TULEVAISUUDEN TEOLOGI

TEOLOGISEN ALAN KOULUTUS- JA OSAAMISTARPEEN ENNAKOINTIRAPORTTI

HELSINGIN YLIOPISTO

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Åbo Akademi

TULEVAISUUDEN TEOLOGI

TEOLOGISEN ALAN KOULUTUS- JA OSAAMISTARPEEN ENNAKOINTIRAPORTTI

Tekijät: Buchert, Maria; Sainio, Juha; Salomaa, Heikki & Tuominen, Visa

Julkaisija: Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta, Itä-Suomen yliopiston teologian osasto & Åbo Akademin humanististen tieteiden, psykologian ja teologian tiedekunta

Taitto: Tapio Kovero

Kannen kuva: Morguefile.com

ISBN 978-951-51-1488-4

SISÄLLYS

1 HANKKEEN TAUSTA, TAVOITTEET JA TOTEUTUS ... 5
Tausta ... 5
Tavoitteet ... 5

2 KOULUTUSTARPEEN ENNAKOINNIN LÄHTÖKOHDAT ... 7
2.1 Väestökehitys ja suomalaisten osaaminen ... 7
2.2 Teologeja työllistävien tahojen ja toimialojen ennusteita ... 8
Teologian alan ennakoitu koulutustarve ... 8
Kirkkojen mahdollisuus työllistää ... 9
Uskonnonopettajien työllisyysnäkymät ... 9
Muita toimialaennusteita ... 9
2.3 Tulevaisuuden työelämän megatrendit ... 10
Resurssien niukkeneminen ... 10
Hyvinvoinnin uudet ulottuvuudet ... 10
Informaatioteknologia muuttaa työelämää ... 11
Yrittäjämäinen työote ... 11

3 TYYTYVÄISYYS TEOLOGISEEN TUTKINTOON JA TEOLOGIEN TYÖLLISTYMINEN ... 13
Kyselyaineisto ... 13
3.1 Tyytyväisyys tutkintoon ... 14
Tutkinnon suorittaneet ja läpäisy ... 14
Tyytyväisyys tutkintoon ... 14
Lähitieteenalat ja muu koulutus ... 15
3.2 Työllistyminen ... 16
Työmarkkinatilanne ... 17
Työuran alku ... 17
Työttömyys ... 18
3.3 Työtehtävät ... 19
Työnantajat ... 19
Työtehtävät ... 20
Työn ja koulutuksen vastaavuus ... 21

4 TEOLOGINEN OSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ 23

4.1 Työelämässä hyödynnetty osaaminen ja tulevaisuudessa tarvittavat taidot 23

Alakohtainen osaaminen 23

Yleiset taidot 26

4.2 Tutkinnon työelämälähtöisyys ja kehittämisehdotukset 29

4.3 Teologisen osaamisen ulottuvuudet 33

Kulttuurien tulkki 33

Ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutusosaaminen 34

Arvo-osaajat 35

5. TYÖELÄMÄ HAASTAA AKATEEMISEN KOULUTUKSEN RIITTÄVYYDEN 37

Johdanto 37

Aineiston keruu ja kuvaus 37

5.1 Alkuinnostus ja todellisuuden kohtaaminen 38

Työajan rajattomuus rassaa 38

Tarve työn kehittämiseen 39

5.2 Sijaisena toimimisen kuormittavuus 40

Ohjauksen odotus 40

Voimavarojen säätely 40

5.3 Palautteen vastaanottaminen ja oman roolin löytäminen 41

Palaute lisää itsetuntemusta 41

Työn ihmissuhteet 41

5.4 Pohdintaa 42

6 YHTEENVETO 44

Työelämässä korostuvat vuorovaikutus- ja kontekstinlukutaidot 44

Teologisen osaamisen ulottuvuudet: uskonnon ja kulttuurien tulkki, kohtaamisen asiantuntija ja arvo-osaaja 44

Teologikoulutukseen hillittyä vähentämistä 45

LÄHTEET: 47

1 HANKKEEN TAUSTA, TAVOITTEET JA TOTEUTUS

TAUSTA

Teologisen koulutusalan aiempi ennakointi toteutettiin vuonna 2006 ja siinä arvioitiin teologitarvetta vuosille 2006–2020. Selvityksen mukaan vuosina 2006–2010 tarvitaan vuosittain 250 uutta teologian maisteria, joista 45 aineenopettajan koulutuksen saaneita. Vuosittaiseksi tohtoritutkinnon suorittaneiden koulutustarpeeksi arvioitiin 28 tohtoritutkinnon suorittanutta. Vuosina 2011–2020 teologitarpeen ennakoitiin pienenevän siten, että 220–230 maisteritutkintoa riittäisi kattamaan vuosittaisen työmarkkinoiden tarvitseman teologian maisteritarpeen. (Teotar 2006, 8).

Teologien työttömyysaste on ollut 2010-luvun alkuun asti pieni. Vuonna 2005 teologeista oli työttömänä 2,3 prosenttia ja vuonna 2011 2,5 prosenttia. Vuoden 2015 huhtikuussa teologien työttömyysaste oli jo yli 5 prosenttia (työttömien teologian maistereiden määrän kehitys on nähtävissä liitteessä 2). Työllisyystilanteen huononemiseen ovat vaikuttaneet yleinen taloustilanteen heikkeneminen, joka heijastuu myös kirkon talouteen ja sitä kautta kirkon työllistymismahdollisuuksien heikentymiseen, sekä uskonnon oppiaineen tuntijakojen muutoksiin varautuminen (Akava 2015; Tuominen & Salomaa 2015; AKR 2015, 13.).

Kaikissa suomalaisissa teologeja kouluttavissa tiedekunnissa on opintoihin tarjolla kolme erilaista suuntautumisvaihtoehtoa. Koulutuksessa on mahdollista opiskella tutkinto, joka antaa kelpoisuuden hakeutua Suomen evankelisluterilaisen papin tai lehtorin tehtäviin (A1-linja)[1] tai koulujen uskonnon aineenopettajaksi (B-linja). Kolmas vaihtoehto on generalistinen, missä opiskelijan teologinen tutkinto on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, mutta se ei pätevöitä mihinkään tiettyyn ammattiin. Tämän generalistisen linjan sisällössä, laajuudessa ja sivuaineiden valintamahdollisuuksissa on eroavaisuuksia Helsingin yliopistossa, Åbo Akademissa ja Itä-Suomen yliopistossa. Tässä raportissa tästä vaihtoehdosta käytetään nimitystä yleinen linja.

Teologikoulutukseen pyrkivien ja koulutuksessa olevien uratoiveissa on tapahtunut viime vuosina merkittäviä muutoksia. Opiskelijoiden kiinnostus generalistista teologitutkintoa ja soveltuvaa korkeakoulututkintoa edellyttävää työelämää kohtaan on tasaisesti lisääntynyt (Niemelä 2011; 2013, 8; Hirsto 2011,2012; Hirsto & Buchert 2013; Buchert 2013). Tämä näkyy myös teologisen alan valmistumistilastoissa ja valmistumisen jälkeisessä sijoittumisessa eri työnantajien palvelukseen (Niemelä 2013, 9). Näyttää siltä, että tulevaisuudessa yhä enemmän teologeja on hakeutumassa tehtäviin, joissa edellytetään soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Työmarkkinatilanteessa ja opiskelijoiden uratavoitteissa tapahtuneista muutoksista johtuen teologian alan kouluttavat yliopistoyksiköt päättivät toteuttaa uuden teologisen alan koulutustarpeen ennakoinnin. Hanke käynnistyi tammikuussa 2015 ja sitä varten perustettiin ohjausryhmä. Ryhmän puheenjohtajana toimi dekaani Ismo Dunderberg (HY) ja esittelijänä työelämäyhteyksien suunnittelija Maria Buchert (HY). Ryhmän jäsenet olivat johtaja Kari Kopperi (Kirkon koulutuskeskus), lehtori Mikael Lindfelt (ÅA), yliopistonlehtori Heikki Salomaa (ISY), puheenjohtaja Anna Sauramo (SUOL) ja lehtori Visa Tuominen (ISY). Hankkeen tutkijoina toimivat TT Maria Buchert ja VTM Juha Sainio. Hankkeen avustajana toimi siviilipalvelusmies Teemu Pikkumäki. Työryhmä täydensi kokoonpanoaan kutsumalla asiantuntijajäsenekseen Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan hallintopäällikön Mikael Vänttisen. Raportin tekstin ovat kirjoittaneet Buchert ja Sainio ja luvun 5 osalta Salomaa ja Tuominen.

TAVOITTEET

Teologisen koulutusalan ennakoinnilla pyritään selvittämään, kuinka paljon ja minkälaista teologista koulutusta tulevaisuudessa tarvitaan. Koulutusalan tarpeiden ennakoinnin tavoitteet voidaan tiivistää seuraaviksi kysymyksiksi:

1. Mihin tehtäviin teologit ovat sijoittuneet?
2. Mitkä ovat tutkinnon tärkeimmät osaamisalueet työelämän näkökulmasta?
3. Mitkä ovat teologien työllisyysnäkymät?
4. Millaista koulutuksesta saatua asiantuntemusta teologit työssään hyödyntävät?
5. Millaista teologista asiantuntemusta tarvitaan tulevaisuudessa?

---

1 *Raportissa tätä tutkintoa kutsutaan papin työhön kelpoistavaksi tutkinnoksi, vaikka tutkinto antaa vain muodollisen kelpoisuuden hakeutua papin tai lehtorin tehtäviin. Pappina toimimisen edellytys on teologian maisterin tutkinto ja papiksi vihkiminen. Papiksi vihkimistä edeltää kirkon antama ordinaatiovalmennus, joka suoritetaan teologian maisterin tutkinnon suorittamisen jälkeen. Papiksi vihittävältä edellytetään näin sekä yliopiston että kirkon antamaa koulutusta.*

Selvitys pohjautuu pääosin kevään ja kesän 2015 aikana kerättyyn määrälliseen ja laadulliseen aineistoon. Aineiston analysoiminen tehtiin kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa laadullista aineistoa analysoitiin määrällistä kyselyä varten. Toisessa vaiheessa aineistoja tarkasteltiin toisistaan erillisinä. Kolmannessa vaiheessa aineistojen tulokset yhdistettiin ja niiden keskeisistä johtopäätöksistä muodostettiin työelämän näkökulmasta kolme teologisen alan teemaa. Näissä teemoissa kuvataan teologisen alan osaamista osin nykyhetkestä, mutta myös tulevaisuuden tarpeista käsin. Nuorten pappien työuran alkuvaiheita kuvaava osio (5. luku) perustuu tutkijoiden keväällä 2014 keräämään aineistoon.

