



*Hyväksytty AKIn valtuuston kokouksessa 14.–15.11.2016*

## **KOULUTUS- JA TYÖVOIMAPOLIITTISET LINJAUKSET**

### **Yleistä**

Koulutus on akilainen ja akavalainen arvo. Korkeatasoinen ja syvälinen koulutus antavat parhaat edellytykset hoitaa teologian ja kirkkomusiikin alan vaativia tehtäviä kirkossa, kristillisissä järjestöissä ja muilla työpaikoilla.

Viime vuosina koulutukseen suunnattuja resursseja on leikattu merkittävästi ja näyttää siltä, että leikkauspolitiikka jatkuu myös tulevaisuudessa. Resurssien vähentäminen vaikuttaa koulutuksen laatuun ja monipuolisuuteen, koulutusjärjestelyjen sujuvuuteen sekä opiskelijoiden ja työssäkäyvien mahdollisuuteen saada tukea opintoihinsa.

Mitä vaativammassa ja enemmän luovuutta edellyttävässä tehtävässä toimitaan, sen merkittävämmäksi nousee täydennyskoulutuksen merkitys. Jotta kehittävä ja uutta luova työote voisi säilyä, tulee asiantuntija- ja esimiestason tehtävissä työskentelevillä olla työnsä lomassa säännöllinen mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan.

Sekä kirkkomusiikin että teologian alan työttömyys on viime vuosina noussut huomattavasti. Etenkin teologian alan työpaikat ovat vähentyneet kirkosta, koulusta ja muualta yhteiskunnasta, ja kehityskulku jatkuu toistaiseksi, vaikka yhteiskunnan taloudellinen tila paranisikin. Nykyisellään työvoimaa on teologian alalla liikaa siihen nähden, kuinka paljon työpaikkoja on tarjolla. Kirkkomusiikin alan tilanne on kohtuullinen, etenkin kun koulutuspaikkoja on jo vähennetty. Kehitettävää on sekä työnhakijoiden työnhakuvalmiuksissa että työnantajien rekrytointikäytännöissä.

### **Peruskoulutus**

#### ***Alueellinen koulutusjärjestelmä***

Teologian koulutusta järjestetään kolmella paikkakunnalla – suomeksi Helsingissä ja Joensuussa sekä ruotsiksi Turussa. Joensuussa järjestetään myös ortodoksisen teologian koulutusta. Kirkkomusiikin alan koulutusta järjestetään viidellä paikkakunnalla – Taideyliopistossa Helsingissä ja Kuopiossa, suomeksi Tampereen ja Oulun ammattikorkeakouluissa sekä ruotsiksi Novia-ammattikorkeakoulussa Pietarsaareissa. Näistä Tampereen ja Oulun koulutusohjelmat on jo päätetty lakkauttaa.

Koulutuksen keskittäminen entistä harvempiin yksiköihin johtaa työttömyyteen koulutuspaikkakunnilla ja työvoimapulaan muilla alueilla. Alueellinen koulutusjärjestelmä tasaa työvoiman tarjontaa.

*Kirkkomusiikin ja teologian koulutusohjelmia tulee jatkossakin järjestää nykyisillä paikkakunnilla. Koulutusohjelmia ei tule enää lakkauttaa. Koulutuksen monipuolisuutta ja erikoistumismahdollisuuksia tulee kehittää korkeakoulujen yhteistyötä lisäämällä. Tulee selvittää mahdollisuuksia kirkkomusiikin koulutuksen jatkamiseksi tai uudelleen aloittamiseksi Oulun seudulla.*

## **Työelämälähtöinen koulutus**

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tulee antaa riittävät valmiudet nyky-yhteiskunnan edellyttämiin laaja-alaisiin ja vaativiin tehtäviin. Tämän vuoksi sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa tulee koulutusohjelmiin sisällyttää riittävä määrä yleisiä työelämätaitoja, kuten vuorovaikutustaitoja, projektinhallintaa, tapahtumantuottamista sekä taloushallintoa. Näiden valmiuksien opettamisen ei tarvitse sulkea pois tieteellistä sisältöä, vaan uusia valmiuksia opitaan parhaiten osallistavilla työskentelytavoilla.

Yhteyksiä työelämään tulee enenevässä määrin pystyä rakentamaan jo opiskeluaikana. Erityisesti soveltavat työelämäopinnot tulisi pystyä järjestämään moniammatillisina toteutuksina eri oppilaitosten yhteistyönä. Työelämäyhteistyötä on syytä lisätä myös muiden opintojen suhteen; esimerkiksi pro gradu -tutkielmien ja lopputöiden toteuttaminen yhteistyössä oppilaitosten ulkopuolisten tahojen kanssa olisi kaikkia osapuolia hyödyttävää.

