

Kirkon tutkimus ja koulutus

Toiminta-ajatus, tehtävät ja vastuualueet

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön tehtävät jakautuvat kahteen osa-alueeseen: tutkimukseen ja koulutukseen. Tutkimus keskittyy kirkon, uskonnollisen elämän ja yhteiskunnan muutosten tutkimukseen, koulutus henkilöstön koulutukseen, koulutuksen koordinaatioon ja koulutuspoliittiseen vaikuttaminen. Tutkimus ja koulutus on Kirkkohallituksen erillisyksikkö ja toimii kansliapäällikön alaisuudessa. Sen toimipaikkoina ovat Helsinki ja Järvenpää. Yksikön toimintaa tukee kirkkohallituksen asettama neuvottelukunta.

Yksikkö tuottaa kirkon ja seurakuntien päätöksenteolle ja toiminnan kehittämislle tarpeellista tutkimusta. Tutkimustieto tukee toimintaympäristön muutoksen ennakointia, toiminnan suunnittelua ja viestintää seurakunnissa, hiippakunnissa ja valtakunnallisesti. Tutkimustuloksia julkaistaan yleistajuisissa ja tieteellisissä artikkeleissa, tilastojulkaisuissa sekä sosiaalisessa mediassa. Yksikkö myöntää apurahoja vuosittain kirkon ja seurakuntien päätöksenteolle ja toiminnan kehittämislle tarpeelliseen tutkimukseen.

Kirkon henkilöstön koulutuksen ohella tutkimus ja koulutus koordinoi henkilöstökoulutusta, tekee koulutuspoliittista vaikuttamistoimintaa, toteuttaa asiantuntijatehtäviä sekä tuottaa koulutustoimintaa tukevia majoitustoimintaa ja kokouspalveluita. Henkilöstökoulutuksen koordinaatio toteutuu verkostomaisessa yhteistyössä kirkon virkoihin ja tehtäviin kouluttavien laitosten, kirkollisten palvelujärjestöjen sekä muiden koulutuspalvelujen tuottajien kanssa. Kirkkohallituksen koulutuspoliittista vaikuttamistoimintaa tehdään yhteistyössä Kirkon työmarkkinalaitoksen ja Kirkkohallituksen muiden osastojen kanssa.

Toimintaympäristön muutokset ja tulevaisuusnäkymät suunnitelmakaudella 2024–2026

Osana yhteiskuntaa kirkko on jatkuvassa muutostilanteessa. Viime vuosina useat yllättävät kriisit ovat pakottaneet muuttamaan toimintatapoja myös kirkossa. Koronapandemian ja sodan vaikutukset ovat heijastuneet seurakuntien arkeen ja epätavallisen arjen pitkittyminen kuormittaa työntekijöitä. Kirkon yhteiskunnallisen aseman muuttuminen sekä kirkon taloudelliset haasteet johtavat arvioimaan uudelleen kirkon identiteettiä ja tehtävää. Tämä tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden kirkon sanoman merkityksellisyyden vahvistamiseen ja kirkastamiseen. Seurakuntien toiminta toteutuu aiempaa monimuotoisemmassa uskonnollisessa ympäristössä ja sen tulee tavoittaa aiempaa isompi kirjo erilaisia ihmisiä omine tarpeineen.

Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet kirkolla olevan haasteita sekä työn veto- että pitovoimassa. Henkilöstön rekrytoinnin tunnistetut ongelmakohdat ovat samankaltaisia kirkossa kuin muilla työelämän sektoreilla: henkilöstön ikääntyminen ja eläköityminen, kirkon työn veto- ja pitovoiman pieneneminen ja osaavan työvoiman alueellisesti kattava saatavuus.