Työelämän yleistä muutosta kuvataan muiden tutkimusten ja selvitysten perusteella. Teologien työelämään sijoittumisen näkökulmasta tuoreimpia ovat vuonna 2010 julkaistu Teologimatrikkelin aineisto joka kattaa 74 % vuonna 2009 olleista teologeista sekä Aarresaari-verkoston syksyllä 2014 keräämä ”5 vuotta valmistumisesta” uraseuranta, joka on tehty vuonna 2009 valmistuneista. Uraseuranta-aineisto käsittää 62 vastaajaa, eli se kattaa 38 % vuonna 2009 valmistuneista teologeista. Koska työllisyystilanteen heikkeneminen ja teologian opiskelijoiden uratavoitteiden painopisteen muutos on korostuneesti vahvistunut vuosien 2010 ja 2013 välillä, hankkeessa toteutettiin työllistymiskysely vuosina 2010–2014 teologian maisterin tai tohtorin tutkinnon (ml. filosofian tohtorit teologian alalta) suorittaneiden keskuudessa. Kyselylomaketta ei lähetetty teologian kandidaatin tutkinnon suorittaneille, koska Vipusen tietojen[2] perusteella valtaosa (n. 97 %) kandidaatin tutkinnon suorittaneista jatkaa opintojaan.

Kaikkiaan vuosina 2010–2014 teologian maisterin tai teologian tohtorin tutkinnon suoritti 1 194 henkilöä. Heidän osoitetietonsa tilattiin Väestörekisterikeskuksesta. 18 henkilön osoitetieto oli salattu tai tuntematon. Kyselylomake (liite 1) lähetettiin siis 1 175 tutkinnon suorittaneelle. Kyselylomakkeen kehitystyössä hyödynnettiin sekä hankkeen ohjausryhmän asiantuntijapalautetta että koevastaajien antamaa palautetta ja myös ensimmäisiä laadullisen aineiston haastattelujen tuloksia. Kysely toteutettiin nettilomakkeella. Aikataulun kireyden takia kohderyhmälle lähetettiin vain yksi vastausmuistutus. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 527 henkilöä, mikä tarkoittaa 45 % vastausaktiivisuutta. Saatujen vastausten määrää voidaan siis pitää varsin hyvänä.

Laadullisen aineiston keruussa tehtiin yhteensä kolmetoista haastattelua. Näistä yhdeksän tehtiin teologisten tiedekuntien alumneille (alumnihaastateltavat) sekä neljä työelämän ja tulevaisuuden ennakoinnin asiantuntijoille (vaikuttajahaastateltavat). Haastateltavien rajauksessa huomioitiin niin käytössä oleva kuin valmistumassakin olevat materiaalit sekä aiemmissa ennakointihankkeissa tehdyt havainnot. Koska työelämässä mukana olevat pitävät usein kiinni vanhoista ja perinteisistä rooliasetelmista ja näistä irrottautuminen voi olla vaikeaa (Ponnikas ym. 2013, 37), pyydettiin haastateltaviksi henkilöitä, jotka työskentelevät teologeina perinteisten professioalojen ulkopuolella. Myös vaikuttajahaastateltavat kutsuttiin teologisen alan ulkopuolelta. Rajaukseen vaikutti, että aiemmin tehdyt ja tekeillä olevat selvitykset vastaavat melko hyvin papin, muun kirkon työntekijän ja aineenopettajan osaamisen sisältöön liittyviin kysymyksiin. Aloilta on myös mahdollista saada asiantuntijuuden laatua koskevia kuvauksia kuten ydinosaamiskuvaukset sekä papin ja opettajan eettiset ohjeet (Papin koulutuspolku -raportti 2013). Suomen evankelisluterilainen kirkko toteuttaa parhaillaan laajaa ennakointihanketta, jonka tulokset valmistuvat vuoden 2016 aikana. Näiden kriteerien valossa laadullinen aineistonkeruu kohdistettiin generalistisille aloille, joissa toimii teologeja, mutta aihetta ei ole juuri tutkittu. Alumnihaastatteluaineisto kerättiin yli viisi vuotta työelämässä olleilta teologeilta. Tämä nähtiin tarpeelliseksi, koska määrällinen aineisto kerättiin viimeisen neljän vuoden aikana valmistuneilta. Tällä pyrittiin siihen, että selvityksessä tulisi näkyväksi sekä alkuvaiheeseen että edenneeseen työuraan liittyvät näkökulmat.

Alumnihaastatteluaineisto koostuu yhdeksästä haastattelusta, jotka tehtiin teologisen tutkinnon suorittaneille. Haastatelluista seitsemällä on teologian maisterin tutkinto ja kahdella teologian tohtorin tutkinto. Haastatelluista kahdeksan on valmistunut Helsingin yliopistosta ja yksi Åbo Akademista. Kahdella on teologikoulutuksen lisäksi toinen akateeminen tutkinto. Kaikki haastateltavat ovat valmistumisensa jälkeen käyneet työnantajan järjestämässä täydennyskoulutuksessa. Lisäksi neljä haastateltavaa on suorittanut yliopistotasoisia johtamiskoulutuksen kokonaisuuksia. Haastateltavien työtehtävät ovat vaihdelleet työuran aikana. Kolme haastateltavaa oli valmistuttuaan toiminut papin tehtävissä. Haastateltavista kaksi on työskennellyt useita vuosia ulkomailla. Yksi haastateltava on toiminut uskonnon aineenopettajana. Kansainvälinen yhteistyö liittyy lähes kaikkien haastateltavien työtehtäviin. Haastateltavat toimivat seuraavissa organisaatioissa: Martta-liitto, MercurUrval, StaffPoint, Suomen ihmisoikeusliitto, Pakolaisapu, Punainen risti, Sanomalehden kulttuuritoimitus, Kepa ry ja Vihdin kaupungin sivistystoimi. Näiden lisäksi luvussa 5 aineistona on kahden Itä-Suomen yliopistosta valmistuneen alumnin haastattelut.

Työelämän ja ennakoinnin asiantuntijoilta kerätty vaikuttajahaastatteluaineisto rajattiin koskemaan tahoja, jotka ovat tuottaneet työelämää sekä suomalaisten kilpailukykyä koskevia ennusteita, ja joiden katsottiin tarkastelevan työelämää laajemminkin kuin yhden organisaation näkökulmasta. Haastatellut asiantuntijat olivat Elinkeinoelämän keskusliitosta (EK), Suomen itsenäisestä juhlarahastosta (Sitra), korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestöstä (Akava) ja ajatushautomo Demoksesta. Kukaan haastateltavista ei itse ollut teologi. Työelämän ja ennakoinnin asiantuntijoina heiltä pyydettiin arvioita siitä, millaista tulevaisuus ja tulevaisuudessa tehtävä työ tulee olemaan, ja millaista teologista osaamista tulevaisuuden työelämä tarvitsee. Vaikuttajahaastateltavien valinnassa huomioitiin työuria koskeva metaforinen tarkastelunäkökulma, jossa ajatuksena on, että tiettyjä ammattiryhmiä ja työuria koskevat kertomukset ohjaavat suhtautumista näihin aloihin (Inkson 2004). Tällöin teologeja koskevilla olettamuksilla on vaikutusta siihen, millaisia mahdollisuuksia koulutuksen käyneet saavat työmarkkinoilla. Vaikutus on kaksisuuntainen. Jos työelämä kategorisoi teologisen osaamisen tiettyyn alaan, antaa se teologeille vain vähän mahdollisuuksia muilla aloilla. Toisaalta myös alalla opiskelevat saattavat omaksua työelämän olettamukset suuntautumalla tehtäviin, joihin työelämä heitä ohjaa. Tällöin he eivät pyri muille kuin niille aloille, joihin ennakko-olettamukset heitä ohjaavat.

2 *Vipunen (vipunen.fi) on opetushallinnon tilastopalvelu, jonka sisällöstä vastaavat yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus. Tilastot perustuvat Tilastokeskuksen, opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen keräämiin tietoihin ja rekistereihin.*

2 KOULUTUSTARPEEN ENNAKOINNIN LÄHTÖKOHDAT

2.1 VÄESTÖKEHITYS JA SUOMALAISTEN OSAAMINEN

Työikäisen väestön (15–64-vuotiaiden) määrän ennustetaan vähenevän vuoteen 2030 mennessä 117 000 henkilöllä nykyisestä. Tämän jälkeen työikäisen väestön määrä alkaa ennusteen mukaan hitaasti nousta syntyvyyden lisääntymisen, nettomaahanmuuton kasvun sekä keski-iän nousun seurauksena ja on arvion mukaan vuonna 2060 lähes sama kuin nykyisin. Tästä huolimatta työikäisten osuus koko väestöstä pienenee nykyisestä 65 prosentista 57 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä. (Suomen virallinen tilasto: Väestöennuste). Jos työvoiman supistuminen halutaan välttää, Suomi tarvitsee maahanmuuttajia nykyistä enemmän (Myrskylä & Pyykkönen 2015). Eläkesopimuksen uudistus ja mahdolliset muut tulevat uudistukset todennäköisesti kasvattavat työllisten määrää. Tosin nykyisten uudistusten vaikutus ei ole kovin suuri. Esimerkiksi vuoden 2017 eläkesopimuksen arvioidaan kasvattavan työllisten määrää 2020-luvun puolivälissä alle prosentin (Risku 2015, 31).

Korkeasti koulutettujen[3] osuus työikäisestä väestöstä on Suomessa noin 40 %. Tämä on kansainvälisesti verrattuna korkea, sillä OECD:n keskiarvo on 31 %. Toisaalta ero maihin, joissa osuus on maailman suurin, on kuitenkin merkittävä, yli 12 prosenttiyksikköä. Työikäisistä korkeasti koulutetuista 30 % on vuonna 2012 suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja 3 % tutkijakoulutuksen. Suomi kuuluu maihin, joissa korkeasti koulutettujen osuus on samalla tasolla kaikissa ikäryhmissä, mikä on poikkeuksellista kansainvälisesti. Yleensä korkeasti koulutettujen osuus on kansainvälisesti alimmillaan vanhimmissa ikäryhmissä, nousten siirryttäessä nuorempiin ikäluokkiin ja ollen korkeimmillaan nuorimmissa ikäluokissa. Itse asiassa nuoressa 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä korkeasti koulutettujen osuus onkin Suomessa OECD-maiden keskitasolla. (OKM 2014a, 12; OKM 2014c, 15–17.)

Kehityksen suuntaa voidaan tarkastella vertaamalla työikäisten ikäluokkia toisiinsa niin, että vanhempi ikäluokka edustaa poistuvaa työvoimaa ja nuorempi tulevaa työvoimaa. Suomessa koulutustason muutosvauhtia on laskettu vertaamalla 55–64-vuotiaita 25–44-vuotiaisiin. 2010-luvulla Suomen koulutusrakenteen muutos on hidastunut odotetusti ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä on siis vakiintumassa. Tämän seurauksena Suomi tulee jäämään yhä enemmän jälkeen maailman kärkimaista, kun tarkastellaan korkeasti koulutettujen osuutta työikäisistä. Kun vanhemman ikäluokan poistujat suhteutetaan nuoremman ikäluokan uusiin tulijoihin, nähdään, että vuonna 2012 yhden alimman korkea-asteen tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneen poistujan tilalle tuli 0,99 vastaavan koulutuksen suorittanutta, yhden tutkijakoulutuksen suorittaneen poistujan tilalle 1,16 tutkijankoulutuksen suorittanutta ja yhden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen poistujan tilalle 1,66 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanutta. Korkeasti koulutettujen määrän kasvusta onkin 2010-luvulla jo 90 % muodostunut ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen suorittaneista. (OKM 2014a, 10-15; OKM 2014c, 17.)