*Koulutusohjelmia kehitetään sisällön ja opiskelutapojen puolesta vastaamaan työelämän muuttuvia tarpeita. Koulutusohjelmat vastaavat kirkon edellyttämiin kelpoisuusvaatimuksiin ja muihin osaamistarpeisiin sekä tarjoavat monipuolista yhteistyötä oppilaitosten ulkopuolisten tahojen kanssa.*

## **Kelpoisuusvaatimukset**

Kirkon virkaan suuntautuvien osalta on olennaista, että oppilaitos tarjoaa koulutusta, joka täyttää piispainkokouksen ja kirkkohallituksen asettamat kelpoisuusvaatimukset. Kelpoisuusvaatimuksia tulisi kehittää siihen suuntaan, että opiskelijalla on laajojen pakollisten opintojen sijaan mahdollisuus syventää osaamistaan jollakin osa-alueella. Esimerkiksi teologian alalla olisi hyödyllisempää syventyä yhteen klassilliseen kieleen kuin opiskella pintapuolisesti kolmea.

*Oppilaitokset tuottavat kelpoisuusvaatimukset täyttäviä tutkintoja oikeassa suhteessa työvoiman tarpeeseen nähden. Kelpoisuusvaatimusten on tuettava työssä edellytetyjä monipuolisia soveltamistaitoja.*

## **Aiemmin hankittu osaaminen ja siirtymät**

Alan vaihtaminen joko kesken perustutkinnon, välittömästi perustutkinnon jälkeen tai myöhemmin työuralla on tullut yhä tavallisemmaksi. Tällöin opiskelijalle on kertynyt usein huomattavakin määrä osaamista, joka tulisi ottaa huomioon uudessa koulutusohjelmassa. Opintojen hyödynnettävyyttä haittaa päällekkäisten kurssien suorittaminen joko tutkintoon kuuluvina opintoina tai siirtymävaiheessa. Olennaisessa osassa on aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen eli AHOT.

*Alalta toiselle siirtymistä on helpotettava nykyisestä. Kandidaatin tutkinnon suorittaneelta voidaan edellyttää enintään vuoden mittaisia siirtymäopintoja ennen maisterin tutkinnon aloittamista. AHOT-menettelyjä on*

*kehittävä niin, että työelämässä opittu voidaan ottaa huomioon tutkintoon kuuluvia sisältöjä ja opiskelumuotoja valittaessa.*

## **Täydennys- ja jatkokoulutus**

Säännöllinen täydennyskoulutus on työssä jaksamisen ja kehittymisen ehto. Jos mahdollisuus täydennyskoulutukseen estyy, luovuus ja innokkuus vaativissa tehtävissä vähenvät ja työn tulos huononee. Nykyisillä työmarkkinoilla ajantasainen osaaminen ja sen kehittäminen ovat välttämättömiä vaativampiin tehtäviin etenemiseksi.

### ***Työnantajan järjestämä täydennyskoulutus***

Pastoraalikoulutus säilyy nykyisen laajuisena ja sisällöt tukevat pappien ammatillista osaamista. Vastaava perustasoinen täydennyskoulutus olisi syytä saada myös kirkkomuusikoille. Jumalanpalveluselämän ja jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutuksiin on jatkossakin panostettava erityisesti.

Johtamiskoulutusta tulee jatkuvasti kehittää: KIRJO-kokonaisuus tulisi 10 vuotta vanhana arvioida ja päivittää ajantasaiseksi. Ammattitutkintojärjestelmän hyödyntämiseen myös hengellisissä tehtävissä olisi hyvä satsata nykyistä enemmän.

*Kanttoreille ja papeille järjestetään jatkossakin työelämälähtöistä syventävää täydennyskoulutusta. Pastoraalikoulutus säilyy nykyisen laajuisena, ja sisältöä päivitetään vastaamaan muuttuvia työelämän tarpeita. Vastaava perustasoinen täydennyskoulutus tulee saada myös kirkkomuusikoille.*

### ***Tieteellinen ja taiteellinen jatkokoulutus***

AKIn jäsenistä suhteellisen suurella osalla on musiikin tai teologian tohtorin tutkinto tai jokin muu yliopistollinen jatkotutkinto. Kirkossa on tehtäviä, joissa jatkotutkinto on kelpoisuusvaatimuksena; lisäksi jatkokoulutusta on perinteisesti arvostettu ylimmissä tehtävissä. Yliopistot ovat kiristäneet jatkokoulutukseen pääsyn kriteerejä sekä vähentäneet aloituspaikkamääriä. Jatkokoulutuksen käsittäminen tutkijauran ensimmäisenä portaana on korostunut. Toisaalta suurin osa tohtoreista työlistyy muualle kuin yliopistoihin.

