Muutoinkin naisten osuus tutkinnon suorittaneista on edelleen kasvussa, paitsi seurakuntatyön johtamisen tutkinnossa, jonka suorittaneissa miehiä ja naisia oli saman verran (Ks. liitteet 9 ja 10).

Työllisyys: Teologian maisterien työllistyminen kirkkoon kasvoi ja papiksi vihittyjen määrä nousi merkittävästi vuoden 2013 tasolle (2015: 85; 2014: 65). Vihityistä noin puolet oli 21–30 -vuotiaita ja yli 41-vuotiaita oli 28 %:a. Hiippakuntien näkökulmasta työvoimaa on tarjolla erinomaisesti, mikä näkyy suurina hakijamäärinä ja teologien alkutyöttömyyden kasvuna. Akavan tilastojen mukaan työttömiä teologeja oli 2015 tammikuussa 242, kun tammikuussa 2016 määrä oli kasvanut 312 työttömään teologiin. Kirkon henkilöstömäärän ja myös teologien määrän arvioidaan hienoisesti laskevan. Toisaalta eläkkeelle jäävien teologien suhteellisen suuri osuus tulee lähivuosina avaamaan papin virkoja. Teologisen alan koulutus- ja osaamistarvetta kartoittaneen [Tulevaisuuden teologi](#) -ennakoitiraportin arvio ev.-lut. kirkon pappisvihkimyksiensä määrästä tuleville vuosille on 70–90 vuodessa. Samaan aikaan joka vuosi valmistuu yli 100 teologian maisteria, joilla on kelpoisuus ev.lut. kirkon pappisvirkaan. Heistä tosin kaikki eivät välttämättä haakeudu papin tehtäviin. Kouluttavien laitosten on kuitenkin syytä huomioida jo koulutuksen aikana, etteivät kaikki halukkaat välttämättä työllisty kirkon tehtäviin ja tarjota opiskelijoille työelämäopinnoissa sekä opintojen ohjauksessa mahdollisuus pohtia myös muita uravaihtoehtoja.

Ennakointiraportin mukaan Suomen ev.-lut. kirkko on teologien suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista (45 %). Kunnat ovat seuraavaksi tärkein työllistäjä, yrittäjänä, ammattiharjoittajana tai freelancerina on toiminut noin joka kymmenes. Loput sijoittuvat järjestöjen tai korkeakoulujen palvelukseen.

Johtopäätökset:

- Papiksi vihittävien tarve on osoittautunut pienemmäksi kuin 2006 tehdyssä koulutustarve-ennusteessa vuosille 2011–2020 (Teotar), jolloin vuosittaiseksi ev.-lut. kirkon tarpeeksi arvioitiin noin 110. Lähivuosien pappisvihkimystarpeeksi on arvioitu 70–90 henkilöä/v. Muutos on otettava huomioon määriteltäessä yliopistojen aloituspaikkoja sekä jo koulutuksessa olevien työelämäopinnoissa- ja ohjauskeskusteluissa.

Kanttorikoulutus

Hakijat: Vuonna 2015 kirkkomusiikin koulutusta annettiin neljässä kouluttavassa laitoksessa. Kirkkomusiikin hakijamäärät pysyivät suunnilleen samalla tasolla; Tampereen ammattikorkeakoulun koulutuksen lopettaminen ei ole tuonut vastaavaa lisäystä muiden laitosten hakijamääriin. Koulutukseen hakeutuvien ikähaitari on suuri. Hakijoissa on useita alanvaihtajia, joista osa aloittaa opintonsa työnsä ohessa. Ruotsinkieliseen kirkkomusiikkikoulutukseen hakeutuu edelleen hyvin vähän opiskelijoita (2014 ja 2015: 5 hakijaa).

Opintonsa aloittaneita oli 37 (SibA 24, muusikko AMK 13) ja tutkinnon suorittaneita 16 (MuM 11, MuK 0/ ei ilmoitettu, muusikko AMK 5). Valmistuneiden määrä oli 2015 jostain syystä huomattavasti pienempi kuin 2014 (41).

Kanttorikoulutustoimikunta aloitti rekrytointiprojektin (kanttoriksi.fi) joka on tarkoitus saada käyttöön vuoden 2016 loppuun mennessä.

Koulutus: Vuonna 2015 koulutusohjelmien sisällöissä ei tapahtunut muutoksia. Sibelius-Akatemiassa on aloitettu laaja opetussuunnitelmauudistus, jonka on tarkoitus tulla voimaan syksyllä 2016.

Kirkkomusiikin opiskelijoiden seurakuntaharjoittelua varten on laadittu vuonna 2013 suositus, joka silloin lähetettiin kouluttaviin laitoksiin ja hiippakuntiin. Suosituksen toteutumista ja sen seurauksia ei ole todennettu. Kanttoreille annettavaa täydennyskoulutusta toteutettiin vuonna 2012 hyväksytyyn ”Kanttorien täydennyskoulutus – Orientoitumis- koulutuksesta erityiskoulutukseen” -mietinnön mukaisesti.

Työn sisältö: Jumalanpalveluselämä on edelleen keskiössä kanttorin työssä, mutta seurakuntatyön muotojen uudistuksessa on kanttorin rooli mahdollistajana ja oman alansa moniosaajana noussut uudella tavalla esille. Seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen entistä laajempimuotoinen hyödyntäminen vaatii uusia lähestymistapoja niin jumalanpalveluselämän kuin musiikkitoiminnankin saralla. Tähän kaivataan koulutusta ja uusia toimintamalleja. Tästä huolimatta kanttorien osallistuminen oman alansa täydennys- ja lisäkoulutukseen on sangen vaatimatonta. Seurakuntien musiikkitoiminnan korkean laadun sekä monipuolisuuden takaamiseksi olisi löydettävä oikeat keinot saada kanttorit ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan.

Kanttorien virantäyttöprosessit siirtyivät tuomiokapituleista seurakunnille 1.6.2013. Tämän seurauksena kaikissa hiippakunnissa ei ole enää tarkkaa tietoa kanttorinvirkojen tilanteesta; siitä, kuinka paljon niitä on auki tai mahdollisesti lakkautettu tai edes sitä, keitä avoimena olleisiin virkoihin on valittu. Tämä on jonkin verran vaikuttanut myös hiippakuntasihteerien työhön; ei ole mitään varmaa keinoa, jolla tavoittaa suoraan kaikki hiippakunnan viranhaltijat. Kanttorikoulutustoimikunta antoi vuonna 2013 kanttoreiden viran kelpoisuussäädösten soveltamisohjeen seurakuntien tueksi. Säädöstä on mitä ilmeisimmin tarpeen selkeyttää jatkossa, mutta se on mielekkäintä aloittaa vasta sitten, kun muitakin kirkon virkoja koskeva kelpoisuustyöskentely on saatu valmiiksi.

Työllisyys: Valmistuneiden kanttorien työllisyystilanne on kokonaisuutena hyvä. Rekrytointihaasteet ovat pääasiassa paikallisia. Ruotsinkielisten seurakuntien tilannetta on tarkkailtava, erityisesti ottaen huomioon opiskelemaan hakevien vähäinen määrä. Jonkin verran virkatasoja on muutettu (A-B, B-C) seurakuntaliitosten yhteydessä, samoin virkoja on lakkautettu yhdistymisten seurauksena.

Johtopäätökset:

- Opiskelijarekrytointiin panostaminen on tuottanut tulosta aiempina vuosina, joten siihen tulee edelleen kiinnittää aktiivista huomiota.
- Koulutusten sisällöissä on kiinnitettävä huomiota monimuotoisen musiikkitoiminnan esiintuomiseen ja vuorovai- kutustaitojen kehittämiseen.

- Lisä- ja täydennyskoulutukseen rekrytoimista on kehitettävä, jotta seurakuntien musiikkitoiminnan sisällöllinen monipuolisuus ja laatu voidaan taata.

Toimenpide-ehdotukset:

- Opiskelijarekrytointihanke saatetaan valmiiksi vuoden 2016 aikana.
- Perus-, lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjä kehitetään edelleen niin, että ne antavat musiikillisten taitojen lisäksi osaamista/taitoja entistä monimuotoisempaan seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen ja osaamisen käyttöön ottoon erityisesti jumalanpalvelusten toteuttamisessa.