Rekrytointi itsessään myös muokkaa kirkon ja seurakunnan työhön liittyviä mielikuvia. Taloudellisten resurssien kiristyminen ja alueiden erilaistuminen vaikuttavat sekä seurakuntien toimintaan ja toimintakulttuuriin että siihen, miten seurakunnat tukevat henkilöstönsä osaamisen kehittämistä. Jatkuvan oppimisen rooli yhteiskunnassa ja kirkon työelämässä vahvistuu. Ammatillisen osaamisen kehittymisen ohella tarvitaan myös yleisten työelämävalmiuksien ja laaja-alaisen osaamisen vahvistumista.

Kirkon työn kehittämisessä olennaista on monipuolisen tiedon keruu, analysointi ja tiedolla johtaminen. Itsenäisen tutkimus- ja koulutustoiminnan kautta kirkko varmistaa tarvitsemansa tiedon saamisen ja sen soveltamisen. Visiona on, että Kirkon tutkimus ja koulutus toimii yhdyspintana kirkon ja muun yhteiskunnan välillä ja voimistaa kirkon merkityksellisyyttä yhteiskunnan todellisuudessa.

Yksikön henkilöstömäärä ja sen kehitys

Kirkon tutkimuksessa ja koulutuksessa työskentelee vuoden 2024 alussa yhteensä 20 työntekijää (19,4 henkilötyövuotta). Toiminnan sopeuttamisen myötä tehtäväkuviin saattaa tulla muutoksia. Toistaiseksi kaikki yksikössä olevat tehtävät ovat toiminnalle välttämättömiä ja ne pyritään täyttämään. Vuosina 2024 ja 2025 tapahtuvien eläköitymisten myötä joudutaan edelleen arvioimaan toiminnan priorisointia ja eri toimintojen tarpeellisuutta.

Vuoden 2024 toimintasuunnitelma

Vuoden 2024 Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tavoitteena ovat toiminnan tunnettuuden ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kasvu, kirkon missioon perustuvan asiantuntijuuden ja osaamisen kehittäminen, seurakunnan työntekijöiden toimijuuden vahvistaminen sekä viestinnän kehittäminen.

Tutkimus

Tutkimushankkeissa yksikkö keskittyy vuosina 2024–2026 seuraaviin teemoihin: 1) Kirkon missio katsomuksellisesti moninaisessa yhteiskunnassa, 2) Seurakuntien toiminnan kehittäminen ja tiedolla johtaminen 3) Kirkon suhteet muihin yhteiskunnallisiin toimijoihin, 4) Globaalin teologian merkitys ja soveltaminen luterilaisessa kirkossa. Tutkimustoiminnassa kehitetään edelleen tutkitun tiedon viestintää. Uskontoa koskevaan keskusteluun syötetään tutkimustuloksia ja nostoja niin tieteellisissä artikkeleissa kuin muillakin julkaisukanavilla (mm. sosiaalinen media). Välitämme asiantuntijatieta kirkosta ja uskonnollisuudesta kansainvälisissä ja kotimaisissa tutkimushankkeissa. Keskeisenä tavoitteena on myös tutkitun tiedon parempi hyödyntäminen kirkon päätöksenteossa. Kehitämme julkaisutoiminnan vaikuttavuutta kehittämällä julkaisusarjan markkinointia ja seuraamalla systemaattisesti tuottamiemme aineistojen ja julkaisujen käyttäjämääriä ja keräämällä niistä palautetta.

Vuonna 2024 julkaistaan uusi kirkon nelivuotiskertomus vuosilta 2020–2023, jossa laajojen tutkimusaineistojen pohjalta tarkastellaan seurakuntien toimintaa ja kirkon muuttuvaa roolia yhteiskunnassa. Tutkimus kytkeytyy tiedolla johtamisen prosessiin, jossa seurakunnat voivat tutkimustiedon avulla kehittää omaa toimintaansa. Valtakunnallista tilannetta tarkasteltaessa alueiden erilaisuus on jäänyt raportissa aiemmin pienempään rooliin. Nelivuotiskertomuksen alueellisen hyödynnettävyyden lisäämiseksi tuotetaan ensimmäistä kertaa myös hiippakuntaraportit, joissa voidaan tarkemmin keskittyä kunkin alueen tilanteeseen. Nämä julkaistaan samanaikaisesti nelivuotiskertomuksen kanssa.