*Jatko-opintojen aloituspaikkamäärien tulee jatkossakin olla riittävän suuria, jotta tohtorikoulutus ei muutu pelkästään yliopiston sisäistä urapolkua palvelevaksi. Tohtorikoulutukseen tulee nykyistä enemmän sisällyttää johtamisen, pedagogiikan ja projektihallinnan taitoja. Tutkimustyön ohjaamista yliopistoissa tulee kehittää nykyistä tukevammaksi.*

## **Koulutuksen ja vuorottelun tuet**

### ***Opiskeluaikainen perustoimeentulo***

Opintotuki on opiskelijan perusturvaa, samalla tavalla kuin työttömyyspäiväraha, työmarkkinatuki ja takuueläke ovat opintonsa päättäneiden ja eläkkeelle siirtyneiden perusturvaa.

Lainan ottaminen elantoon epävarmassa työmarkkinatilanteessa on riski. Velanotto on myös yhdenvertaisuuskysymys – muidenkaan väestöryhmien ei edellytetä ottavan lainaa turvatakseen perustoimeentulonsa.

*Opiskelijoiden tukijärjestelmä on saatettava samalle tasolle yhteiskunnan muun perusturvan kanssa ilman velanottoa.*

## **Aikuiskoulutustuki ja opiskelu työttömyysetuudella**

Aikuiskoulutustuki on työelämässä olevalle olennainen osa uuden tutkinnon suorittamista tai alan vaihtamista. Ansiosidonnaisuus ja riittävän pitkä kesto ovat tärkeitä.

Nykyisessä työllisyystilanteessa opintojen loppuunsaattaminen sekä uuden osaamisen hankkiminen työttömyysaikana on keskeistä. Nykyinen lupaehtoinen ja sivutoimista opiskelua edellyttävä opiskeluoikeusjärjestelmä rajoittaa opiskelua liikaa työttömyyspäivärahan aikana.

*Aikuiskoulutustuen taso säilyy nykyisellään ja tukijakso pidennetään takaisin vähintään 18 kuukauteen eli kahteen lukuvuoteen. Työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella opiskelu vapautetaan sillä edellytyksellä, että työnhakija on valmis ottamaan työtä vastaan kesken opintojen.*

## **Vuorottelun tuet**

Vuorotteluvapaajärjestelmä mahdollistaa työssäkäyvälle oman työidentiteettinsä tutkistelun sekä uusien työtehtävien kokeilemisen. Työttömälle työnhakijalle vuorottelujärjestelmä mahdollistaa työkokemuksen hankkimisen. Nykyinen, entisestään leikattu vuorotteluvapaajärjestelmä ei tue näitä tavoitteita.

*Vuorotteluvapaa palautetaan enintään vuoden mittaiseksi ja työvuosiin liittyviä rajoituksia vapaan myöntämisessä lievennetään. Vuorotteluvapaan sijaiseksi tulee voida ottaa kuka tahansa työtön työnhakija, joka on tehtävään soveltuva.*

## **Täydennyskoulutuksen tuet ja kannustimet**

Mahdollisuus saada täydennyskoulutusta osana työtä ja työnantajan kustantamana on viime vuosina heikentynyt. Usean vuoden määräaikaisuudet työuran alussa eivät mahdollista pastoraalikoulutuksen suorittamista muutaman vuoden sisällä pappisvihkimyksestä. Pastoraalikoulutukseen liittyneen palkkaluokkakorotuksen poistaminen on vähentänyt kannustinta osallistua pastoraalikoulutukseen ja lisännyt kokemusta siitä, että koulutusta ei kirkossa arvosteta.

*Seurakunnan viranhaltijoilla tulee olla mahdollisuus vuosittaiseen työnantajan kustantamaan täydennyskoulutukseen. Tämä mahdollisuus tulee ulottaa myös määräaikaisiin viranhaltijoihin. Työn laatuun vaikuttava jatko- ja täydennyskoulutus tulee ottaa huomioon harkinnanvaraisessa palkanosassa tai muussa henkilökohtaisessa lisässä.*

*Pastoraalitutkinto tulee voida suorittaa viiden ensimmäisen pappisvuoden aikana työajalla ja työnantajan kustantamana. Työttömien ja määräaikaisten pappien osalta hiippakunnissa tulee kehittää tukimuotoja, jotka mahdollistavat tutkinnon suorittamisen tavoiteajassa.*

## **Jatko-opintojen rahoitus**

Kirkollisten alojen jatko-opintojen rahoitus on haasteellista. Monet jatko-opiskelijoista tekevät tutkimustaan työn ohessa. Tahoja, jotka myöntävät rahoitusta teologian tai kirkkomusiikin jatko-opintoihin, on vähän. Lisäksi apurahojen riittämättömyys elinkustannuksiin on ongelma etenkin pääkaupunkiseudulla.