Huolestuttavaa on, että samaan aikaan kansainväliset mittaukset (PIAAC, IALS, PISA) viittaavat suomalaisten osaamisen tason olevan laskusunnassa. Vanhemmissa ikäryhmissä suomalaisten osaamisen taso on kansainvälisesti verraten edelleen varsin korkea. Sen sijaan nuorissa ikäryhmissä osaamisen taso on 2000-luvun aikana laskenut ja sosiaalisen taustan vaikutus osaamiseen on kasvanut voimakkaasti. (OKM 2014c, 23–29.)

Työpaikkarakenne on muuttunut Suomessa oleellisesti viimeisen 25 vuoden aikana. Vailla perusasteen jälkeistä koulutusta olevien työpaikkojen määrä on laskenut 60 prosentilla (noin puolella miljoonalla työpaikalla) ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden työpaikkojen määrä on puolestaan kasvanut 60 prosentilla (lähes 350 000 työpaikalla). Itse asiassa 1990-luvun laman ja nykyisen talouskriisin välisellä ajanjaksolla korkeasti koulutettujen työpaikkojen määrä on kasvanut nopeammin kuin korkeasti koulutettujen määrä. Tämä näkyy myös työllisyysasteessa. Työelämään parhaiten kiinnittyneissä 35–54-vuotiaiden ikäluokissa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työllisyysaste on lähellä 90 prosenttia ja alemman tai alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yli 80 prosenttia. Toisen asteen koulutuksen suorittaneilla työllisyysaste on noin 70 % ja vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevilla noin 60 %. (OKM 2014c, 28, 32.)

Koulutusrakenteen muutoksen hidastuessa sekä työllisyysrakenteen muutos että ammattien sisäisen koulutusrakenteen muutos tulee olemaan vuoteen 2030 mennessä olennaisesti hitaampaa kuin millään ajanjaksolla vuoden 1987 jälkeen. Korkea-asteen

3 *Korkeasti koulutetuiksi lasketaan kansainvälisessä vertailussa vähintään alimman korkea-asteen (Suomessa opistotason koulutus) suorittaneet.*

tutkinnon suorittaneiden korkea työllisyysaste tuskin tulee olennaisesti nousemaan, minkä vuoksi korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työpaikkojen kasvu tulee todennäköisesti hidastumaan. Trendi on samansuuntainen lähes koko Euroopassa. Suomessa kehitystrendi alkaa kuitenkin aiemmin, mikä saattaa heikentää kansainvälistä kilpailukykyämme, mikäli yritykset painottavat sijoituspaikkansa valinnassa tarjolla olevaa koulutusta. (OKM 2014c, 32–33.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsauksessa nähdään, että Suomen tavoitteena on erikoistua korkeaa osaamista vaativille aloille. Tämä tulee olemaan haasteellista, sillä pienillä muutoksillakin korkeasti koulutettujen osuus Suomen työikäisestä väestöstä tulee olemaan 2020-luvulla lähellä OECD-maiden keskiarvoa tai jopa sen alle. Niinpä ministeriö linjaa, että tarvitaan korkeakoulujärjestelmän toimintarakenteiden uudistamista ja vahvempaa profiloitumista, vaikka tavoitteeksi otettaisiin maailman huipulla oleva tutkimustoiminta vain muutamalla alalla. (OKM 2014b; OKM 2014c.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että

- Työpaikkarakenne Suomessa on muuttunut oleellisesti, korkeaasteen koulutusta edellyttävien työpaikkojen määrä on kasvanut voimakkaasti ja tämä kehitys tullee jatkumaan.
- Koulutusrakenteen muutos on seuraavan viidentoista vuoden aikana hidasta, eli korkeasti koulutettujen osuus tulee säilymään lähes nykyisellä tasollaan. Toisaalta vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus korkeasti koulutetuista tulee edelleen kasvamaan.
- Merkittäviä muutoksia vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden tutkintomääriin ei ole toistaiseksi tarpeen tehdä, vaikka Suomen strategisena tavoitteena on edelleen erikoistua korkeaa osaamista vaativille aloille.

2.2 TEOLOGEJA TYÖLLISTÄVIEN TAHOJEN JA TOIMIALOJEN ENNUSTEITA

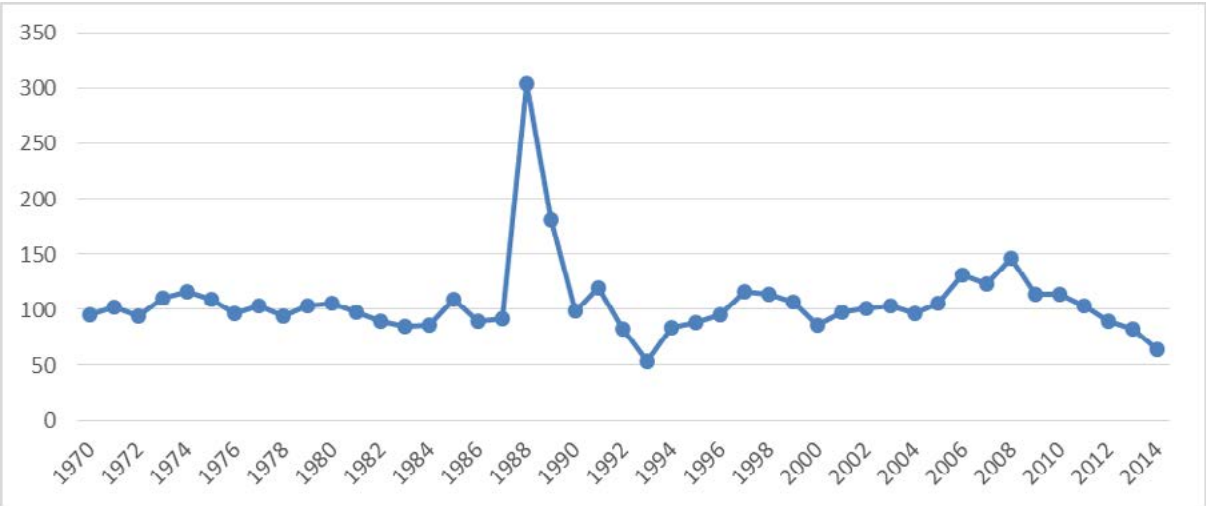
TEOLOGIAN ALAN ENNAKOITU KOULUTUSTARVE

Opetushallitus tuottaa ennakointitietoa koulutuspaikkojen aloittajatarpeista. Myös opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuista löytyy koulutusmääriin liittyviä arvioita. Tässä alaluvussa tuodaan esille myös toimialoittaista ennakointitietoa siltä osin, kun niiden voidaan katsoa liittyvän teologien työllistymiseen aiempien sijoittumistietojen perusteella.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Tasapainoiseen työllisyyskehitykseen 2025 -julkaisussa ehdotus teologian alan koulutustarjonnan tavoitteiksi vuodelle 2016 on pitää aloittajapaikkamäärä käytännössä ennallaan. (OKM 2011.) Myös Opetushallituksen viimeisin julkaisu ”Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025” on vuodelta 2011 ja se kattaa ajanjakson 2008–2025. Teologian ala kuuluu Opetushallituksen luokituksessa kohtaan: humanistinen ja kasvatusala. Teologian alan koulutustarvetta ennakoidaan seuraavasti:

”Vuonna 2009 teologian yliopistoopinnot aloitti noin 280 opiskelijaa. Ennakoitu koulutustarve on vuosikymmenen loppupuolella melko lähellä samaa aloittajamäärää. Alan koulutuksen saaneille ennakoidaan avautuvan työpaikkoja ennen kaikkea yhteiskunnallisen ja humanistisen alan sekä talouden asiantuntijat -ammattiryhmässä (61 %). Tähän ammattiryhmään kuuluvat muun muassa papit sekä muut uskonnollisen elämän erityisasiantuntijat. Työpaikkoja avautuu myös opetusalan tehtävissä (27 %). Näissä kahdessa ammattiryhmässä työvoimatarve aiheutuu sekä poistumasta että työllisten määrän kasvusta. Kaiken kaikkiaan alan koulutuksen saaneille avautuvista työpaikoista viidennes johtuu työllisten määrän kasvusta ja loput poistumasta.” (Hanhijoki ym. 2011, 111.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön ehdotuksessa tutkintotavoitteista 2020-luvulle esitetään humanistisen ja kasvatusalan yliopistokoulutukseen, johon siis teologiakin kuuluu, kahden prosentin kasvua. Tämä tarkoittaa 62 tutkinnon lisäystä. Kasvu kohdistuu pääsääntöisesti opetustyöhön, erityisesti luokanopettajiin. Nuorten ikäluokan kokoon sovitettu koulutuksen aloittajatarpeeksi teologian alalla esitetään 230 aloittavaa opiskelijaa vuosittain. (OKM 2015, 96–97, 108 ja 123.)



KUVIO 1. Papiksi ja lehtoriksi vihittyjen yhteenlaskettu lukumäärä vuosina 1970–2014.

KIRKKOJEN MAHDOLLISUUS TYÖLLISTÄÄ

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on edelleen teologien merkittävin yksittäinen työnantaja, vaikka kirkon henkilöstön määrä on vuodesta 2009 alkaen vähentynyt yhden prosentin vuosivauhdilla. Henkilöstömäärän väheneminen todennäköisesti jatkuu tulevinakin vuosina, koska myös kirkon jäsenmäärä on ollut laskeva. Kirkon työmarkkinalaitoksen ajankohtaiskyselyn mukaan vuonna 2015 viroista ja tehtävistä lakkautetaan tai jätetään täyttämättä vajaa prosentti (noin 160 virkaa tai tehtävää). Määrällisesti eniten tämä koskee seurakuntapapiston, hallinto- ja toimistotyön sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön virkoja ja tehtäviä. (AKR 2015, 9.)

Vuonna 2014 papiksi vihittiin 65 henkilöä. Määrä on historiallisestikin vähäinen (ks. kuvio 1). Rakennemuutokseen varautuminen ja uhka heikkenevästä taloudesta ovat syynä siihen, että seurakunnat ovat olleet hyvin varovaisia virkojen ja sijaisuuksien täytössä (AKR 2014, 13). Toisaalta seuraavan 10–15 vuoden aikana eläkkeelle jäävät 1950-luvulla syntyneet teologit edustavat melko isoa osaa koko teologikunnasta (Niemelä 2010, 2–3). Tällä hetkellä ei ole nähtävissä merkkejä, että kirkkoon kuuluvien määrä tulisi lähitulevaisuudessa dramaattisesti muuttumaan suuntaan tai toiseen. Todennäköisesti kirkkoon kuuluvien määrä laskee edelleen, mutta hitaammin kuin aikaisemmin. Edellä olevat seikat huomioiden voidaan pappisvihkimysten määrän arvioida olevan tulevina vuosina viime vuotta korkeammalla, mutta pidemmän ajan keskiarvoa alemmalla tasolla (70–90 pappisvihkimystä vuodessa). Lisäksi tulee huomioida, että varsin moni teologi aloittaa jossain muussa työssä kirkon palveluksessa ja saa pappisvihkimyksen vasta myöhemmin.