Vuonna 2024 julkaistaan kirkon työhön liittyvään tutkimuslinjaan kytkeytyvä tutkimus Maisterista papiksi. Se käsittelee monipuolisesti ammatillisia prosesseja kirkon työhön hakeutuvilla teologian maistereilla sekä niillä, jotka ovat päättäneet siirtyä pois kirkon tehtävistä. Toimimme ohjausryhmävastuussa Diakonia-ammattikorkeakoulun toteuttamassa tutkimushankkeessa, jossa tehdään yli 20 seurakunnan pitkäaikaistutkimus haastattelu- ja havainnointimenetelmällä. Tutkimushankkeen keskeiset teemat ovat toimintaympäristö ja arvojen muutos, toimintakulttuuri ja yhdessä tekeminen sekä osallisuus ja kohtaaminen. Hanke tukee myös nelivuotiskertomuksen aluenäkökulmaa. Seuraava tutkimus julkaistaan syksyllä 2024. Tuemme myös Diakin hanketta, jossa tutkitaan kirkon alan opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumista. Olemme olleet mukana tieteidenvälisessä verkostoyhteistyöhankkeessa *Complexity and Beyond in Studies of Religiosity in Nordic Countries* (CBSR), jossa on analysoitu uskonnollisten kehityskulkujen suhdetta lainsäädäntöön ja muihin yhteiskunnallisiin ja kirkollisiin rakenteisiin Pohjoismaissa. Hankkeen loppuraportti ilmestyy vuonna 2024. Tutkimusyhteistyö jatkuu myös yhteispohjoismaisessa *Churches in times of change* -hankkeessa. Hankkeen ensimmäinen vaihe keskittyi kasteeseen, ja valmistumassa on aiheeseen liittyvä kansainvälinen akateeminen julkaisu.

Uskonnot Suomessa -tutkimushankkeessa jatketaan edelleen Suomen uskonnollisen monimuotoisuuden kartoittamista. Verkkosivusto (uskonnot.fi) palvelee tiedon tarvitsijoita, kuten toimittajia, opettajia ja opiskelijoita. Tietokannan kokonaispäivitys jatkuu. Apurahojen avulla tuetaan vuosittain noin kymmentä väitöskirjahanketta tai muuta tutkimusta. Väitöskirjojen tekijät ovat myös mukana tutkimushankkeissa ja julkaisevat muun muassa Kirkko ja tutkimus -blogissa. Uusi apurahajärjestelmä otetaan käyttöön vuonna 2023 ja sen käytöstä kerätään palautetta järjestelmän kehittämiseksi.

Henkilöstökoulutus, koordinaatio ja koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta

Kirkkohallituksen toteuttaman henkilöstökoulutuksen tavoitteena on vastata seurakuntien osaamistarpeisiin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Henkilöstökoulutuksessa keskeiset teemat ovat 1) Seurakunnan työntekijöiden strategisen toimijuuden ja osaamisen vahvistaminen 2) Kirkon missioon perustuvan asiantuntijuuden, työotteen ja toiminnan

vahvistaminen tutkittuun tiedon perustuvan osaamisen kehittämisen avulla 3) Seurakuntien henkilöstörekrytointiin liittyvien toimenpiteiden kehittäminen Kirkkohallituksessa yhteistyössä eri osastojen kanssa ja 4) Henkilöstökoulutuksen ja koulutuksen tehtävien, käytäntöjen ja koordinaation prosessien selkiyttäminen ja vakiinnuttaminen Kirkkohallituksessa.