*Kirkollisten alojen jatko-opintojen rahoitusmahdollisuudet tulisi saada nykyistä laajemmiksi. Erityisen keskeistä on huolehtia Kirkon tutkimuskeskuksen jakaman tutkimusrahoituksen riittävydestä. Yliopistojen tarjoamasta rahoituksesta sekä tutkijatilojen käytöstä on huolehdittava.*

## **Työvoiman määrä**

### **Peruskoulutuksen pohjalta haettavat tehtävät**

Heikentynyt työllisyystilanne koko yhteiskunnassa on nostanut pappien ja kanttorien työttömyysastetta. Työttömyyden suhteen kirkkomuusikoiden tilanne on kohtuullinen, mutta teologian alalla työvoiman tarjontaa on liikaa haettavana oleviin työpaikkoihin nähden. Ruotsinkielisissä seurakunnissa puolestaan on ongelmia työvoiman saatavuudessa.

*Teologian alalla sisäänottoa tulisi pienentää ainakin 10 %. Jotta Turun ja Itä-Suomen koulutuksen säilyisivät kannattavina, tulee vähennykset aloituspaikkoihin kohdistaa Helsingin yliopistoon.*

### **Vaativat asiantuntija- ja johtotehtävät**

Kirkon vaativissa asiantuntija- ja esimiestehtävissä on ajoittain ja alueittain pulaa riittävän osaavista työnhakijoista. Johtotehtäviä ei koeta riittävän kiinnostavina ja kannustavasti palkattuina. Lisäksi johtotehtäviin siirrytään usein pitkähkön asiantuntijauran jälkeen, ikään kuin palkintona aiemmista virkavuosista.

*Vaativien asiantuntija- ja johtotehtävien palkkausta on kehitettävä vastaamaan työn vaativuutta ja muiden vastaavan tasoisten tehtävien palkkausta. Mahdollisuuksia johtotehtäviin hakeutumiseen on saatava myös työuran alkupäähän.*

### **Seurakuntien yhteiset virat**

Seurakuntien yhteiset virat voivat tarjota helpotusta työvoiman ylitarjontaan. Kahden seurakunnan yhteinen, päätoiminen virka on toimeentulon kannalta parempi kuin yksi sivutoiminen virka.

*Seurakuntien mahdollisuutta perustaa yhteisiä virkoja tulee lisätä kirkkolain rajoituksia purkamalla.*

## **Rekrytointi ja työnhakuvalmiudet**

### **Työnhakuvalmiudet**

Työttömien pappien ja kanttorien työnhakuvalmiudet ovat vaihtelevia. Parhaimmat edellytykset työllistyä on niillä, jotka aktiivisesti markkinoivat itseään ajanmukaisilla tavoilla ja menetelmillä. Oppilaitoksissa heikentynyt työllisyystilanne on tiedostettu vaihtelevasti;

tukitoimia työllisyysvalmiuksien parantamiseen tarvitaan lisää. Työmarkkinoiden vallitseva tila ei aina välity opiskelijoiden kutsumusnäyn ylitse.

*Opiskelijoiden tietoisuutta vallitsevasta työmarkkinatilanteesta on pidettävä yllä ja heidän valmiuksiaan työmarkkinoille siirtymiseen parantaa. Opiskelijoille ja työttömille on syytä tarjota nykyistä enemmän ura- ja työnhakuvalmennusta.*

## **Pappisvihkimys**

Nykyisin pappiskandidaateiksi otettavilta edellytetään vähintään kuuden kuukauden täysiaikaista virkasuhdetta vastaavaa vokaatiota. Edellytyksellä ei ole säädettyä perustaa vaan se pohjautuu piispojen epäviralliseen keskinäiseen sopimukseen. Kuuden kuukauden sääntö on hyvä pastoraalikoulutukseen kuuluvan perehdytyksen kannalta, mutta kaikissa tilanteissa se ei edistä työllistymistä.

Työttömän papin on helpompi työllistyä kuin sellaisen työttömän, jolla pappisvihkimystä ei vielä ole. Tässä suhteessa merkitystä on myös ordinaatioiden järjestämistiheydellä.