Diakonian koulutus

Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon voi opiskella Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak) ja Yrkeshögskola Novia (Novia). Diak tarjoaa sairaanhoitaja AMK/diakonissa -koulutusta suomen kielellä ja sosionomi AMK -koulutusta suomeksi ja englanniksi. Noviaassa sosionomi AMK/diakoni -koulutus on ruotsinkielinen.

Diak järjestää koulutusta Helsingin, Oulun, Porin ja Pieksämäen kampuksilla. Vuoden lopussa päättyi diakonikoulutus Järvenpäässä ja se siirtyi Helsinkiin uudelle Kalasataman kampukselle yhdessä Helsingin Sturenkadun toimipisteen kanssa. Novian toimipiste on Turussa.

Hakijat: Vuonna 2015 ensisijaisia hakijoita diakonian virkaan kelpoistaviin sairaanhoitaja AMK ja sosionomi AMK -koulutuksiin oli yhteensä 668. Määrä oli noin 6 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna, mutta vähennys ei ole merkittävä verrattuna edellisvuosiin. Hakijoita Diakin sosionomi AMK -opintoihin oli 454 (439) ja ruotsinkieliseen Noviaan 59. Noviaassa opiskelijat valitsevat ensimmäisen vuoden aikana suuntaavatko he kirkollisen kelpoisuuden tuoviin opintoihin. Diakin sairaanhoitaja AMK/diakonissa -opintoihin hakijoita oli 155 (73). Aloituspaiikkojen määrä on yksi tekijä hakijamäärän vuosittaiseen vaihteluun. Diakoniakoulutuksen aloittaneista 41 prosenttia oli Oulun hiippakunnan alueelta ja suomenkielisistä hiippakunnista Mikkelin hiippakunnan alueelta määrä oli edelleen pienin (5 % aloittaneista).

Koulutus: Diakoniaopiskelijoiden kokonaismäärä oli vuoden 2015 yhteensä 513 (384). Edellisvuoden määrä oli pienin viimeiseen kymmeneen vuoteen, mutta on palautunut samaan tasoon kuin aiemmin.

Diak järjestää monimuotokoulutusta myös kampusten ulkopuolisilla paikkakunnilla eri puolella Suomea. Lapualla toteutettiin diakonissakoulutus ja ensimmäistä kertaa alkoi sairaanhoitaja-diakonissa -koulutus saamelaisalueella Ivalossa. Koulutuksella pyritään vastaamaan saamelaisalueen tarpeeseen saada koulutettuja terveys- ja diakonia-alan osaajia. Koulutuksen toteutuksessa painottuu kulttuurisensitiivinen lähestymistapa, jota tuetaan muun muassa saamen kielen ja kulttuurin opinnoilla. Koulutuksessa kehitetään myös verkossa tapahtuvaa opetusta ja opiskelua. Koulutuksen tukena on laaja yhteistyöverkosto, joka tarjoaa harjoittelupaikkoja ja opinnäyteyhteistyötä.

Opintoihin kuuluvan seurakuntaharjoittelun suoritti 131 opiskelijaa. Harjoittelupaikat jakautuivat edellisvuosien tapaan alueellisesti epätasaisesti. Oulun (31 %), Turun (21 %) ja Helsingin (17 %) hiippakuntien seurakunnissa harjoittelun suoritti 69 prosenttia opiskelijoista ja vähiten harjoittelijoita oli Mikkelin (2 %) ja Kuopion (2 %) hiippakuntien alueella. Diak on kehittänyt harjoittelukäytäntöjä perustamalla Yhteisöpajoja yhteistyössä seurakuntien kanssa.

Työllisyys: Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti yhteensä 125 (144) opiskelijaa, joista sosionomi AMK -tutkinnon suorittaneita oli 69 (121) ja sairaanhoitaja AMK -tutkinnon 50 (23) opiskelijaa. Ruotsinkielisen sosionom (YH) -tutkinnon suoritti kuusi. Miesten osuus valmistuneista on 14 (18) prosenttia, joka on samansuuntainen kuin sosiaali- ja terveysalalla.

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan diakoniatyöntekijöitä oli 1 353 (1393). Määrä on vähentynyt vuosittain viimeisen kymmenen vuoden aikana. Hiippakuntien tuomiokapitulien arvion mukaan seurakunnilla on hyvä tilanne rekrytoinnin kannalta, sillä virkoihin on ollut hakijoita. Helsingin hiippakunnan alueella tilanne on seurakuntien

kannalta erinomainen, muissa hiippakunnissa hyvä, paitsi Mikkelin ja Porvoon hiippakunnissa, joissa tilanne näyttyy tyydyttävänä.

Diakoniavihkimyksiä oli muissa paitsi Lapuan ja Mikkelin hiippakunnissa. Diakonian virkaan vihittyjen määrä oli puolet edellisvuodesta 54 (111). Vihityistä 33 (61 %) työllistyi seurakuntaan.

Johtopäätökset:

- Alueelliset erot ovat suuret koulutukseen hakeutumisessa. Koulutuksiin hakeudutaan usein Diakin lähialueilta (poikkeuksen muodostaa Pieksämäen kampus, jonka monimuotokoulutukseen hakeudutaan eri puolta Suomea ja seurakuntaharjoittelu tapahtuu myös lähellä kotipaikkaa). Mikkelin hiippakunnasta tulee edelleen vähän hakijoita koulutukseen, samoin hiippakunnassa suoritetaan poikkeuksellisen vähän harjoitteluja.
- Koulutusten toteuttaminen kampusten ulkopuolella on vastannut alueellisia tarpeita.
- Valmistuneiden määrä on pysynyt keskimäärin samansuuruisena viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Toimenpide-ehdotukset:

- Selvitetään, miten Mikkelin hiippakunnan alueella (Kaakkois-Suomi) voitaisiin lähivuosina vahvistaa kirkon työhön johtavaa koulutusta ja käynnistää esimerkiksi sairaanhoitaja AMK (diakonissa) ja/tai sosionomi AMK (diakoni) -koulutus.

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

Hakijat: Diakissa toteutuviin sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan opintoihin haku toteutuu joka toinen vuosi. Seuraava koulutus alkaa 2016.

Koulutus: Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevia (sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja) oli vuonna 2015 yhteensä 17. Tutkinnon vuonna 2015 suoritti yhteensä 20: yksi mies ja 19 naista. He olivat aloittaneet opintonsa joko 2012 tai 2014. Tutkinnon suorittaneista aiempaa tutkintoaan täydentäneitä oli 7. Tähän mennessä suurin osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä jo työskenteleviä henkilöitä.

Työn sisältö: Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien työnkuva seurakunnissa tulee olemaan kahdenlainen. Osa tulee toimimaan lastenohjaajien esimiehenä ja varhaiskasvatuksen johtajina ja osa seurakunnan varhaiskasvatuksen kehittämis- ja koordinaatiotehtävissä. Lapsityönohjaajien virkojen muuttaminen varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi ei ole vielä käynnistynyt.

Työllisyys: Sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi on valmistunut yhteensä 31 henkilöä vuosien 2013–2015 aikana. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2015 seurakunnissa lapsityönohjaajan nimikkeellä työskenteleviä oli 150 (2014: 159; 2010: 184). Heidän määränsä on viime vuosina hieman vähentynyt. Lapsityönohjaajista 54 (36 %) oli yli 55-vuotiaita, mikä ennakoii myös kasvavaa koulutustarvetta seuraavan kymmenen vuoden aikana. Seurakuntien varhaiskasvatuksen johtotehtävissä 2015 oli lisäksi lapsityönjohtajia 7 (2010: 4), johtavia lapsityönohjaajia tai toiminnanohjaajia 13 (2010: 8) sekä varhaiskasvatuksen työalajohtajia 3. Vastaavia lastenohjaajia oli 22 (2010: 26). Tilastotietojen perusteella seurakuntiin on perustettu 2 varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaa sekä 1 johtavan varhaiskasvatuksen ohjaajan virka.