Osaamisen kehittämisen keskiössä on koulutuksiin osallistujien ja heidän työyhteisöjensä uudistumiskyvyn ja muutososaaminen vahvistaminen sekä seurakuntien työntekijöiden toimijuuden vahvistaminen. Sen tavoitteena on, että tutkittu tieto ja osaamisen kehittäminen vahvistavat kirkon missioon perustuvaa asiantuntijuutta, työtettä ja toimintaa.

Maisterista papiksi –tutkimushanke ja AKI-liittojen kysely 2023 nostavat esille seurakuntien työntekijöiden kokemukset työn merkityksellisyyden heikkenemisestä ja toisaalta kuinka hengellisen elämän hoitaminen tukee merkityksellisyyden kokemusta. Henkilöstökoulutuksen kehittämisessä huomioidaan nämä tutkimustulokset.

Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseksi suunnattu koulutustarjonta kootaan vuosittain Kirkon henkilöstökoulutuskalenteriin. Koulutustarjontaa arvioidaan suhteessa viime vuosien osaamisen ennakointikyselyjen tuloksiin yhteistyössä koulutuksen tarjoajien kanssa. Havaittuja tarjonnan katvealueita pyritään poistamaan kehittämällä kumppanuuksia.

Vuonna 2023 valmistuneen Kirkon henkilöstökoulutus -selvityksen johtopäätösten mukaisesti seurakuntien henkilöstön osaamisen johtamista tuetaan yhdenmukaistamalla, kehittämällä ja vahvistamalla Kirkkohallituksessa koulutuksiin liittyvän tiedon keruun ja koulutusten järjestämisen käytäntöjä. Koulutustarjontaa arvioidaan viime vuosien osaamisen ennakointikyselyjen tulosten valossa yhteistyössä koulutuksen tarjoajien kanssa. Havaittuja tarjonnan katvealueita pyritään poistamaan kehittämällä yhteistyötä ja kumppanuuksia koulutuskentän toimijoiden kanssa.

Kirkkohallituksen koulutuspoliittista vaikuttamistoimintaa koordinoi kirkon tutkimus ja koulutus. Vaikuttamistoiminta kohdentuu esimerkiksi kirkon henkilöstön osaamistarpeiden ennakointiin, jatkuvaan oppimiseen sekä varhaiskasvatuksen ja kaikkien koulutusasteiden ajankohtaisiin uudistuksiin. Vaikuttamistoiminnassa on sekä pitkäkestoisia että ajankohtaisia teemoja. Tavoitteena uuden hallituskauden alkaessa on, että kirkkohallituksella on edustaja strategisesti merkittävässä ryhmässä. Tavoitteena on myös, että uuden hallituskauden aikana nimettävissä koulutuspoliittisissa verkostoissa ja työryhmissä on jäsenenä kattava Kirkkohallituksen asiantuntijoiden edustus.