Myös ortodoksisen kirkon puolella seuraavan 10–15 vuoden aikana eläköityvät 1950-luvulla syntyneet teologit edustavat kohtuullisen suurta osaa koko teologikunnasta (Teotar 2006, 26). Poistuman täydentäminen tulee avaamaan virkoja. Tämän perusteella arvioidaan Suomen ortodoksisen kirkon työllistämismahdollisuudet vakaiksi.

Muiden uskonnollisten yhteisöjen osalta ennakointia mahdollistavia tilastotietoja ei ole käytettävissä. Toistaiseksi eri uskonnolliset yhteisöt ovat pieniä toimijoita arvioitaessa teologien työllistymismahdollisuuksia kokonaisuutena, eikä näköpiirissä ole tekijöitä, jotka ennakoisivat nopeaa ja merkittävää muutosta tilanteeseen. Siten muiden uskonnollisten yhteisöjen vaikutusta teologien työllistymiseen voidaan pitää vakaana.

USKONNONOPETTAJIEN TYÖLLISYYSNÄKYMÄT

Opetushallitus seuraa aineenopettajien tarvetta. Aineenopettajien koulutus ja tarve eivät ole kaikilta osin tasapainossa. Tällä hetkellä ylikoulutusta nähdään olevan esim. historian, uskonnon ja eräiden kielten opettajista. Opetushallitus esittääkin, että opettajankoulutuksen voimavaroja tulisi yliopistojen sisäisin ratkaisuin kohdentaa uudelleen niihin opettajaryhmiin, joissa havaitaan ongelmia opettajien kelpoisuudessa ja saatavuudessa, esimerkiksi erityisopettajiin ja maahanmuuttajia opettaviin. (Kumpulainen 2014.)

Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuskeskuksen tutkimuksessa selvitettiin aineenopettajien tarvetta vuoteen 2025 asti. Tarvetta kartoitettiin laskemalla poistumat sekä arvioimalla työllistymistä koulutusta vastaaviin tehtäviin ja niissä pysymistä. Uskonnon, filosofian ja psykologian aineenopettajia käsiteltiin yhtenä ryhmänä. Tätä ryhmää koskien tehtiin seuraavia oletuksia aiempaan tietoon perustuen. Uskonnon, filosofian ja psykologian opettajiksi opiskelevista valmistuu 80 %. Opettajakoulutuksen saaneista 85 % työllistyy aineenopettajiksi peruskouluihin ja lukioihin. Uskonnon, filosofian ja psykologian aineenopettajilla poistumaluvut ovat 1,6 % ensimmäisen viiden vuoden aikana, 0,6 % seuraavien seitsemän vuoden aikana ja sen jälkeen 0,1 % vuodessa. Edellä mainittujen oletusten perusteella vuosina 2011–2020 aineenopettajakoulutukseen otetuista uskonnonopettaja-opiskelijoista noin 64 % tulee toimimaan aineenopettajana vuonna 2025. Uskonnonopettajien osalta täydentymätarpeeksi arvioidaan 228 henkilöä, mikä edellä mainitut oletukset huomioiden olisi mahdollista tyydyttää 40 henkilön vuosittaisella aloituspaikkamäärällä. Nykyisin aloituspaikkoja on 72. On mahdollista, että oletus pedagogiset opinnot suorittaneiden uskonnon, filosofian tai psykologian opiskelijoiden 85-prosenttisesta sijoittumisesta peruskoulun tai lukion opettajiksi on liian voimakas. Tällöin aloituspaikkojen vähennystarve on pienempi. (Nissinen & Välijärvi 2011, 79–80.)

Uskonnonopettajien tarpeeseen vaikuttaa myös tulossa olevat uudet opetussuunnitelmat. Uudessa perusopetuksen tuntijaossa uskonnon ja elämänkatsomustiedon opetusta vähennettiin yhdellä vuosiviikkotunnilla aiemmasta. Supistus on noin kymmenesosa oppiaineiden opetuksesta. Supistus kohdistuu alakouluun, joten sen vaikutus aineenopettajien työllistymismahdollisuuksiin jäänee vähäiseksi. Lukioissa uskonnon/elämänkatsomustiedon pakollisten kurssien määrää vähennetään kolmesta kahteen eli supistus on peräti kolmasosa. (Opetushallitus.) Tällä on suurempi merkitys uskonnon aineenopettajien työllistymismahdollisuuksiin. Samalla ylioppilaskirjoitusten ainereaalikokeeseen siirtyminen on vähentänyt merkittävästi uskonnon kirjoittajien lukumäärää, joten yhä harvempi suorittaa uskonnon valinnaisia kursseja (Harala 2013). Opetussuunnitelmien mukaiseen opetukseen siirrytään syyslukukauden 2016 alussa, mutta muutosten työllisyysvaikutukset näkyvät osin jo nyt.

Aineenopettajia on työllistynyt myös muihin pedagogista osaamista edellyttäviin tehtäviin aikuiskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen piirissä sekä yliopistosektorilla. Millään mainitulla sektorilla ei ole odotettavissa alan kasvusta aiheutuvaa tarvetta eikä poistumakaan merkittävästi vaikuta aineenopettajien työllistymiseen; epävirallinen arvio vuosittaisesta tarpeesta on noin 10 henkilöä.

MUITA TOIMIALAENNUSTEITA

Edellä mainittujen perinteisten professioammattien[4] lisäksi teologeja sijoittuu hyvin moniin erilaisiin tehtäviin, esim. järjestöihin, kulttuurialalle, sosiaali- ja terveysalalle sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloille. Seuraavaksi on kuvattu näiden keskeisimpien toimialojen tulevaisuudennäkymiä.

Kansalaisjärjestöjen toimintaedellytysten edistämistä koskevan periaatepäätöksen mukaan ministeriöiden hallinnonalojen strategioiden osaksi otetaan järjestöjen asema (VNp 8.3.2007). Strategiat pidetään ajan tasalla yhteistyössä järjestöjen kanssa. Muun muassa tämä vahvistaa aatteellisten ja yleishyödyllisten kansalaisjärjestöjen toimintaedellytyksiä. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen tuoreimpien ennusteiden mukaan järjestöissä työllisten määrän arvioidaan kasvavan noin viidenneksellä vuoteen 2030 mennessä. (Opetusministeriö 2010; OKM 2015, 117.)

Kulttuurialan koulutuspaikkojen aloittajamäärä on liian suuri tarjolla olevaan työpaikkamäärään nähden.

4 *Tämä yleistermi käsittää tässä yhteydessä kaikki kirkon tai muiden uskonnollisten yhteisöjen tehtävät sekä koulujen uskonnonopettajan tehtävät.*

Ala on ollut suosittu ja se on johtanut aloittajamäärän merkittävään kasvuun viimeisen 15 vuoden aikana. Työikäiset ovat tällä hetkellä nuoria, minkä vuoksi uusia työpaikkoja ei ole lähitulevaisuudessa tulossa. Kulttuurialan koulutuspaikkojen vähennystarpeet kohdistuvat kaikille koulutusasteille ja niistä vähiten yliopistokoulutukseen. (OKM 2015, 42.) Myöskään viestintäsektorille ei ole odotettavissa merkittävää työpaikkojen kasvua, koska ala on parhaillaan suurten muutosten kourissa.

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen (VATT) tuoreimpien ennusteiden mukaan sosiaali- ja terveyspalvelujen toimialoilla työllisten määrän arvioidaan kasvan selvästi (+22 ja 36 %). Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilla työllisyyden kasvua ennakoidaan liike-elämän kaupallis-hallinnollisten palvelujen toimialalle (20 %). Yliopistokoulutuksen aloittajamäärän kasvu on kuitenkin kaupallis-hallinnollisella alalla ollut viime vuosina niin nopeaa, että se näyttäisi ylittävän tulevaisuuden tarpeet. Ainoastaan oikeustieteen, kansantaloustieteen ja tilastotieteen aloittajatarve arvioidaan nykyistä suuremmaksi. (OKM 2015, 42–43, 117.)

Suomessa, kuten monissa muissakin kehittyneissä maissa, korkeaa koulutusta vaativien työpaikkojen osuus tulee kasvamaan jatkossakin, mutta yhä useampi näistä työpaikoista syntyy palvelualoille perinteisen teollisuuden sijaan. Eri toimialoilla toimivat palvelut tulevat lähenemään ja palveluyritykset tulevat yhä enenevässä määrin toimimaan eri alojen rajapinnassa. (Honkatukia ym. 2014, 2- 4; Pajarinen, ym. 2012, 6).

Yhteenvetona teologien työllistymismahdollisuuksista tulevaisuudessa voidaan todeta seuraavaa:

- Opetus- ja kulttuuriministeriön ehdotuksessa tutkintotavoitteista 2020-luvulle ei esitetä muutoksia teologien koulutusmääriin.
- Kirkon henkilöstömäärä on ollut hienoisesti laskeva vuodesta 2009 lähtien ja tämän suunnan arvioidaan jatkuvan myös tulevina vuosina. Toisaalta eläkkeelle jäävien teologien suhteellisen suuri osuus tullee tulevina vuosina avaamaan papin virkoja, vaikka kirkon taloudellinen tilanne ei paranisi nykyisestä. Arvio pappisvihkimyksien 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 hakeudu papin tehtäviin.
- Selvitysten mukaan uskonnon aineenopettajia koulutetaan tällä hetkellä liikaa. Nissisen ja Välijärven raportissa esitetään jopa yli kolmanneksen pienennystä nykyisiin aloituspaikkamääriin.
- Muiden alojen mahdollisuudet työllistää teologeja ovat pitkälti riippuvia yleisistä suhdanteista. Järjestösektorille ennakoidaan kasvua, kun taas viestintä- ja media-alan tulevaisuudennäkymät ovat synkät. Palvelualoille ennustetaan kasvua. Teologisen alan näkökulmasta erityisesti palvelujen kysynnän monipuolistuminen voi tarjota mahdollisuuden luoda asiantuntijaosaamista näille markkinoille. Teologeilla on perinteisten alojen ulkopuolella mahdollisuuksia ja niiden arvioidaan kasvavan, mutta jää nähtäväksi konkretisoituuko se teologian osaajien tarpeen kasvuna.