Johtopäätökset:

- Sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen liittyvän koulutuksen tunnettuutta tulee edelleen vahvistaa, koska koulutus on uusi.
- Työssäoppimiseen ja harjoitteluun liittyvä informaatio tulee toimittaa riittävän ajoissa seurakunnille, esimerkiksi tieto harjoittelijoista, ohjeet, tavoitteet ja arvioinnin kriteerit.
- Seurakuntien työkäytäntöjen ja -kulttuurin muutokset muuttavat työpaikkoja oppimisympäristöinä. Lisäksi osaamisen ennakoinnin tulokset muokkaavat kuvaa seurakuntien tarvitseman työvoiman osaamistarpeista. Näiden jatkuva tarkastelu suhteessa tutkinnon opetussuunnitelmaan on tärkeää.

Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus

Hakijat: Vuonna 2015 tutkintoon hakeutuneiden määrä 174 oli pienempi kuin edellisvuosien vakiintunut keskiarvo noin 220. Aloittaneiden määrä nousi edellisvuosiin verrattuna, tähän vaikutti mm. aikuisten monimuotototeutuksissa aloittaneet. Määrät eivät poikkea pitkällä aikavälillä havaitusta vaihtelusta.

Vuonna 2014 aloittaneiden miesopiskelijoiden osuus oli 25 % (2014: 37 %; 2013: 24 %; 2012: 37 %; 2011: 28 %; 2010: 36,5 %; 2009: 24 %, 2008: 29 % ja 2007: 34 %). Miesopiskelijoiden osuus vaihtelee vuosittain. Tälle ei ole löytynyt selittävää tekijää. Vuosina 2010–2014 vähiten suomenkielisiä aloittaneita opiskelijoita on ollut Kuopion hiippakunnasta. Vuoden 2015 tilastoissa näkyy tähän tilanteeseen selvä muutos. Myös Mikkelin hiippakunnan tilanne on vähitellen parantunut ja tilanne vakiintunut. Vuonna 2015 opiskelunsa aloittavia oli eniten Oulun ja Espoon hiippakuntien alueilta.

Koulutus: Kirkon nuorisotyönohjaajakelpoisuuden sisältävää tutkintoa suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 388. Se on normaalitasoa, kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien aikuisten määrän mukaan. Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä oli 94 (2014:94; 2010: 94). Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus 24 % on suuruudeltaan edellisvuosien tasoa (2014: 29 %; 2009: 24 %).

Työllisyys: Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan kirkon tehtävissä toimivien nuorisotyöntekijöiden kokonaismäärä oli 1 212 (2014: 1 216; 2007: 1 424). Nuorisotyönohjaajan tai nuorisotyönohjaajan nimikkeellä toimivia oli yhteensä 1043 eli 86 % nuorisotyöntekijöistä (2014: 1 046; 2009: 1 127). Nuorisotyönohjaajan nimikkeellä toimivia oli 943 (2014: 936; 2009: 969).

Miesten osuus tutkinnon suorittaneista on vakiintunut hieman alle 30 %:iin. Seurakuntien palveluksessa toimivista nuorisotyöntekijöistä miesten osuus on vakiintunut noin 35 %:iin eli se on hieman korkeampi. Opiskelunsa aloittaneiden miesten osuus on viime vuosina vaihdellut noin 35 -25 %:n välillä

Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 224 eli 18,5 % (2014: 234, 19 %) Nuorten työntekijöiden osuus on kahden viime vuoden ajan laskenut verrattuna vuosien 2009–2013 tasoon, joka oli noin 25 %.

Vuosina 1999–2015 kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on yhteensä 1 517. Koko kirkon tasolla tämä on ollut riittävä määrä kattamaan avoimena olevien virkojen työvoimatarpeen, mutta rekrytointi- ja työvoimatilanne vaihtelee eri hiippakunnissa.

Johtopäätökset:

- Kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskeleville on vielä ollut harjoittelupaikkoja seurakunnissa riittävästi. Harjoittelun kehittämishaasteita ovat mm. harjoittelupaikkojen maantieteellisesti epätasainen jakautuminen sekä harjoittelun puitteisiin liittyvät tekijät.

Lastenohjaajien koulutus

Hakijat: Vuonna 2015 lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ensisijaisia hakijoita oli 2047, mikä poikkeaa viime vuosien vakiintuneesta tasosta, joka on ollut noin 1300 ensisijaista hakijaa. Aikuisten monimuotokoulutuksesta sekä näyttötutkinnosta kiinnostuneita on paljon ja enemmän kuin voidaan ottaa suorittamaan tutkintoa.

Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opinnot aloittaneita oli 775, mikä oli hieman edellisvuosia enemmän (2014: 732; 2010: 576). Vuonna 2015 aloittaneiden miesopiskelijoiden määrä oli 53 eli edellisvuosia hieman suurempi (2014: 47; 2009: 28). Eniten opiskelunsa aloittaneita on Oulun, Tampereen ja Espoon hiippakuntien alueilta. Eri hiippakuntien alueilta aloittaneiden määrät vaihtelevat vuosittain, mutta pitkän aikavälin tarkastelussa erot tasoittuvat.

Koulutus: Tutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 1684 (2014: 1521; 2009: 1275). Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa toteuttivat opetussuunnitelmaperusteisena ja näyttötutkintona 11 koulutuksen järjestäjää, joista 9 oli kansanopistostaustaisia ja 2 ammatillisia oppilaitoksia. Näistä Kristliga Folkhögskolan i Nykarleby järjestää ruotsinkielistä koulutusta. Kainuun ammattiopistolla ja Fortbildningscentrum Practicumilla on näyttötutkinnon järjestämissopimus ja ne toteuttavat näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta.

Opetushallitus valmisteli Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon perusteisiin muutokset, jotka liittyivät ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteita säätelevän lainsäädännön muutoksiin. Ne astuivat voimaan 1.8.2015.

Työn sisältö: Kirkon koulutuskeskus tilasi [Osaava lastenohjaaja -kartoituksen](#) seurakuntien lastenohjaajille. Kartoituksen toteutti Krister Rantala Turun kr. opistolta vuoden 2014 aikana. Raportti valmistui 2015. Lastenohjaajien varhaispedagoginen osaaminen näyttötyössä vahvana. Lasten ja perheiden kanssa toteutuvassa seurakuntatyössä monikulttuurisuuteen, kulttuurien ja uskontojen tuntemukseen sekä mediakasvatukseen liittyvä osaaminen arvioitiin heikoksi ja näitä ei myöskään koettu tärkeinä osaamisalueina. Tukea tarvitsevien lasten ja perheiden kohtaamiseen liittyvä osaaminen arvioitiin kartoituksessa yhä keskeisemmäksi.

Työllisyys: Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suoritti vuoden aikana 649 opiskelijaa (2014: 632; 2010: 485). Luvussa ovat mukana sekä opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen että näyttötutkinnon suorittaneet. Tutkinto työllistää hyvin. Valtaosa tutkinnon suorittaneista hakeutuu kuntien varhaiskasvatuksen tehtäviin. Tutkinnon suorittaneiden miesten osuus on viime vuosien aikana tasaisesti kasvanut. Miesten osuus on pitkän aikavälin tarkastelussa vakiintunut n. 4-6 %:iin aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista.

Lastenohjaajan nimikkeellä työskenteleviä oli 1999 ja heidän lukumääränsä on pienentynyt vähitellen jo useamman vuoden ajan, esimerkiksi eläköitymisen vuoksi (2014: 2024; 2009: 2338). Vuonna 2015 lastenohjaajista naisia on edelleen 97,5 %. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 10 % (2014: 10 %; 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 586 (29 %) (2014: 30 %; 2010: 32 %), mikä ennakoii seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrää.

Johtopäätökset:

- Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon tunnettuus tulee varmistaa toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen muutostilanteessa.
- Seurakuntien työssäoppimisen ja harjoittelun ohjauksen käytäntöjä tulee kehittää. Näitä ovat mm. työssäoppimisen mahdollistavien tukitoimien kehittäminen (mm. asunto työssäoppimisjakson ajalle), ohjauksen koordinoinnin kehittäminen sekä riittävän tietotason varmistaminen työssäoppimiseen liittyvistä ohjeista ja tavoitteista.
- Varhaiskasvatuksen sektorilla seurakunnat kilpailevat koulutetusta työvoimasta. Seurakuntien työn imagolla on merkitystä rekrytoinnissa: Miltä työ seurakunnassa näyttää koulutukseen hakijan tai tutkinnon suorittaneen näkökulmasta?