Painopisteet, tavoitteet ja mittarit 2023

Painopisteet	Tavoitteet vuodelle 2023	Mittarit / arviointikriteerit
Mitä <i>Ovet auki</i> kokeiluille ja kehittämiselle - strategian painopisteitä toiminnalla edistetään? 1a 1d 2a 3b	1. Tutkimus- ja koulutustoiminnan tunnettuuden kasvu, verkostoyhteistyön vahvistuminen ja yksikön yhteiskunnallisen vaikuttamistoiminnan kehittäminen.	• Lausuntojen, esitelmien ja haastattelujen määrä eri foorumeilla • Työryhmäosallistumiset kirkollisilla ja muilla foorumeilla • OKM:n ja OPH:n työryhmissä toimivien Kirkkohallituksen edustajien määrä ja toiminnan vaikuttavuus
	2. Kirkon missioon perustuvan asiantuntijuuden, työotteen ja toiminnan tukeminen tiedolla ja osaamisen kehittämisellä.	• Koulutuskyselyn tulokset identiteetistä ja luottamuksesta kirkon työhön • Yhtäjaksoisten ja moduulirakenteisten erityiskoulutusten kokonaisuus (tarjonta, sisältö) on päivitetty.
	3. Viestinnän ja julkaisutoiminnan tueksi laaditaan viestintäsuunnitelma. Tavoitteena on koordinoitu, monikanavainen ja saavutettava viestintä. Julkaisutoiminnassa tavoitteena on julkaisuprosessin kehittäminen (oma prosessi ja painoyhteistyö) sekä julkaisusarjan tunnettuuden lisääminen.	• Kirkon henkilöstökoulutuskalenterin käyttäjäkokemuksen seuranta • Palautekyselyt julkaisuista ja muista viestintätuotteista • Uusien julkaisukanavien toteutukset • Kirjojen myynnin ja julkaisujen latausten määrä on lisääntynyt
	4. Muutososaamisen vahvistaminen: tutkimustieto ja koulutuksen kautta hankittu osaaminen palvelee työ- ja toimintakulttuurien kehittämisprosesseja Seurakuntien rekrytointiosaamisen- ja käytäntöjen vahvistuminen.	• Koulutuskyselyn tulokset opitun hyödyntämisestä käytännössä • Koulutuskyselyn tulokset ja koulutusten kehittämistehtävien sisällöt seurakuntien työntekijöiden strategisen toimijuuden vahvistumisesta • Viestintä- ja sähköisten materiaalien tuottaminen seurakuntien henkilöstön rekrytointiprosessien käyttöön.

	5. Yksikön yhteinen työkenttä on selkiytynyt ja yhteiset toimintaprosessit on vakiinnutettu. Henkilöstön työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota (mm. kuormitus, ylityöt, työnkaari)	Työhyvinvointikyselyissä tutkittu yksikön henkilöstön työhyvinvointi on parantunut
--	---	--

Vaikuttavuuden arviointi *Mitä vaikutuksia tavoitteiden toteutumisesta seuraa kirkolle ja seurakuntalaisille, yhteiskunnan eri toimijoille ja ihmisten hyvinvoinnille?*
Millä mittareilla näitä tavoiteltuja vaikutuksia voitaisiin seurata?

Tiedolla johtaminen kirkossa on vahvistunut. Mittari: Kirkon kehittäminen ja päätöksenteko perustuvat vahvemmin tutkimuksen ja koulutuksen tuottamaan tietoon (kyselyt, osallistujamäärät, viestinnän tunnusluvut).

Kirkon merkitys yhteiskunnassa on vahvistunut. Mittari: Kirkon rooli uskonnollisena toimijana ja uskontoasiantuntijana on vahvistunut ja työntekijät ovat sitoutuneita kirkon missioon.

Työ kirkossa koetaan merkityksellisenä. Mittari: Kirkon työntekijöiden työtyytyväisyys ja kokemus työn merkityksellisyydestä lisääntyy ja siirtyminen muun työntekijän töihin vähenee.

Koulutuspoliittiset asiantuntijalausunnat vaikuttavat siihen, että kirkon edunvalvonnan näkökulmat ja kirkon arvopohjasta nousevat tavoitteet huomioidaan koulutuspolitiikassa. Mittari: Kirkko saa jäsenyyksiä keskeisiin OKM:n ja OPH:n asiantuntijatyöryhmiin.

Osaamisen kehittäminen *Mitä osaamista tarvitaan tavoitteiden toteuttamiseksi ja vaikutusten aikaansaamiseksi?*

Tulevien vuosien keskeisiä osaamisen kehittämisen alueita ovat tulevaisuusosaaminen, digitalisaatio-osaaminen ja tekoäly sekä missionaarinen osaaminen. Uskonnollisen kentän moninaistuesssa seurakunnan työntekijät tarvitsevat koulutusta ja osaamista, joka tulee heidän valmiuksiaan kirkon perustehtävän (missio) ja kristillisen uskonnon tulkintaosaamista. Kehitämme aktiivisesti kumppanuuksia toimijoiden kanssa, jotka toimivat edellä mainituilla alueilla.