2.3 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN MEGATRENDIT

RESURSSIEN NIUKKENEMINEN

Tulevaisuuden trendejä on arvioitu monipuolisesti eri näkökulmista. Eri arviointitahot ovat yksimielisiä siitä, että nyt käynnissä olevalla murroskaudella tulee olemaan vaikutuksia myös tulevaisuuden työelämään. Keskeisin muutos liittyy resurssiniukkuuteen. Maapallon väkiluku kasvaa ja elintaso kehittyvissä maissa nousee. Luonnonvarojen kysyntä kasvaa samalla, kun niiden tarjonta vähenee. Asumiseen, liikkumiseen ja ruokaan liittyvät ratkaisut tulevat aiempaa kalliimmaksi. Tämä edellyttää resurssiviisasta taloutta ja uusia innovaatioita, joilla hyvinvointia tuotetaan mahdollisimman monelle ja mahdollisimman pienellä luonnonvarojen kulutuksella. (Wilenius & Kurki 2012, 11–13; Kasvio 2014; Demos Helsinki, Teemat; Hämäläinen 2014; Kestävällä kasvulla hyvinvointia 2014.)

Resurssitehokkuus on maailmantalouden seuraavan aallon tärkein ajuri. Sen pohjalta tehdään teknologiaa, taloutta sekä sosiaaliseen muutokseen liittyviä ratkaisuja. Ympäristöteknologia, bioteknologia, nanoteknologia ja terveydenhuolto ovat tulevaisuuden aloja, joiden ympärille seuraava aalto kehittyy. Edellisen talouden aallon aikana alkanut digitalisoituminen etenee nopeasti ja luo uudenlaisen teknologia alustan uusille tuotteille ja palveluille. Paradigmamuutos kohti tehokkaampaa resurssien käyttöä on käynnissä, ja se perustuu kolmeen päätekijään: Ensiksi keskeisten raaka-aineiden niukkenemiseen ja niiden hinnan nousuun. Toiseksi raaka-aineiden tehostettuun käyttöön, josta tulee keskeinen kilpailuvaltti. Kolmanneksi voimistuvan ympäristötietoisuuden ja lainsäädännön myötä tuleviin rajoihin, jotka pakottavat huomioimaan resurssien käytön ja ympäristövaikutukset. Seuraava aalto tuo mukanaan joukon yhteiskunnallisia haasteita, joita ei voida niiden laajuuden vuoksi ratkaista yksittäisillä toimenpiteillä. (Wilenius & Kurki 2012, 11–13.) Työ on keskeisessä asemassa tulevaisuuden valinnoissa, sillä työstä on tullut nykyihmiselle merkittävä arvo[5]. Väestömäärän kasvuun ja luonnonvarojen hupenemiseen liittyvät tekijät ovat haasteita, joiden keskellä ja joihin itsessään työelämätoimijoiden tulee löytää ratkaisuja. (Kasvio 2014.)

Suomen tulevaisuustyön taustalla on visio Suomesta kestävän hyvinvoinnin edelläkävijänä. Suomi pyrkii tuottamaan hyvinvointia maapallon kantokyvyn rajoissa. Tämän vuoksi panostetaan erityisesti cleantech osaamiseen, jonka arvioidaan olevan Suomen seuraava keskeinen vientituote. (Sitra 2014; Kestävällä kasvulla hyvinvointia 2014.)

HYVINVOINNIN UUDET ULOTTUVUUDET

Pitkälle kehittyneiden yhteiskuntien käsitys hyvinvoinnista on muuttunut. Vaurastuminen on johtanut vaihtoehtojen lisääntymiseen. Hyvinvointia tukevien valintojen tekeminen on tullut monimutkaisemmaksi ja ihmisten elämänhallinnan kokemus on heikentynyt. Talouden ja yhteiskunnan nopea rakennemuutos, päätöksenteon vaikeus, materialistinen kulttuuri ja yksilökeskeisyys haastavat yksilön kyvyn ymmärtää, hallita ja luoda merkityksiä

5 *Kansainvälisten mielipidetutkimusten mukaan hyvä työpaikka on ihmisten eniten tavoittelema asia kaikkialla maailmassa riippumatta yhteiskunnan kehitystasosta tai yksilöiden uskonnosta, koulutuksesta ja sukupuolesta. (Kasvio 2014, 26.)*

omalle elämälle. Arjen hallinnasta on tullut nyky-yhteiskunnassa keskeinen hyvinvointiongelma. (Hämäläinen 2014; Sitra 2014.)

Tulevaisuudessa yhteiskunnan hyvinvointi ymmärretään laajasti. Materiaalisen mittaamisen sekä taloudellisten näkökulmien rinnalle nousee kokonaisvaltaisempi käsitys hyvinvoinnista, jonka tarkasteluun ja lisäämiseen tarvitaan useita eri tieteenaloja. (Hämäläinen 2014.)

Toimeentulo, terveys ja toimintakyky ovat edelleen tärkeitä hyvinvoinnin mittareita. Niiden rinnalle on nousemassa uusia näkemyksiä. Kokemukset oman elämän arvokkuudesta, yksilöllisen ilmaisun tavoista ja eri ryhmiin kuulumisesta ovat tulevaisuudessa keskeisiä hyvinvointia lisääviä tekijöitä. Resurssiniukkuus merkitsee muutosta asumiseen, kuluttamiseen ja työn tekemiseen. Kehittyneissä maissa palvelut muuttuvat räätälöidyiksi. Resurssiniukkuus johtaa tiiviimpään rakentamiseen, jonka myötä kaupungistuminen kiihtyy ja asuminen tiivistyy. Myös erilaisten yhteisöjen merkitys kasvaa, kun ihmiset verkottuvat toisiinsa asumisen, vapaa-ajan ja työelämän kautta aiempaa monipuolisemmin. Tämä lisää vuorovaikutusosaamisen merkitystä. Uudenlaisten yhteisöjen merkitys hyvinvoinnille kasvaa tulevaisuudessa. Niissä syntyy osaamisdemokratiaa, jolla tuotetaan osaamista ja ohjataan päätöksentekoa. (Demos, Teemat.)

Sitra on tiivistänyt tulevaisuuden haasteet megatrendilistaksi, johon on koottu tulkinta globaalien muutostrendien suunnista ja niiden vaikutuksista Suomeen (ks. kuvio 2). Keltaisella merkityt kuvaavat hyvinvointiin painottuvia megatrendejä, punainen yhteiskuntaan painottuvia megatrendejä, sininen talouteen ja rakenteisiin painottuvia megatrendejä ja vihreä ympäristöön painottuvia megatrendejä. Keskellä oleva tummansininen on metatrendi, joka sitoo yhteen muut trendit ja kuvaa keskinäistä riippuvuutta. (Sitra 2014.)

INFORMAATIOTEKNOLOGIA MUUTTAA TYÖELÄMÄÄ

Tulevaisuuden työmarkkinat eriytyvät globaalisti kilpailtuun työhön ja paikalliseen, läsnäoloa edellyttävään työhön. Työ pilkkoutuu yhä pienempiin osiin, ja asiantuntijatyötäkin automatisoidaan tietotekniikan avulla. (Kestävällä kasvulla hyvinvointia 2014.)

Informaatioteknologia muuttaa työn organisointia ja sisältöjä. Työpaikkojen määrä vähenee ja työelämän osaamistarpeet muuttuvat teknologian kehittyessä. Informaatioteknologiaan liittyvä osaaminen on tullut välttämättömäksi kaikilla aloilla. Tarvitaan osaajia, jotka ymmärtävät ja tulkitsevat ”Big dataa” ja osaavat yhdistää eri lähteistä tulevaa tietoa. Siksi humanististen koulutusalojen, joihin teologinenkin ala kuuluu[6], tulisi huomioida opetussuunnitelmissaan aiempaa enemmän se, että tulevaisuuden osaajat työskentelevät informaatioyhteiskunnassa (Lempinen 2015, 17–19.).

YRITTÄJÄMÄINEN TYÖOTE

Tulevaisuuden työn arvioidaan olevan projektimaista. Tämä vaatii yksilöltä kykyä sietää epävarmuutta ja jatkuvia muutoksia. Työelämä edellyttää yhä enemmän henkilökohtaista vastuun ottamista ja itsensä johtamista. Koulutuksen tulisi vastata tähän tarpeeseen edistämällä eri osaamisten yhdistelyvalmiutta ja vuorovaikutustaitoja, joita tarvitaan työtehtävien- ja -yhteisöjen muuttuessa. (Kestävällä kasvulla hyvinvointia 2014.)

Tulevaisuuden työn ennakoidaan tapahtuvan aiempaa enemmän moniammatillisissa ja kansainvälisissä verkostoissa, joiden kokoonpanot vaihtelevat tarpeen mukaan. Myös työtehtävät muuttuvat: osa ammattinimikkeistä kuihtuu ja tilalle syntyy uusia. Erilaisista taustoista ja kansalaisuuksista tulevat ihmiset tulevat ratkaisemaan yhä enemmän yhdessä käsillä olevia haasteita ja tuottamaan erilaisia palveluita ja tuotteita. Tämä näkyy myös paikallisessa työssä. Suomessa maahanmuuton lisääntyminen sekä paikalliseen työhön tuotetut kansainväliset ratkaisut edellyttävät hyvää kielitaitoa ja kulttuuriosaamista myös kotimaassa tehtävässä työssä. Tulevaisuuden työssä korostuu uusien innovaatioiden ja yrittäjämäisen työotteen merkitys. Koulutukselta tämä edellyttää kokeiluun kannustavaa oppimisympäristöä ja oppijalta luovien oppimismahdollisuuksien löytämistä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011.)

Tulevaisuuden työelämälle on tyypillistä tietojen nopea vanheneminen sekä työpaikkojen ja -yhteisöjen muuttuminen työtehtävien mukaisesti. Tämä edellyttää sopeutumisvalmiutta, jatkuvaa oppimista, luovuutta, ihmisten välistä vuorovaikutusta ja tehokasta tiedonkulkua. Vaihtuvien työtehtävien ja erilaisten projektien yhtäaikainen hoitaminen edellyttää yksilöltä hyvää itsensä johtamisen, motivoinnin ja rajojen asettamisen taitoa. Yhä kansainvälisemmäksi muuttuva työelämä edellyttää hyvää kielitaitoa ja kulttuurien ymmärtämisen taitoa. Tähän liittyen useilla työpaikoilla on käynnistetty koulutuksia, joissa työntekijöitä valmennetaan yhteistyöhön eri kulttuuritaustoista tulevien kanssa. (Työsuojeluosasto 2015, 10–11.) Muuttuva työelämä edellyttää jatkuvaa oppimista ja uuden omaksumista, minkä vuoksi tulisi kehittää erilaisia täydennyskoulutusmahdollisuuksia, joiden avulla ihmiset voivat kehittyä työssään (Akava 2014, 9).