Kirkonpalvelutyö

Suntion ammattitutkinto on näyttötutkinto, joka on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa. Tutkinto on ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton, ts. ammattitaitoa on voitu hankkia esim. muun koulutuksen, työkokemuksen, vapaaehtoistyön, harrastusten ja itseopiskelun avulla. Suurin osa ammattitutkintojen suorittajista osallistuu ainakin osin oppilaitosten järjestämään valmistavaan koulutukseen, joka on pääsääntöisesti ns. monimuoto-opiskelua. Suntion ammattitutkinnossa ammattitaito osoitetaan aina käytännön työssä, seurakunnissa ja työskentelyä arvioivat kokeneet alan asiantuntijat.

Hakijat: Suntion ammattitutkintoon kouluttavia oppilaitoksia on 6. Hakijamäärät vaihtelevat alueittain ja vuosittain. Hakijoiden määrä on laskenut hieman. Vuonna 2015 aloittaneita oli 91 (ensisijaiset hakijat 159) ja valmistuneita 75. Hieman yli puolet aloittaneista, 53 %, oli miehiä, valmistuneista 49 % oli miehiä. Hakijoissa osa on alanvaihtajia, jotka ovat joutuneet työttömiksi, mutta myös niitä, jotka hakevat työhön syvempiä merkityksiä. Hakijoissa on myös nuoria muualla tutkinnon suorittaneita.

Koulutus: Suntion ammattitutkinto on monipuolinen tutkinto, joka antaa valmiudet toimia suntiona erilaisissa toimintaympäristöissä. Näyttötutkintojen tuntemus seurakunnissa vaihtelee ja toimintaympäristöt ovat keskenään erilaisia. Kaikissa seurakunnissa ei tehtävien ulkoistamisen (esimerkkinä kiinteistöpalvelut) vuoksi ole mahdollisuuksia niin laaja-alaiseen tehtävärepertuaariin kuin tutkinnon perusteet edellyttävät. Resurssien kiristyminen on heikentänyt työssäoppimispaikkojen ja tutkintotilaisuuksien arvioijien löytämistä. Työssäoppimisen ohjaamiseen ja tutkintotilaisuuksien arviointiin tulisi kiinnittää jatkossa huomiota.

Suntion ja seurakuntavahtimestarin työssä tarvitaan seurakunnan perustehtävään liittyvää osaamista. Monissa tehtävissä tarvitaan entistä enemmän taitoa ohjata vapaaehtoisia ja organisoida erilaisten ryhmien toimintaa tiloissa. Myös ympäristön- ja jätehuollon osaamisen tarve on kasvanut. Koulutuksen järjestäjillä on halua kehittää tutkintoa ja oppimisen muotoja, joilla tutkinnon suorittajat saisivat mahdollisimman kattavat tiedot ja taidot suntion tehtäviin erilaisissa seurakunnissa. Tutkinnon perusteiden uudistaminen on tarpeellista ja ajankohtaista.

Työllisyys: Suntion ammattitutkinnon suorittaneet työllistyvät kirkon palvelukseen, pää- tai vähintään sivutoimisesti. Osa työllistyy jo opiskelujensa aikana ja osa hoitaa sijaisuuksia. Suntion ammattitutkinto ei ole ainoa tutkintoa, jonka kautta tehtäviin työllistytään. Seurakuntien näkökulmasta rekrytointitilanne on hyvä.

Johtopäätökset:

- Tutkinnon uudistaminen työelämän tarpeita ja muutoksia vastaavaksi on ajankohtaista ja tarpeellista, kun toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintorakennetta uudistetaan. Keväällä 2016 on tehty esitys suntion ammatitutkinnon nimen muuttamiseksi seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnoksi.
- Monimuotokoulutuksen onnistumisen edellytyksenä on, että opiskelijat saavat työssäoppimispaikkoja sekä riittävää ja asiantuntevaa ohjausta (ohjausresurssin huomioiminen työntekijöiden työajassa).
- Näyttötutkintojen järjestäminen työpaikoilla edellyttää työntekijöiltä paneutumista ja aikaa arviointiprosessiin (perehtyminen, työskentelyn havainnointi, yhteenveto). Tämä edellyttää asian merkityksen tiedostamista kaikilla tasoilla (johtajat, suorittavat työntekijät).

Liitteet

Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

Kirkkohallituksen koulutuspoliittisen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä edunvalvonta että yhteiskunta-vastuuseen perustuva arvoaikuttaminen. Suomen ev.-lut. kirkon työntekijät saavat peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähtökohta. Vaikuttamistoiminnan keskeisin tavoite on, että ev.-lut. kirkon ammatteihin johtavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä ja että tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon tarpeita. Tärkeää on myös se, että ev.-lut. kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista.

Hallitusohjelmiin kirjatut koulutuspoliittiset tavoitteet ovat käynnistäneet viime vuosina *laajoja koulutusjärjestelmään liittyviä uudistuksia*. Tunnusomaista uudistuksille on se, että ne pyritään viemään samankaltaisina läpi kaikkien koulutusasteiden varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Toinen koulutuspolitiikassa tapahtunut muutos on, että osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat vahvistaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen roolia, niin että valtaosa keskeisistä uudistuksista valmistellaan valtion opetusviranomaisten (OKM, OPH), kouluttavien laitosten sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisenä työnä.

Kirkon työmarkkinalaitoksen roolin vahvistuminen yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on lisännyt kirkon ja kirkkoyönantajan mahdollisuuksia osallistua koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on yhtäältä edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia ja toisaalta tuonut kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkoston kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi. Kolmikantayhteistyön perusteella Kirkon työmarkkinalaitos nimeää *edustajat valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin*. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n / TyO:n tai KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita. Kirkkohallituksen / KiT:n edustajat OKM:n, OPH:n sekä muiden valtion viranomaisten asettamissa koulutuksen kehittämiseen liittyvissä ryhmissä vuonna 2015 on koottu liitteeseen 4.

Kirkkohallituksen koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa on vahvistettu sisäistä virkamiesyhteistyötä ja kehitetty vaikuttamistoiminnan tapoja. Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan toinen keskeinen ulottuvuus *perustuu eri alojen koulutusten seurantaryhmien työskentelyyn*. Kirkon työhön valmistavaa ammatillista koulutusta arvioivat ja kehittävät Ammatillisen koulutuksen ryhmän lisäksi piispainkokouksen asettamina teologikoulustoimikunta ja kanttorikoulustoimikunta sekä Kirkon koulutuskeskuksen asettamina diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä, kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä, kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä sekä sielunhoidon koulutuksen kehittämissyhmä. Seurantaryhmien tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutuksen että täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukaisuutta kirkon ja yhteiskunnan tarpeiden näkökulmasta. Seurantaryhmiin on koottu työelämän, alalle kouluttavien oppilaitosten, opiskelijoiden ja kirkon keskushallinnon (erityisesti Kirkon koulutuskeskuksen) asiantuntemusta. Niiden tehtävä on laajentunut eri alojen peruskoulutusten kysymyksistä myös henkilöstökoulutukseen, sillä ammatillisen peruskoulutuksen ja henkilöstökoulutuksen välinen ero on huomattavasti liudentunut.

Kirkon koulutuskeskuksen tehtäviin sisältyy koulutuksen koordinaatio, mikä tarkoittaa sekä kirkon henkilöstölle tarjottavan täydennyskoulutuksen koordinaatiota että osallistumista kirkon ammatteihin johtavien tutkintojen ja koulutuksen kehittämiseen. Koordinaatiotehtävää varten kirkkohallitus on asettanut Ammatillisen koulutuksen ryhmän, johon on koottu keskeisten seurantaryhmien, Kirkon koulutuskeskuksen, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja piispainkokouksen asiantuntemusta.