Teologian maistereilta pappisvihkimystä varten edellytetystä portfolioista on piispainkokouksen ohjeistus, mutta käytännön vaatimukset vaihtelevat hiippakunnittain. Työllistymistä ei auta, jos yhden hiippakunnan ohjeilla laadittu portfolio ei kelpaa toisessa hiippakunnassa.

*Pappisvihkimykseen oikeuttavaksi vokaatioksi tulisi harkinnan mukaan voida hyväksyä myös lyhyempi kuin kuuden kuukauden virkasuhde, erityisesti jos vokaatio on seurakuntaan ja perehdytyksestä pappisvirkaan on huolehdittu.*

*Ordinaatiokoulutukseen ja ordinaatioon tulisi voida osallistua myös toisessa hiippakunnassa, jolloin kaksi lähihiippakuntaa voisivat jaksottaa ordinaatiot mielekkäästi ympäri vuoden. Pappisvihkimykseen edellytetyn portfolion ohjeistus tulee olla samanlainen kaikissa hiippakunnissa.*

## **Seurakuntien rekrytointikäytännöt**

Seurakuntien rekrytointikäytännöt ovat vaihtelevia. Työpaikkailmoituksissa on puutteita kelpoisuusvaatimuksien, palkkauksen ja muiden viranhoidossa edellytettyjen asioiden suhteen. Hakuprosesseissa on eroja sen suhteen, miten hyvin työnhakijaa informoidaan prosessin etenemisestä. Tavoitteena voisi olla nykyistä avoimempi sekä osaamista, asiantuntemusta ja tehtäväkohtaista sopivuutta painottava rekrytointi.

*Seurakunnilla ja tuomiokapituleilla tulee olla rekrytointiin asiallinen ohjeistus. Työpaikkailmoituksissa tulee ilmoittaa viranhoidon kannalta olennaisista edellytyksistä, palkasta, virkapaikasta, kielitaidosta sekä auton tarpeesta. Hakuprosessin aikana hakijoita tulee informoida hakuprosessin etenemisestä avoimesti ja tasapuolisesti.*

Työttömien kannalta reilua työnantajapolitiikkaa on, että tilapäistyövoimaa etsitään ensisijaisesti heidän keskuudestaan. Monet seurakunnat hyödyntävät tässä eläkeläisiä työttömien sijaan. Joillakin alueilla tämä tosin on välttämätöntä, mutta ei kaikilla. Keikkatyön korvaaminen asianmukaisesti on työttömien kannalta merkittävää. Työvoimahallinnon tarjoamalla työllisyystuilla olisi mahdollisuus auttaa vastavalmistunutta siirtymään tai työttömänä pitkään ollutta palaamaan työelämään.

*Tilapäisenä työvoimana tulisi eläkeläisten sijaan käyttää työttömiä työnhakijoita. Papille ja kanttorille, joka suorittaa toimituksen seurakunnan lukuun, tulee aina maksaa korvaus työstään. Seurakuntien tulisi nykyistä enemmän hyödyntää työvoimahallinnon tarjoamia työllisyystukia.*

## Urapolut

Kirkossa urakehitysnäkymiä on vähän. Organisaatiot ovat matalia ja erikoistuminen eri tehtäviin on vähenemässä. Lähiesimiesjärjestelmät ovat tuoneet tähän parannusta. Urinäkymien suhteen papit ovat parhaassa asemassa. Toisaalta kirkkoherran tehtävä on monille uran päätepiste, johon siihenkin työllistytään kohtuullisen myöhäisessä vaiheessa työuraa.

Mielekkäät uranäkymät, erikoistumismahdollisuudet, työkierto sekä työpaikkojen vaihto-ohjelmat mahdollistavat motivoituneen henkilökunnan palkkaamisen sekä organisaatiotason oppimisen. Urapolkujen tulee olla joustavia, tarjota riittävä mahdollisuus erikoistumiseen, etenemiseen, eriytymiseen ja siirtymiseen.

*Lähiesimiesjärjestelmiin tulee siirtyä niissä työyhteisöissä, joissa se on organisaation puolesta järkevää. Suurissa työyhteisöissä tulisi kehittää käytäntöjä, jotka mahdollistavat työtehtävien kierrättämisen tai esimerkiksi työtehtävien vastavuoroisen vaihtamisen. Pienissä työyhteisöissä useamman työnantajan välinen sopimusyhteistyö tarjoaa hyviä mahdollisuuksia erikoistumiseen ja laajempaan työympäristöön.*