6 *Opetus- ja kulttuuriministeriön jaottelussa teologinen ala kuuluu humanistiseen ja kasvatusalaan.*

KUVIO 2. Suomen itsenäisyyden juhlarahaston (Sitra) esittämät tulevaisuuden megatrendit 2014/2015

Työelämän projektimaisuus ja vaihtuvat työyhteisöt edellyttävät työntekijöiltä hyviä vuorovaikutustaitoja, kontekstinlukutaitoa ja kykyä oppia uutta tietoa. Kielitaidon, poikkitieteellisen osaamisen ja oman substanssialan tiedon merkitykset korostuvat kaikessa tulevaisuudessa tehtävässä työssä. Tulevaisuuden asiantuntijataitoja ovat mahdollisuuksien ymmärtäminen, niiden pohjalta luominen sekä hyvä vuorovaikutusosaaminen. Näiden taitojen tarve tulee ylittämään toimialojen ja perinteisten henkilöstöryhmien rajat. Lisäksi tulevaisuuden menestyjät ovat aloitteellisia ja empaattisia. He huomioivat eettiset lähtökohdat ideoissaan ja teoissaan. (Lempinen 2015, 21.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että

- Tulevaisuuden työelämän keskeisin haaste on resurssien niukkeneminen.
- Käsitys hyvinvoinnista kehittyneissä yhteiskunnissa on muuttunut. Taloudellisen hyvinvoinnin rinnalle on nousemassa aiempaa voimakkaammin yksilön elämää, hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä koskevat painotukset.
- Informaatioteknologian ja automatisoitumisen eteneminen muuttavat työelämää ja sen osaamistarpeita.
- Tulevaisuudessa projektimaisten töiden osuus lisääntyy ja yrittäjämäisen työotteen merkitys kasvaa myös palkkatyössä.

3 TYYTYVÄISYYS TEOLOGISEEN TUTKINTOON JA TEOLOGIEN TYÖLLISTYMINEN

KYSELYAINEISTO

Luvussa 1 on kerrottu teologien työelämään sijoittumista kartoittavan kyselyaineiston taustaa ja toteutusta. Kyselyaineisto sisältää 527 teologin vastaukset. Heistä 372 on valmistunut Helsingin yliopistosta (vastausprosentti 45), 126 Itä-Suomen yliopistosta (vastausprosentti 51) ja 29 Åbo Akademista (vastausprosentti 30). Kohderyhmän koulutusta koskevat taustatiedot pyydettiin suoraan kunkin yliopiston opiskelijarekisteristä, jotta kyselylomakkeen pituutta ei tarvinnut kasvattaa koulutusta koskevilla kysymyksillä. Koulutustiedot liitettiin kyselyaineistoon tunnistenumeron avulla.

Tässä selvityksessä tehtyjen tarkastelujen taustamuuttujina on käytetty yliopistoa, tutkinnon suoritusvuotta, vastaajan sukupuolta, ikää ja koulutustaustaa sekä soveltuvin osin muita aineiston muuttujia. Edellä mainituista ikä luokiteltiin aineiston perusteella neljään luokkaan. Koulutuksen luokittelussa käytetään sovelletusti koulutuksen suuntautumisvaihtoehtoja. Koulutustausta-muuttujan luokat ovat: tutkinto on antanut kelpoisuuden papin tehtävään, tutkinto on antanut pätevyyden aineenopettajan tehtävään sekä ns. yleiseltä linjalta valmistuneet teologian maistereiden osalta. Luokitukseen lisättiin vielä teologian tohtorit omana ryhmänään.

Taulukossa 1 on nähtävissä kyselyyn vastanneiden osuudet yliopistoittain ja koko kyselyaineiston osalta eri taustamuuttujien suhteen. Kaikista vastaajista naisia on 64 %. Naiset ovat aineistossa hieman yliedustettuina (katso luvun 3.1 tutkinnon suorittaneet). Vastaajien iän mediaani on 33 vuotta ja keskiarvo 37 vuotta. Iän osalta vastaajajoukko on yhtenevä koko kohderyhmän kanssa. Lisäksi vastaajajoukko on jakautunut tasaisesti tutkinnon suoritusvuoden mukaan. Koulutustaustan osalta aineenopettajan pätevyyden saaneet näyttäisivät olevan[7] kyselyaineistossa hieman yliedustettuina (vastausprosentti n. 60)

7 Åbo Akademin osalta vastausprosentteja laskettaessa jouduttiin käyttämään teologian maistereiden osalta arviota eri linjoilta valmistuneiden lukumääristä. Tällä ei kuitenkaan ole käytännön merkitystä tuloksen kannalta.

	HY	ISY	ÅA	Koko aineisto
SUKUPUOLI				
Mies (N = 190)	33 %	42 %	48 %	36 %
Nainen (N = 337)	67 %	58 %	52 %	64 %
LUOKITELTU IKÄ				
Alle 30 (N = 120)	23 %	21 %	28 %	23 %
30-34 (N = 179)	36 %	33 %	14 %	34 %
35-39 (N = 70)	16 %	7 %	7 %	13 %
Väh. 40 (N = 158)	26 %	38 %	52 %	30 %
TUTKINNON SUORITUSVUOSI				
2010 (N = 105)	21 %	17 %	24 %	20 %
2011 (N = 102)	18 %	25 %	14 %	19 %
2012 (N = 111)	21 %	21 %	21 %	21 %
2013 (N = 109)	21 %	22 %	10 %	21 %
2014 (N = 100)	20 %	14 %	31 %	19 %
KOULUTUSTAUSTA				
Kelpoisuus papin työhön (N = 235)	44 %	48 %	41 %	45 %
Aineenopettajan pätevyys (N = 106)	20 %	23 %	10 %	20 %
Yleinen linja (N = 136)	27 %	22 %	28 %	26 %
Tohtorit (N = 50)	10 %	6 %	21 %	10 %
Yhteensä (N = 527)	100 %	100 %	100 %	100 %

TAULUKKO 1. Vastaajat yliopistoittain sukupuolen, iän, tutkinnon suoritusvuoden ja koulutustaustan mukaan.

ja yleiseltä linjalta valmistuneet hieman aliedustettuina (vastausprosentti n. 40). Papin kelpoisuuden antavan tutkinnon suorittaneista sekä tohtoreista kyselyyn vastasi 45 %.

Työllistymiskyselyllä kerättiin myös laadullista palautetta koulutuksesta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan miten tyytyväinen tai tyytymätön hän on suorittamaansa teologian alan tutkintoon työuransa kannalta. Lisäksi vastaajilta tiedusteltiin, puuttuiko opinnoista jotain tietoja ja taitoja, jotka olisivat olleen työelämän kannalta ehdottoman tarpeen, sekä pitäisikö teologian tehdä enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa. Osa vastaajista antoi palautetta koulutuksesta myös kohdassa ”Vapaa sana”.

3.1 TYYTYVÄISYYS TUTKINTOON

TUTKINNON SUORITTANEET JA LÄPÄISY

Vuosina 2010–2014 teologin maistereita valmistui keskimäärin 216 ja teologian tohtoreita 23 vuodessa. Kyseisellä ajanjaksolla teologian maisterin tai teologian tohtorin tutkinnon suorittaneista 1 194 henkilöstä naisia oli 732 (61 %). Kohderyhmään kuuluvien iän mediaani on 33 vuotta ja iän keskiarvo on 37 vuotta. Kohderyhmään kuuluvista 842 henkilöä oli valmistunut Helsingin yliopistosta, 251 Itä-Suomen yliopistosta ja 101 Åbo Akademista.

Teologian koulutuksen läpäisyprosentti, eli aloittaneista 9 vuoden aikana tavoitetutkintoonsa valmistuneiden osuus, on tällä hetkellä 61,5 %. Tutkinnon suorittaneista teologeista 7 % jatkaa opintojaan tähtäimenään toinen tutkinto. Tutkinnon suorittaneiden työvoimaosuus on 89 %. Työvoimaosuudella tarkoitetaan työllisten ja työttömien yhteenlaskettua prosenttiosuutta 15–64-vuotiaista. (OKM 2015, 119.)

TYYTYVÄISYYS TUTKINTOON

Tutkintotyytyväisyyttä työuran kannalta tiedusteltiin 6-portaisella asteikolla (ks. kyselylomake, liite 1). Vastaukset luokiteltiin kolmeen ryhmään. Tutkintoonsa erittäin tyytymättömät ja tyytymättömät muodostavat ryhmän ”Tyytymättömät”, hieman tyytymättömät ja melko tyytyväiset ryhmän ”Ei selkeää kantaa” sekä tutkintoonsa tyytyväiset ja erittäin tyytyväiset ryhmän ”Tyytyväiset”. Tutkintoonsa tyytyväisiä työuran kannalta oli kaikkiaan noin puolet vastaajista (52 %). Vastaajista 37 % ei ilmaissut selkeää kantaa suuntaan tai toiseen ja 11 % vastaajista oli tutkintoonsa tyytymätön.

Saadut vastaukset on mahdollista jakaa myös kahteen ryhmään. Tällöin tutkintoonsa tyytyväisiin lasketaan ne vastaajat, jotka olivat tutkintoonsa melko tyytyväisiä, tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Vastaavasti jonkin vaihtoehdoista hieman tyytymätön, tyytymätön tai erittäin tyytymätön valinneet ryhmitellään tutkintoonsa tyytymättömiksi. Tällä jaottelulla kolme neljästä vastaajasta arvioi olevansa tyytyväinen tutkintoonsa työuran kannalta. Osuus on yhtenevä viimeisimmän vuonna 2009 valmistuneilta kerätyn uraseuranta-aineiston teologian maistereiden vastausten kanssa. Muilta koulutusaloilta valmistuneiden vastauksiin verrattuna teologien tyytyväisyys tutkintoonsa oli toiseksi matalin (Uraseuranta 2015). Jatkossa tutkintotyytyväisyyden osalta on käytetty ensimmäisenä mainittua jakoa kolmeen ryhmään, ellei toisin ole ilmoitettu.

Åbo Akademista ja Itä-Suomen yliopistosta valmistuneista vähintään kolme viidestä ilmoitti olevansa tyytyväinen suorittamaansa tutkintoon työuran kannalta. Helsingin yliopistosta valmistuneista tyytyväisiä tutkintoonsa oli alle puolet (48 %). Tilanne on sama, vaikka tutkintotyytyväisyyttä tarkasteltaisiin kaksiluokkaisena (tutkintoon tyytyväiset ja tyytymättömät). Helsingin yliopistosta valmistuneiden keskuudessa on eniten tutkintoonsa tyytymättömiä.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna kaikkein tyytyväisimpiä tutkintoonsa ovat teologian tohtorit. Heistä 85 % oli valinnut vaihtoehdon ”Tyytyväinen” tai ”Erittäin tyytyväinen”. Yleiseltä linjalta valmistuneista vain vajaa kolmannes oli tyytyväinen tutkintoonsa työuransa kannalta. Professiotutkinnon suorittaneista tyytyväisiä oli hieman yli puolet. Vertailtaessa tyytyväisyyttä tutkintoon yliopiston ja koulutuksen mukaan nähdään, että tyytymättömyys on suurempaa Helsingin yliopiston A1- ja A2-linjoilta valmistuneiden keskuudessa kuin vastaavia koulutuksia muissa yliopistoissa suorittaneilla (ks. Liite 3, taulukko 2). Kyseisen liitteen taulukossa 1 on myös tutkinnon suoritusvuosi taustamuuttujana, jotta yksiköt saavat lisätietoa esim. koulutusuudistusten vaikutuksista.