Ammatillisen koulutuksen ryhmä toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkostonä, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeatempoista koulutuspolitiikkaa. Ryhmä tukee Kirkkohallituksen eri osastoilla ja yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden työtä valtion opetusviranomaisten koulutuspoliittisissa työryhmissä ja toi-

mikunnissa. Siinä valmistellaan kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen lausuntoja ja kannanottoja koulutuspoliittisissa kysymyksissä. Kirkkohallituksen / KiT:n vuonna 2015 antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja kirjalliset näkemykset on lueteltu [liitteessä 2](#).

Kirkkohallituksen asettaman ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on (1) seurata, ennakoida ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä, (2) tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa, (3) edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa, (4) huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja (5) toimia rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä.

Ammatillisen koulutuksen ryhmän rinnalle on koottu *Kirkkohallituksen vaikuttamisfoorumi*, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat. Sen tehtävänä on arvioida laajoja koulutuspoliittisia kokonaisuuksia, huolehtia riittävästä tiedon kulutusta sekä tarvittaessa linjata isoja periaatteellisia kysymyksiä, joita kirkon edustajat pyrkivät edistämään erilaisilla foorumeilla.

Liite 2 Kirkkohallituksen antamat koulutuspoliittiset lausunnot ja näkemykset vuonna 2015

Opetus- ja kulttuuriministeriö

- 26.11.2015 [Nuorisolain uudistaminen -työryhmän esitys uudeksi nuorisolaiksi](#)
- 24.9.2015 [Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle varhaiskasvatuslain \(36/1976\) 11 a ja 11 b §:n muuttamisesta sekä valtioneuvoston asetukseksi lasten päivähoidosta annetun asetuksen \(239/1976\) 6 §:n 1 momentin muuttamisesta \(varhaiskasvatusoikeuden ja henkilöstömitoituksen muuttaminen\)](#)
- 28.8.2015 [Hallituksen esitys perusopetuslain 48 f §:n muuttamisesta; aamu- ja iltapäivähoidon maksut](#)
- 1.4.2015 [Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädännön uudistamistyöryhmän esitykset sekä hallituksen esitys varhaiskasvatuslaiksi](#)

Opetushallitus

- 30.4.2015 [Lukion opetussuunnitelman perusteiden päivittäminen](#)
- 15.10.2015 [Ohjaukseen ja kasvatukseen tutkintorakenteen muutosehdotukset](#)
- 26.3.2015 [Kultaajakisällin ammattitutkinnon ja kultaajamestarin erikoisammattitutkinnon perusteiden luonnokset](#)

Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

Kirkon keskusrahasto tukee vuosittain kouluttavia laitoksia pyrkien edistämään kirkollista koulutusta. Neuvottelut avustuksien myöntämisestä on käyty Kirkon koulutuskeskuksen ja kouluttavien oppilaitosten välillä. Vuonna 2014 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 910 000 € (2013: 902 500 €; vuodelle 2015 tukea myönnettiin 862 500 €), joka on kohdennettu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, missiologian yliopistonlehtori 80 000 €; Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen lehtori 75 000 €, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, kirkkomusiikin taiteellinen professuuri 85 000 €, Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen sekä kansalaisuutta ja osallisuutta vahvistava toiminta 285 000 €, Tampereen yliopisto, mediakasvatuksen professuuri 15 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 50 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 12 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 15 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 45 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Syksyllä 2015 päätettiin vuoden 2016 tuesta (yhteensä 869 200 €), joka kohdistuu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, Kaupunkiteologian yliopistonlehtori vuosina 2016–2020, 85 000 euroa vuodessa; Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen ohjaajien neuvottelupäivät 1 000 €, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, kirkkomusiikin taiteellinen professuuri 85 000 €, Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen sekä aktiivista kansalaisuutta ja osallisuutta sekä kirkon asemaa vahvistava toiminta 290 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 200 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 12 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- Seurakuntaopiston tukeen sisällytettiin aiemmin Kirkkopalveluille Järki-sopimuksen perusteella myönnetty tuki koulutustehtäviin (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus, Raamattuvisa 105 000 euroa).
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Liite 4 Seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2015

Alla esiteltyjen lisäksi Kirkon koulutuskeskuksen asettamina toimivat kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä, sielunhoidon koulutuksen kehittämistaryhmä ja teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä.

Teologikoulutustoimikunta 1.1.2015–31.12.2016 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja: piispa Björn Vikström, Porvoo. Jäsenet: johtaja Kari Kopperi (varapj.), koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi, hiippakuntadekaani Sakari Häkkinen, piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala, dosentti Auli Vähäkangas, professori Gunnar af Hällström, yliopistonlehtori Heikki Salomaa, TYT: Saimi Kautonen, TSF: Laura Serell, FO: Tomi Pirskanen. Sihteerinä työelämäyhteyksien suunnittelija Maria Buchert 31.7. saakka ja opintoasiainsuunnittelija Satu Kunnas 1.8. alkaen.

Kantorikoulutustoimikunta 1.1.2015–31.12.2015 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja: kenttäpiispa Pekka Särkiö. Jäsenet: Ari Rautakoski, varapuheenjohtaja, Oamk (varajäsen Dan Lönnqvist, Nokia), Ulla Tuovinen, Kirkkohallitus, Kirkon koulutuskeskus (varajäsen Eeva Salo-Kopperi), Kaisa Keskitalo, Sibelius-Akatemia, Helsinki (varajäsen Joonas Kärrä, Kuopio), Peter Peitsalo, Sibelius-Akatemia, Helsinki (varajäsen Jorma Hannikainen), Timo Lepistö, opiskelijajäsen, Oamk (varajäsen Sirpa Lilius, Novia,) Mikko Korhonen, Sibelius-Akatemia, Kuopio (varajäsen Seppo Kirkinen), Hanna Remes, Helsingin hiippakunta (varajäsen Richard Nicholls, Kuopion hiippakunta), Pekka Rehumäki KJY:n johtaja, KKH (varajäsen Mika Mäntyranta), Anna-Kaisa Inkala, Piispainkokous (varajäsen Jyri Komulainen). Sihteerinä on toiminut virkansa puolesta KJY:n musiikin asiantuntija Teija Tuukkanen.

Diakoniakoulutuksen seurantaryhmä 1.1.2013–31.12.2015 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtajana yhteiskunnallisen työn diakoni Katri Valve, Vantaan seurakuntayhtymä (diakoni Saira Musikka, Pie-lisensuun seurakunta), varapuheenjohtaja hiippakuntasihteeri Ulla-Maija Harju, Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli (hiippakuntasihteeri Johanna Korkeaniemi, Lapuan hiippakunnan tuomiokapituli), diakoniajohtaja Otto Savolainen, Seinäjoen seurakunta (diakoniajohtaja Pasi Nieminen, Porvoon suomalainen seurakunta), diakonias sihteeri Katariina Mylläri, Tampereen seurakuntayhtymä (diakonias sihteeri Ulla Kallio, Porin seurakuntayhtymä), vs. hiippakuntasihteeri Irina Lemberg, Porvoon hiippakunnan tuomiokapituli, (diakonissa Carita Riitakorpi, Matteus församling, asiantuntija Ilkka Sipiläinen, Kirkkohallitus/Kirkon jumalanpalvelus ja yhteiskunta (asiantuntija Titi Gävert, Kirkkohallitus/Kirkon diakonia ja sielunhoito), aluekoordinaattori Lea Rättyä, Diakonia-ammattikorkeakoulu (lehtori Helena Kotisalo, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (lehtori Päivi Thitz, Diakonia-ammattikorkeakoulu), lehtori Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia (osastonjohtaja Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia), diakoniaopiskelija Erkko Virtanen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, asiamies Tiina Laine, Diakoniatyöntekijöiden Liitto (toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää, Diakoniatyöntekijöiden Liitto), sihteeri asiantuntija Helena Tuominen, Kirkon koulutuskeskus.

Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2013–31.12.2015 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja kasvatustyön johtaja Timo Laakso, Varkauden seurakunta (nuorisotyönohjaaja Johanna Nyman, Kotkan seurakunta), nuorisotyön sihteeri Rauno Vänskä, Helsingin seurakuntayhtymä (nuorisotyönohjaaja Maire Kuoppala, Oulun ev.-lut. seurakuntayhtymä), varapuheenjohtaja nuorisotyön työalasihteeri Sirpa Syrjä-Turpeinen, Jyväskylän seurakunta (johtava nuorisotyönohjaaja Juha Kasari, Helsingin Mikaelin seurakunta), lehtori Sami Ritokoski, Diakonia-ammattikorkeakoulu (lehtori Jouko Porkka, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Vesa Nuorva, Centria ammatikorkeakoulu (koulutusohjelmajohtaja Jukka Hautala, Centria ammatikorkeakoulu), lektor Anna-Karin Lärka, Yrkeshögskolan Novia, (lektor Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia), opiskelija Henna Weckman, Centria ammatikorkeakoulu/Copsa (opiskelija Paula Laivo Diakonia-ammattikorkeakoulu/ opiskelijakunta O'Diako), asiantuntija Pekka Tukeva, Kirkon kasvatus ja perheasiat (asiantuntija Katri Vappula, Kirkon kasvatus ja perheasiat), hiippakuntasihteeri Mika Nurmi, Espoon hiippakunta (hiippakuntasihteeri Reijo Takamaa, Lapuan hiippakunta), johtava asiantuntija Stefan Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus (asiantuntija Ann-Mari Holländer, Kirkon ruotsinkielisen työn

keskus), nuorisotyön johtaja Jari Oksanen, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto KNT (toiminnanjohtaja Arja Lusa, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto KNT), kouluttaja Juha Kinanen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus (koulutussuunnittelija Sanna Jattu, Nuorten Keskus), nuorisoasiain päällikkö Taina Saarenpää, Vantaan kaupunki, (varajäsen -), sihteeri, asiantuntija Marja Pesonen, Kirkon koulutuskeskus

Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2013–31.12.2015 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja apulaisrehtori Pirkko Hammarén, Jyväskylän kristillinen opisto (varajäsen koulutuspäällikkö Päivi Liiti, Oulun diakoniaopisto, Ylitornion toimipaikka), lastenohjaaja Katia Rautasuo, Kuusankosken seurakunta (lastenohjaaja Marika Pulkkinen, Roihuvuoren seurakunta), lapsityönohjaaja Elina Huttunen, Espoon tuomiokirkkoseurakunta (lapsityönohjaaja Riitta Immonen, Kirkon lapsityönohjaajat ry), lehtori Ritva Jarva, Jaakkiman kristillinen opisto (lehtori Leena Haarala, Turun kristillinen opisto), lehtori Päivi Hilska, Seurakuntaopisto (lehtori Ella Keski-Korhonen, Kaustisen evankelinen opisto), koulutuspäällikkö Marja-Liisa Sabbah, Lahden diakonian Instituutti (koulutuspäällikkö Tiina Parkkinen, Seurakuntaopisto), lehtori Päivi Sutinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), oppisopimusopiskelija Anne Lähtenmäki, Seurakuntaopisto, Tuusulan seurakunta (oppisopimusopiskelija Annica Maljanen, Seurakuntaopisto, Hyvinkään seurakunta), asiantuntija Raija Ojell, Kirkon kasvatus ja perheasiat (asiantuntija Heljä Petäjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat), varapuheenjohtaja, hiippakuntasihteeri Mikko Sulander, Tampereen hiippakunta (hiippakuntasihteeri Juha Antikainen, Kuopion hiippakunta), lektor Gunilla Holmberg, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby (asiantuntija Ann-Mari Holländer, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), lastentarhanopettaja Kristina Kokkinen, Helsinki (varhaiskasvatuksen esimies Marja-Leena Koskinen, Järvenpää), opetusneuvos Ulla Aunola, Opetushallitus (avoin), lastenohjaaja Eila Pelttari, Kirkon Lastenohjaajat ry (lastenohjaaja Varpu Jääskeläinen, Kirkon Lastenohjaajat ry), kouluttaja Liisa Luukkonen, Seurakuntien Lapsityön Keskus (aluesihteeri Maara Kosonen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus), sihteeri asiantuntija Marja Pesonen Kirkon koulutuskeskus

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettamat toimikunnat ja ryhmät kaudella 1.1.2014–31.12.2016

Koulutustoimikuntajärjestelmän ohjausryhmän jäsen Marja Pesonen; opetus-, ohjaus- ja kasvatusalan koulutustoimikunnan jäsen Eeva Salo-Kopperi, varajäsen Mikko Mäkelä; sosiaalialan koulutustoimikunnan jäsen Helena Tuominen, varajäsen Pekka Tukeva; terveysalan koulutustoimikunnan jäsen Tiina Saarela (ei varajäseniä); musiikki-, teatteri- ja tanssialan koulutustoimikunnan jäsen Ulla Tuovinen, varajäsen Lasse Erkkilä; kiinteistö- ja kotityöpalvelualan koulutustoiminnan jäsen Katariina Kietäväinen, varajäsen Timo Tulisalo.

Opetushallituksen nimeämät tutkintotoimikunnat 1.8.2013–31.7.2016

Lapsi- ja perhetyön tutkintotoimikunta puheenjohtaja Raija Ojell; lasten ja nuorten erityisohjauksen tutkintotoimikunnan jäsen Mikko Mäkelä, suntion tutkintotoimikunta jäsenet Harri Henttinen (Vesilahden srk) ja Timo Tulisalo; vanhustyön tutkintotoimikunnan pysyvä asiantuntijajäsen Irene Nummela.

Kirkon edustajat muissa yhteiskunnan koulutus- sekä työ- ja elinkeinopoliittisissa työryhmissä

Valtioneuvoston asettaman Elinikäisen oppimisen neuvoston 2012–2015 varajäsen ja sen Työpaikalla oppimisen jaoston jäsen Kari Kopperi. Valtioneuvoston nimeämä työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvosto (TKE-neuvosto) toimikaudelle 29.1.2015 – 28.1.2018: jäsen Vuokko Piekkala, varajäsen Oili Marttila ja sen työvoima- ja koulutustarpeen ennakkointijaosto jäsen Oili Marttila sekä työvoimapolittikkajaosto jäsen Kari Ala-Kokkila. Lisäksi jäsenyys oli seuraavissa ryhmissä: OKM:n asettama Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistusryhmä (Oili Marttila), Ammatillisen tutkintorakenteen uudistamista koskeva työelämän ohjausryhmä (jäsen Marja Pesonen) ja Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmä (Oili Marttila) sekä OPH:n asettama valtakunnallisen aikuiskoulutuksen ennakkointiprojektin ohjausryhmä (jäsen Eeva Salo-Kopperi, varajäsen Marja Pesonen). OPH:n asettama Ohjauksen ja kasvatuksen tutkintojen kehittämisen työryhmä (2015), jäsen Marja Pesonen.

Liite 5 Tiedot hakeneista, aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista 2015