	Tyytyväinen	Ei selkeää kantaa	Tyytymätön	Yhteensä
YLIOPISTO				
HY (N = 366)	48 %	40 %	12 %	100 %
ISY (N = 126)	60 %	32 %	8 %	100 %
ÅA (N = 27)	67 %	22 %	11 %	100 %
KOULUTUS				
Kelpoisuus papin työhön (N=233)	56 %	34 %	11 %	100 %
Aineenopettajan pätevyys (N = 105)	53 %	35 %	11 %	100 %
Yleinen linja (N = 134)	32 %	54 %	14 %	100 %
Tohtori (N = 47)	85 %	11 %	4 %	100 %
TYÖN KOULUTUS-VASTAAVUUS				
Työ selvästi koulutustasoa alempi (N = 57)	21 %	37 %	42 %	100 %
Työ osittain koulutustasoa alempi(N = 90)	56 %	37 %	8 %	100 %
Työ vastaa hyvin koulutustasoa (N = 291)	60 %	35 %	5 %	100 %
Työ on koulutustasoa vaativampaa (N = 57)	44 %	46 %	11 %	100 %
Yhteensä (N = 519)	52 %	37 %	11 %	100 %

TAULUKKO 2. Tyytyväisyys tutkintoon yliopiston, koulutuksen ja työn koulutusvastaavuuden mukaan.

A2-linja on opiskellessa mahtava - työnhaussa vaikea perustella miksi pitäisi valita minut jos hakee uskonnollisen genren ulkopuolisiin töihin. "Yleiseltä linjalta valmistunut"

Avoimiin kysymyksiin tulleiden vastausten perusteella työllistymiseen liittyvät haasteet vaikuttavat joillakin tutkintotyytyväisyyteen. Tästä syystä edellä olevaan taulukkoon 2 otettiin taustamuuttujaksi mukaan työn vaativuustasoa suhteessa koulutustasoon tarkasteleva kysymys. Vastaava tulos on nähtävissä myös uraseuranta-aineistoissa, työllistymisvaikeuksia kokeneet ja koulutustasoaan alempiin tehtäviin työllistyneet ovat tyytymättömimpiä tutkintoonsa kuin hyvin työllistyneet (Uraseuranta-aineistot).

Kuten taulukosta 2. näkyy, vastaajat, jotka arvioivat työtehtävänsä selvästi koulutustasoaan alemmaksi, ovat tyytymättömämpiä tutkintoonsa kuin paremmin koulutustasoaan vastaavissa tehtävissä toimivat. Tarkasteltaessa ilmiötä vielä koulutusmuuttujan suhteen nähdään, että koulutussuunnasta riippumatta koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä toimivat maisterit ovat selvästi tyytymättömämpiä tutkintoonsa kuin koulutustasoaan vastaavassa työssä olevat maisterit. Sen sijaan tohtorin tutkinnon suorittaneilla tätä eroa ei ole. Tämä viittaa siihen, että tohtorit siirtyvät maistereita useammin koulutustasoaan alempiin tehtäviin työn vetotekijöiden takia, ei pakosta[8].

Myös työttömyyttä kokeneet ovat tutkintoonsa tyytymättömämpiä kuin ne, jotka eivät ole olleet työttöminä valmistumisensa jälkeen. Erityisen selkeästi tämä näkyy verrattaessa kyselyhetkellä työttömänä olevien vastauksia työssä olevien vastauksiin. Selkeimmin työttömyyskokemusten negatiivinen vaikutus tutkintotyytyväisyyteen näkyy aineenopettajan pätevyyden saaneiden sekä yleiseltä linjalta valmistuneiden keskuudessa.

A2-linjalla suoritettu teologian maisterin tutkinto on osoittautunut sellaiseksi, että sillä ei saa töitä. Mediatyössä (joita paikkoja olen hakenut useampaakin) suhtaudutaan oudoksuvasti tutkintooni, vaikka se periaatteessa antaa pätevyyden (tai sen pitäisi antaa pätevyys) mediatyössä toimimiseen. "Yleiseltä linjalta valmistunut"

Uskonnonopettajaksi opiskelevien aloituspaikkoja tulisi ehdottomasti pienentää. Uskonnonopettajille (vaikka olisi muitakin opetettavia aineita) ei ole niin montaa virkaa/sijaisuutta tarjolla vuodessa kuin mikä on vuosittainen uskonnonopettajaksi valmistuvien määrä. "Aineenopettajaksi valmistunut"

En ole saanut pappisvihkimystä! Olen kuin lääkäri ilman oikeuksia. En pääse tekemään sitä työtä, johon minulla on kutsumus. Roikun löysässä hirressä, ilman tietoa siitä milloin tähän tilanteeseen on tulossa muutos. Teologin koulutus on ollut hyvä koulutus ja yliopistossa saa laadukasta opetusta. Kirkon tarve meille on tullut pettymyksenä. "Kelpoisuus papin tehtäviin"

Vastaajia pyydettiin perustelemaan kantansa tutkintotyytyväisyyteen. Näitä perusteita tarkasteltiin jaottelemalla ne vastaajan koulutuksen mukaan. Papin tehtäviin kelpoisuuden antaneen tutkinnon suorittaneet ovat tyytyväisiä saamaansa tiedolliseen ja taidolliseen perustaan ja heistä merkittävä osa koki tutkinnon antaneen hyvät valmiudet työhön. Toisaalta lähes yhtä moni toi esiin puutteet käytännön osaamisessa (tästä lisää luvuissa 4.2 ja 5). Aineenopettajan pätevyyden saaneet ja yleiseltä linjalta valmistuneet olivat tyytyväisimpiä koulutuksensa yleissivistävyyteen ja sen antamiin valmiuksiin alan työtehtäviin. Molemmissa vastaajaryhmissä koettiin eniten tyytymättömyyttä työn saamisen vaikeuden takia. Myös tohtoreiden perusteluista nousivat esiin edellä mainitut teemat sekä tyytyväisyydelle että tyytymättömyydelle, joskaan ei yhtä selvästi kuin esim. yleiseltä linjalta valmistuneiden perusteluissa.

Korkeakoulututkinto on erityisen tärkeä asiaa työurani kannalta, mutta sillä ei niinkään ole merkitystä, että tutkinto on teologinen. Enemmän hyötyä on selkeästi tekemistäni sivuaine- ja täydennysopinnoilla, jotka ovat tehneet tutkinnostani moniuloitteisemman ja yhteiskunnallisesti tärkeämmän. Teologisia opintoja on joutunut myös huomattavasti enemmän perustelemaan ja selittämään, koska se ei todella ole työelämässä tuttu kaikessa laajuudessaan. Vahvoja hyvin stereotyyppisiä mielikuvia liittyy edelleen paljon teologiseen tutkintoon ja sen kanssa kamppaileminen on varmasti jokaisella edessä joka ei mieli "perinteisiin" teologin ammatteihin. "Yleiseltä linjalta valmistunut"

LÄHITIETEENALAT JA MUU KOULUTUS

Enemmistö vastaajista (70 %) oli sitä mieltä, että teologian pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa. Yliopiston, tutkinnon suoritusvuoden, sukupuolen ja iän välillä ei tässä ollut käytännön eroja. Tohtoreista yli 90 % on sitä mieltä, että teologian pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa. Maistereista, koulutustaustasta riippumatta, samaa mieltä oli noin kaksi kolmesta. Sama asia tulee esiin, kun taustamuuttujaksi valitaan työnantaja. Korkeakouluissa työskentelevistä useampi kuin neljä viidestä arvioi, että teologian tulisi tehdä enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa. Myös järjestöissä työskentelevistä keskimääräistä useampi toivoi enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa.

Vastaajia pyydettiin nimeämään tieteenalat, joiden kanssa tulisi tehdä yhteistyötä. Selvästi eniten toivottiin yhteistyötä psykologian kanssa (ml. työ-, organisaatio- ja sosiaalipsykologia). Viidesosa vastaajista mainitsi tämän tieteenalan. Seuraavaksi useimmin mainittiin kasvatustieteet ja yhteiskuntatieteet (ml. valtiotieteet). Varsin moni vastaajista piti laaja-alaista yhteistyötä eri tieteenalojen välillä tärkeänä, mainitsematta kuitenkaan erikseen tieteenaloja. Kaikki mainitut tieteenalat löytyvät liitteestä 4.

Helsingin A2-linjalaiset ainakin hyötyisivät, jos tutkinto olisi enemmän sidottu esimerkiksi johonkin yhteiskuntatieteiden alaan. Nykyisin laajaa valinnanvapautta sisällään pitävä linja tunnetaan opiskelijoiden keskuudessa lähinnä työttömyyslinjana. Aiemmin teologit ovat ilmeisesti työllistyneet helpostikin erilaisiin yhteiskunnallisiin tehtäviin kyseiseltä linjalta, mutta mielikuvani on, että nykyisin koulutusvaatimukset työpaikkoihin ovat tiukentuneet eikä pelkällä yleissivistävällä teologikoulutuksella pärjää kil-

8 *Koulutusta vastaamattoman työn tekemisen syistä tarkemmin luvussa 3.3. s. 19.*

pailussa. ”Yleiseltä linjalta valmistunut”

Yhteistyötä tulisi tehdä jokaisen omaan tutkimus/ kiinnostusalueen kanssa. Teologia on liian suljettu ala. Joustavuutta ja silmien avaamista tarvitaan lisää, jotta teologia voi säilyä hengissä. Koulutuksessa tarjottu opetus ja jopa tutkinnon arviointi katsoo työtä vain suppeasta oman teologian sisäisen tieteenalan näkövinkkelistä, vaikka itse työ ja opiskelijan orientaatio olisi ollutkin monitieteellistä. ”Teologian tohtori”

Yhteistyö on hyvästä, koska sitä on (työ)elämässäkin jatkossa väistämättä. Omasta identiteetistä ei kannata luopua, mutta yhteiskuntatieteiden, kasvatustieteiden ja humanististen tieteiden kanssa ainakin on paljon yhteistä ja opittavaa toisiltamme. Yhteistyö voi olla muutakin kuin yhteistä opetusta tai kursseja. ”Teologian tohtori”

Vastaajilta tiedusteltiin myös valmistumisen jälkeistä kouluttautumista. Vajaa viidennes vastaajista valitsi vaihtoehdon ”En ole osallistunut koulutukseen”. Tähän ryhmään kuuluvista joka viides oli kyselyhetkellä työttömänä. Tämä vastaa aiempaa tulosta, jonka mukaan valmistumisen jälkeen koulutukseen osallistuneiden tilanne on monilta osin parempi kuin koulutukseen osallistumattomien (Sainio 2008, 56). Lähes 60 % vastaajista on osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen. Tässä tosin on huomattava, että koulutustasoaan selvästi alemmissa tehtävissä toimivista vastaajista vain reilu kolmasosa on osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen. Erikoistumis-/pätevöitymiskoulutuksen on suorittanut tai suorittaa parhaillaan reilu viidesosa vastaajista. Selvästi yleisimpänä erikoistumis- ja/tai pätevöitymiskoulutuksena on pastoraalitutkinto. Muutamat vastaajista olivat opiskelleet lisää opetettavia aineita tai hankkineet opettajan pätevyyden. Joka seitsemäs vastaaja on suorittanut tai suorittamassa toista korkeakoulututkintoa. Osuus on yhtenevä viimeisimmän uraseuranta-aineiston vastaavan osuuden kanssa ja osuus on sama kuin esimerkiksi humanistiselta alalta valmistuneiden keskuudessa (Uraseuranta-aineistot). Teologien toinen korkeakoulututkinto on yleisimmin kasvatustieteelliseltä tai humanistiselta alalta. Noin joka kymmenes vastaaja on suorittamassa jatko-opintoja. Jatko-opinnot liittyvät teologiaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Keskeisin perustelu toisen korkeakoulututkinnon suorittamiseksi on työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Seuraavaksi tärkeimpänä perusteluna on oman osaamisen kehittäminen ja erikoistuminen. Jatko-opinnot on pääsääntöisesti aloitettu kiinnostuksesta tiettyyn aiheeseen tai ylipäätään tutkimuksen tekoon.