2015 Tehtävänimike -tutkintonimike	Hakijat [1]	[2] Hyväk- sytyt	Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. kokonais- määrä [4]	Tutkinnon suorittaneet					Lähetys- sihteerin kelpoisuus
			N	M	% miehiä	yht.		N	M	% miehiä	yht.	joista aiempaa tutkintoa täydentäneitä	
Diakonian viranhaltija	609	189	171	15	8 %	186	513	107	18	14 %	125	33	23
sosionomi AMK	454	120	108	9	8 %	117	301	57	12	17 %	69	11	12
socionom YH			4	0	0 %	4	14	6	0	0 %	6	2	6
sairaanhoitaja AMK	155	69	59	6	9 %	65	198	44	6	12 %	50	20	5
Kirkon nuorisotyönohjaaja	174	138	99	33	25 %	132	388	56	23	29 %	79	12	28
sosionomi AMK	104	79	60	13	18 %	73	246	37	20	35 %	57	1	18
socionom YH			4	0	0 %	4	8	0	0	0 %	0	0	0
yhteisöpedagogi AMK	70	59	35	20	36 %	55	134	19	3	14 %	22	5	10
Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja	0	0	0	0		0	17	19	1	5 %	20	7	
sosionomi AMK	0	0	0	0		0	17	19	1		20	7	0
Sosionomi ylempi amk- tutkinto	22	17	11	3	21 %	14	23	8	2	20 %	10		
diakonian, kristillisen kasvatuksen ja nuorisotyön koulutusohjelma	22	17	11	3	21 %	14	23	8	2	20 %	10		
Kanttori	101	40	20	17	46 %	37	202	12	4	25 %	16		
musiikin maisteri	69	26	14	10	42 %	24	160	10	1	9 %	11	0	0
musiikin kandidaatti*	sis.ylle	sis.	sis.	sis.		sis.yl	sis.ylle						
muusikko AMK	27	10	5	4	44 %	9	41	1	3	75 %	4	0	0
musiker YH	5	4	1	3	75 %	4	1	1	0	0 %	1	1	
MuT								0	0		0		
Kirkonpalvelutö	159	96	44	47	52 %	91	137	38	37	49 %	75		
suntion ammattitutkinto	157	94	42	47	53 %	89	135	38	36	49 %	74	0	
yrkesexamen för kyrkvaktmästare	2	2	2	0	0 %	2	2	0	1	100 %	1		
Lastenhojaaja	2047	898	797	53	6 %	850	1684	620	29	4 %	649	6	
lapsi- ja perhetyön perustutkinto	2007	865	768	53	6 %	821	1613	592	23	4 %	615	6	
grundexamen i barn- och familjearbete	40	33	29	0	0 %	29	71	28	6	18 %	34	0	
Pappi/lehtori	616	304	189	111	37 %	300	2265	143	96	36 %	TM-tutk. yht. 239	Tutkinto/ täyd. opinnot, joilla kelpoisuus pappisvirkaan 116	
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto	493	220	137	83	38 %	220	1730	105	68	39 %	173	80 (37m, 43 n)	
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto (läntinen teologia)	97	58	38	20	34 %	58	413	27	17	39 %	44	30 (12 m, 18 n)	
TK+TM tai TM / Åbo Akdemi	26	26	14	8	36 %	22	122	11	11	50 %	22	6 (3 m, 3 n)	
lisenssiaatin tutkinto**											2		
tohtorin tutkinto**											20		
Yhteensä	3728	1682	1331	279	17 %	1610	5229	1003	210	17 %	1235	116	51

[1] Ensisijaisten hakijoiden lukumääriin lasketaan nuorten ja aikuiskoulutuksen (sis. oppisopimuskoulutuksen) sekä kevään että syksyn hakujen ensisijaiset hakijat. Noviaassa opiskelijat hakevat sosiaalialan koulutusohjelmaan ja mahdollinen kirkollinen suuntautuminen valitaan ensimmäisen lukukauden aikana.

[2] Hyväksytyt (lukumäärään lasketaan hyväksytyt opiskelijat, joiden opiskelu alkaa vuonna 2015 sisältäen syksyn 2014 ja kevään 2015 haut).

[3] Lukumäärään lasketaan vuonna 2015 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää syksyn 2014 haun, jossa opinnot alkaneet keväällä 2015 ja kevään 2015 haun, jossa opinnot alkaneet syksyllä 2015. Lukumäärään ei lasketa syksyn 2015 hakua, jossa opinnot alkavat vuonna 2016. Näyttötutkintojen valmistavan koulutuksen osalta aloittaneiden tiedot ilmoitetaan koskien vuotta 2015.

[4] Tutkinnon suorittajien määrään lasketaan nuorten ja aikuisten koulutuksessa opiskelevat sekä eri tavoilla tutkintoa suorittavat 20.9. tilanteen mukaan

* MuK-tutkinto kelpoistaa tietyin sisällöin C-virkaan. Kelpoistavuus oli mahdollista ensi kertaa vuonna 2012.

** Jatko-opiskelijoita yhteensä 276 (HY 216, ISY 62, ÅA 0) (2014 yht. 359; HY 258, ISY 60, ÅA 41), tohtorin tutkinnon suorittaneista miehiä 12 (n=20) (2014 14, n=23).

*** Tutkinto / täyd. opinnot, joilla kelpoisuus papiksi 116 (2014: 110, 2013: 108), joista miehiä 55 (47%) (2014: 45, 41 %).

Liite 6 Hiippakunnat, joista on lähdetty opiskelemaan (opintonsa aloittaneet) 2015

Opintonsa aloittaneiden alueet (=hiippakunnat), joista on lähdetty kouluttavaan laitokseen opiskelemaan (sarakeissa %/tutkinto ja alueelta lähteneiden lkm)																									
Virka/ammatti	Diakonian viranhaltija						Kanttori				Kirkonpalvelutö		Lastenohjaaja		Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja		Kirkon nuorisotyönohjaaja				Pappi		HPK yht		
	Tutkinto - hiippakunta	Sosionomi AMK, <i>sosionom YH</i>	Sairaanhoitaja AMK	Yhteensä			Musiikin maisteri	Muusikko AMK, <i>musiker YH *</i>			Suntion ammatti-tutkinto, <i>yrkesexamen för kyrkvaktmästare</i>	Lapsi- ja perhetyön perustutkinto, <i>grundexamen i barn- och familjearbete</i>	Sosionomi AMK		Yhteisöpedagogi AMK	Sosionomi AMK, <i>sosionom YH *</i>		Yhteensä		Teologian maisteri, <i>teologie magister</i>					
Turku	12 %	14	3 %	2	9 %	16	17 %	4	0 %	0	3 %	3	9 %	73	0 %	0	7 %	4	5 %	4	6 %	8	7 %	18	122
Tampere	11 %	13	6 %	4	9 %	17	13 %	3	7 %	1	5 %	5	16 %	135	0 %	0	13 %	7	13 %	10	13 %	17	5 %	14	192
Oulu	29 %	35	63 %	41	41 %	76	25 %	6	50 %	7	9 %	8	16 %	138	0 %	0	49 %	27	5 %	4	23 %	31	9 %	26	292
Mikkeli	8 %	10	0 %	0	5 %	10	4 %	1	0 %	0	8 %	7	5 %	46	0 %	0	0 %	0	10 %	8	6 %	8	7 %	19	91
Borgå	3 %	4	0 %	0	2 %	4	0 %	0	21 %	3	2 %	2	4 %	32	0 %	0	0 %	0	5 %	4	3 %	4	7 %	20	65
Kuopio	7 %	9	3 %	2	6 %	11	4 %	1	7 %	1	10 %	9	13 %	109	0 %	0	11 %	6	13 %	10	12 %	16	6 %	17	164
Lapua	7 %	8	5 %	3	6 %	11	8 %	2	7 %	1	18 %	16	12 %	105	0 %	0	16 %	9	9 %	7	12 %	16	8 %	21	172
Helsinki	12 %	14	11 %	7	11 %	21	13 %	3	7 %	1	29 %	26	10 %	85	0 %	0	2 %	1	10 %	8	7 %	9	36 %	99	244
Espoo	12 %	14	9 %	6	11 %	20	17 %	4	0 %	0	16 %	15	15 %	127	0 %	0	2 %	1	29 %	22	17 %	23	15 %	41	230
Yhteensä	100 %	121	100 %	65	100 %	186	100 %	24	100 %	14	100 %	91	100 %	850	0 %	0	100 %	55	100 %	77	100 %	132	100 %	275	1572

Taulukko on suuntaa-antava. Kouluttavat laitokset ovat keränneet tiedot joko valintahakemusten osoitteista tai opiskelijarekisteristä.

Koska opiskelijat siirtävät usein kirjansa asuinpaikkakunnalle, opiskelijarekisterin antama tieto on viitteellinen. Taulukosta puuttuvat TAMKin opiskelijat, koska kirkkomusiikkikoulutus tullaan lopettamaan Tampereella ja uusia opiskelijoita on otettu viimeksi v. 2013. Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi on sisäänotto vain joka toinen vuosi. Siksi 2015 sarake on pelkkää nollaa.

Oletus opiskelijan lähtöalueesta	Korkea-asteen tutkinnot		Toisen asteen tutkinnot		Yht	%
Turku	7 %	46	8 %	76	122	8 %
Tampere	8 %	52	15 %	140	192	12 %
Oulu	23 %	146	16 %	146	292	19 %
Mikkeli	6 %	38	6 %	53	91	6 %
Borgå	5 %	31	4 %	34	65	4 %
Kuopio	7 %	46	13 %	118	164	10 %
Lapua	8 %	51	13 %	121	172	11 %
Helsinki	21 %	133	12 %	111	244	16 %
Espoo	14 %	88	15 %	142	230	15 %
Yhteensä	100 %	631	100 %	941	1572	100 %

Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain

Tehtävä/ammatti	Diakonian viranhaltija				Kanttori				Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö		Kirkon varhaiskasvatuksen ohj.		Lasten-ohjaaja*	%	Kirkon nuorisotyönohjaaja				Pappi		HPK yht.
	sosionomi AMK, <i>sosionom YH</i>	sairaanhoidtaja AMK	Yhteensä	%	musiikin maisteri	muusikko AMK	Yhteensä	%	suntion ammattitutkinto, <i>yrkesexamen för kyrkvaktmästare</i>	%	Kirkon varhaiskasvatuksen ohj.	%			yhteisöpedagogi AMK	sosionomi AMK, <i>sosionom YH</i>	Yhteensä	%	teologian maisteri, <i>teologie magister</i>	%	
Turku	24	4	28	21 %	3	4	7	10 %	20	7 %	0	0 %	69	10 %	0	6	6	6 %	17	12 %	147
Tampere	8	0	8	6 %	2	8	10	15 %	20	7 %	0	0 %	91	13 %	2	9	11	10 %	14	10 %	154
Oulu	32	9	41	31 %	3	14	17	25 %	26	9 %	0	0 %	153	22 %	23	2	25	24 %	14	10 %	276
Mikkeli	2	1	3	2 %	3	1	4	6 %	21	7 %	0	0 %	64	9 %	1	7	8	8 %	7	5 %	107
Borgå	3	0	3	2 %	4	2	6	9 %	10	3 %	0	0 %	44	6 %	0	2	2	2 %	9	7 %	74
Kuopio	1	2	3	2 %	9	2	11	16 %	17	6 %	0	0 %	109	15 %	3	3	6	6 %	18	13 %	164
Lapua	5	6	11	8 %	1	0	1	1 %	34	12 %	0	0 %	70	10 %	12	2	14	13 %	19	14 %	149
Helsinki	14	8	22	17 %	6	0	6	9 %	123	42 %	0	0 %	61	9 %	0	17	17	16 %	18	13 %	247
Espoo	7	5	12	9 %	6	0	6	9 %	24	8 %	0	0 %	48	7 %	0	16	16	15 %	21	15 %	127
Yhteensä	96	35	131	100 %	37	31	68	100 %	295	100 %	0	0 %	709	100 %	41	64	105	100 %	137	100 %	1445

Hiippakunnat	Korkeasteen tutkinnot / srk-harjoittelut 2015	%	Toisenasteen tutkinnot / työssäoppimisyksöt 2015	%	Yht.	Harjoittelijoita ja työssäoppijoita hpk:ssa 2015 (%)
Turku	58	13 %	89	9 %	147	10 %
Tampere	43	10 %	111	11 %	154	11 %
Oulu	97	22 %	179	18 %	276	19 %
Mikkeli	22	5 %	85	8 %	107	7 %
Borgå	20	5 %	54	5 %	74	5 %
Kuopio	38	9 %	126	13 %	164	11 %
Lapua	45	10 %	104	10 %	149	10 %
Helsinki	63	14 %	184	18 %	247	17 %
Espoo	55	12 %	72	7 %	127	9 %
Yhteensä	441	100 %	1004	100 %	1445	100 %

*) Työssäoppimisjaksojen määrään vaikuttaa se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana 1-3 työssäoppimisjaksoa seurakunnissa. + Ohjaajien määrä srk:ien henkilöstöstä hpk:ssa (laskettu 1 harjoittelu/työssäoppiminen = 1 ohjaaja)

Liite 10 Pitkittäisseuranta: Papiksi vihityt ja tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä muut koulutukset

Vuosi/ Osallistujat	Papiksi vihittyjä	Papiksi vihittyjä miehiä	%	Papiksi vihittyjä naisia	%	Papiksi vihityllä toinen tutkinto + TM	%	Papiksi vihitty yli 41 v	%	Pastoraali-tutkinto	Pastoraali-tutkinto miehiä	%	Pastoraali-tutkinto naisia	%
2015	85	41	48 %	44	52 %	10	12 %	23	27 %	84	36	43 %	48	57 %
2014	65	24	37 %	41	63 %	13	20 %	18	28 %	116	46	40 %	70	60 %
2013	84	37	44 %	47	56 %	18	21 %	22	26 %	74	26	35 %	48	65 %
2012	90	36	40 %	54	60 %	21	23 %	29	32 %	88	37	42 %	51	58 %
2011	104	43	41 %	61	59 %	21	20 %	28	27 %	85	35	41 %	50	59 %
2010	115	46	40 %	69	60 %	21	18 %	27	23 %	63	23	37 %	40	63 %
2009	110	42	38 %	68	62 %	28	25 %	35	32 %	54	27	50 %	27	50 %
2008	147	47	32 %	100	68 %			43	29 %	63	28	44 %	35	56 %
2007	124							26						
2006	131							23						
2005	126							23						
Yhteensä 2009-2015	653	269		384		132		182		564	230		334	
Ka. 2009-2015 / vuosi	93							81						

Vuosi/ Osallistujat	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto miehiä	%	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto naisia	%	Ylempi pastoraali-tutkinto	Ylempi pastoraali-tutkinto miehiä	%	Ylempi pastoraali-tutkinto naisia	%	Diakonian virkaan vihkimys	Orien-toitumis-koulutus	KITOS-seminaa-rit
2015	77	40	52 %	37	48 %	16	6	38 %	10	63 %	54	88	188
2014	54	26	48 %	28	52 %	18	12	67 %	6	33 %	111	55	241
2013	75	32	43 %	43	57 %	9	6	67 %	3	33 %	76	117	
2012	59	27	46 %	32	54 %	9	8	89 %	1	11 %	102	105	
2011	73	42	58 %	31	42 %	10	7	70 %	3	30 %	101	111	
2010	56	30	54 %	26	46 %	15	11	73 %	4	27 %			
2009	44	25	57 %	18	41 %	8	5	63 %	3	38 %			
2008	84	52	62 %	32	38 %	9	6	67 %	3	33 %			
Yhteensä 2009-2015	438	222		215		85	55		30		444	476	429
Ka. 2009-2015 / vuosi	63					12							

Liite 11 Tuomiokapituliien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista seurakunnissa 2015

Työvoiman saanti seurakunnissa 2015 (tuomiokapituliien arviot vuodesta 2014-15 sekä vuoden 2013 vastaukset kysymykseen rekrytointitilanteesta)															
		Papisto/yleisesti	Papit / Seurakunnapastori	Papit / Kappalainen	Papit / Kirkkoherra	Kanttorit/yleisesti	Kanttorit / Muu pk:n hyväksymä tutkinto (muusikko AMK, mus.kand.)	Kanttorit / Ylempi korkeakoulututkinto	Kanttorit / Laaja yliopistotutkinto	Diakonian viranhaltijat	Kirkon nuorisotyönohjaajat	Lapsityönohjaajat (kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja)	Lastenohjaajat	Lähetysseurit	Muut tehtävät
Turku	2015	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä
	2014	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	vaikea	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2013	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	vaikea	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä
Tampere	2015	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2013	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä
Oulu	2015	hyvä	erinomainen	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	tydyttävä	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
	2013	hyvä	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä					
Mikkeli	2015	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä
	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2013	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Porvoo	2015	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	hyvä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
	2014	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea		vaikea	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä
	2013	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	vaikea	vaikea	vaikea	vaikea	erinomainen	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä
Kuopio	2015	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2013	vaikea	vaikea	tydyttävä	tydyttävä										
Lapua	2015	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä
	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	hyvä
	2013	hyvä	erinomainen	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	
Helsinki	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	tydyttävä	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	erinomainen	vaikea	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2013	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	vaikea	tydyttävä	tydyttävä	hyvä
Espoo	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä
	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	hyvä	tydyttävä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä	tydyttävä	hyvä
	2013	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tydyttävä	tydyttävä		