Yhteenvetona seuraavia huomioita:

- Helsingin yliopistosta valmistuneista alle puolet oli tyytyväisiä tutkintoonsa, kun Itä-Suomen yliopistosta valmistuneista 60 % ja Åbo Akademista valmistuneista kaksi kolmesta oli tyytyväisiä tutkintoonsa.
- Tohtoreista tutkintoonsa tyytyväisiä oli 85 %, kun yleiseltä linjalta valmistuneista tyytyväisiä oli vain kolmasosa.
- Työttömyyttä tutkintonsa suorittamisen jälkeen kokeneet ovat tyytymättömämpiä tutkintoonsa kuin vastaajat, joilla siirtyminen opinnoista työelämään on tapahtunut ilman työttömyysjaksoa. Selkeimmin tämä näkyy aineenopettajan pätevyyden saaneiden ja yleiseltä linjalta valmistuneiden keskuudessa.
- Koulutustasoaan alemmissa tehtävissä toimivat teologian maisterit olivat tyytymättömimpiä tutkintoonsa kuin hyvin koulutustasoaan vastaavassa tehtävässä toimivat. Tohtorin tutkinnon suorittaneiden osalta vastaavaa ilmiötä ei ole.
- Papin kelpoisuuden antaneen tutkinnon suorittaneista tutkintoonsa tyytyväisten keskeisin peruste on tutkinnon antama hyvä tiedollinen ja taidollinen perusta työhön sekä yleissivistys. Vastaavan tutkinnon suorittaneiden, mutta tutkintoonsa tyytymättömien keskeisin peruste on sama, käytännön osaamisen puute.
- Myös aineenopettajan koulutuksen suorittaneiden, yleiseltä linjalta valmistuneiden ja tohtorien keskeisin peruste tyytyväisyydelle on tutkinnon antama hyvä tiedollinen ja taidollinen perusta työhön ja yleissivistys. Keskeisin peruste tyytymättömyydelle on työnsaannin vaikeus.
- Vastaajien mielestä teologian tulisi tehdä enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa, erityisesti psykologian kanssa. Kouluttautumisen näkökulmasta yleisin lähitieteenala on humanistinen.
- Joka seitsemäs vastaaja on suorittanut tai suorittamassa toista korkeakoulututkintoa. Keskeisin peruste toisen korkeakoulututkinnon suorittamiselle oli työllistymismahdollisuuksien parantaminen.

3.2 TYÖLLISTYMINEN

Teologista alaa koskevat työmarkkinatilanteen muutokset ovat melko tuoreita ilmiöitä. Avoin työttömyys lähti voimakkaaseen nousuun vuodesta 2012 eteenpäin. Työllistymishaasteiden kasvuun on vaikuttanut yleisen työllisyystilanteen heikkeneminen yhtäaikaisesti kirkon taloudellisen tilanteen huononemisen ja sitä kautta esimerkiksi pappisvihkimysten määrän laskun kanssa.

Avoin työttömyys on vain osa kokonaiskuvaa. Kun työllistymismahdollisuudet heikkenevät, myös piilotyöttömyys kasvaa. Jos heikko työllisyystilanne jatkuu pidempään, työttömyysjaksot pitkittyvät ja työpaikan saaminen vaikeutuu entisestään. Tällöin pitkäaikaistyöttömyyden riski kasvaa, vaikka tilanne työmarkkinoilla paranisikin jossain vaiheessa. (Alatalo & Maunu 2015; Sainio 2008, 57–58; Tuominen 2013, 36.)

Kirkon virassa olevien suhteellinen osuus kaikista teologeista on ollut laskeva, mutta kirkko on edelleen teologien merkittävin työllistäjä. Eläkkeellä olevien osuus kaikista teologeista on kasvanut voimakkaasti. Tämä on johtunut suurten ikäluokkien eläköitymisestä. Kehitys tulee jatkumaan samansuuntaisena seuraavien 20 vuoden aikana, sillä vuonna 2009 kaikista teologeista 50- ja 60-luvuilla syntyneitä on noin 40 %. (Niemelä 2010: 2-3.)

Vuonna 2010 työssä olevista teologeista (n = 3 159) lähes puolet (48 %) toimi seurakuntavirassa (Niemelä 2010, 19–21). Papiksi vihityt sijoittuvat seurakuntiin papeiksi (seurakuntapastori, kappalainen ja kirkkoherra) ja kirkon erityistehtäviin (mm. sairaalapapit, perheneuvojat) sekä muihin hallinnollisiin tehtäviin (Papin koulutuspolku 2013). Suomen teologimatrikkelin 2010 mukaan 15 % teologeista työskenteli

kirkollisessa erityisvirassa ja saman verran koulumaailmassa. Yliopistoissa teologeista työskenteli kuusi prosenttia ja järjestöissä seitsemän prosenttia teologeista. Kaksi prosenttia toimi viestintätehtävissä ja kahdeksan prosenttia muissa tehtävissä. (Niemelä 2010, 19–21).

Teologian kandidaattien työllistymistilanteesta on hyvin vähän tietoa. Tämä johtuu osin siitä, että hyvin harva siirtyy työelämään pelkän kandidaatin tutkinnon varassa. Tilastokeskuksen Sijoittumispalvelu -tietokannan viimeisimmän tiedon mukaan vuosina 2008–2012 niistä teologian kandidaatin tutkinnon suorittaneista, jotka eivät vuoden 2012 loppuun mennessä olleet suorittaneet teologian maisterin tutkintoa, oli työssä joka kymmenes, työttömänä 1 % ja loput lähes 90 % jatkoivat opiskelua vuoden 2012 lopussa. Jakaumat toimialoista ja työantajasektoreista pitävät sisällään myös työllisten opiskelijoiden tiedot, joten ne eivät kerro todellista tilannetta teologian kandidaattien sijoittumisesta.

TYÖMARKKINATILANNE

Kyselyaineiston vastaajista oli kyselyhetkellä toukokuussa 2015 töissä 84 % ja työttömänä kahdeksan prosenttia. Loput vastaajista oli esim. perhevapaalla vailla työsuhdetta, päätoimisia opiskelijoita tai eläkkeellä. Kyselyhetkellä työttömänä olleista 42 vastaajasta seitsemän ilmoitti, että heillä oli jo työpaikka tiedossa. Jos heidät luokiteltaisiin työssä oleviksi, kyselyhetkellä työttömänä olevien osuus laskisi prosenttiyksikön.

Yleiseen teologien työttömyyteen verrattuna korkeampaa työttömien osuutta selittää osaltaan se, että osalla vastaajista valmistumisesta on kulunut alle vuosi. Akateemisen tutkinnon suorittaneiden haasteet työmarkkinoille kiinnittymisessä kohdistuvat erityisesti heti valmistumisen jälkeiseen aikaan (Tuominen 2013:22,36; Sainio 2008: 22–23). Vuonna 2014 teologian tutkinnon suorittaneista viidesosa oli työttömänä kyselyhetkellä, kun aiemmin valmistuneista työttömänä oli vain viisi prosenttia. Koulutustaustan osalta parhain työllisyystilanne kyselyhetkellä oli aineenopettajan pätevyyden saaneilla sekä tohtoreilla. Vanhempana valmistuvat ovat valmistumishetkellä harvemmin työttömänä kuin nuoret valmistuneet. Yhtenä selittävänä tekijänä on se, että vanhempana valmistuneilla on jo enemmän työkokemusta taustalla. Muiden taustamuuttujien suhteen tarkasteltuna merkittäviä eroja kyselyhetken työmarkkinatilanteessa ei ole havaittavissa.

TYÖURAN ALKU

Vastaajien valmistumisesta on kulunut keskimäärin 2 v 10 kk. Työikäiset vastaajat ovat olleet työssä valmistumisen jälkeen keskimäärin 2 v 5 kk ja koulutustasoa vastaavassa työssä keskimäärin 1 v 7 kk. Uraseurantakyselyssä vuonna 2009 valmistuneet teologit ovat työskennelleet koulutustasoaan vastaavissa tehtävissä valmistumisensa jälkeisenä noin viiden vuoden aikana keskimäärin 3,3 vuotta. Tämä on lyhin aika kaikki koulutusalat huomioiden (Uraseurantakysely 2015). Tässä on huomioitava teologian alaan liittyvät rakenteelliset tekijät, esim. pappisvihkimyksen odottaminen. Noin 30 % tämän aineiston vastaajista on ollut työssä koko ajanjakson valmistumisesta kyselyhetkeen. Tästä ei voi vetää johtopäätöstä, että 70 % vastaajista olisi ollut työttömänä, vaan työssäoloaikaan katkoja aiheuttavat mm. perhevapaat ja opinnot toiseen tutkintoon. Valmistumisen jälkeen työssä olleista vastaajista hieman yli puolet (52 %) on ollut koko työssäoloaikansa koulutustasoaan vastaavissa tehtävissä. Uraseurantakyselyyn vastanneista vuonna 2009 valmistuneista teologeista 70 % oli ollut koko työssäoloaikansa koulutustasoaan vastaavassa työssä (Uraseurantakyselyjen aineistot). Tämä viittaa siihen, että haasteet löytää koulutustasoa vastaavaa työtä ovat kasvaneet.

Vastaajat ovat olleet valmistumisensa jälkeen keskimäärin kahden työnantajan palveluksessa. Työsuhteita on ollut keskimäärin kolme, joista kahdessa teologian tutkinto on ollut pätevyysvaatimuksena. Uraseuranta-aineistossa teologeilla on viiden vuoden aikana ollut keskimäärin 2,5 työnantajaa ja neljä työsuhdetta. Osuudet ovat hyvin lähellä kaikkien koulutusalojen keskiarvoa (Uraseuranta 2015). Koulutustaustavertailussa aineenopettajan koulutuksen saaneilla on ollut muita enemmän sekä työnantajia että työsuhteita. Opetustehtävät ovat työuran alussa hyvin usein määräaikaisia.

Olen ollut onnekas töiden suhteen, sillä yhden sijaisuuden loppuessa olen saanut uuden. Kesät työttömänä, tavallisesti. Osan töistä saanut suhteilla ja osaan (ekaan valmistumisen jälkeen) vaikutti oma aktiivisuus (=lä-

	Valmistumishetki		Kyselyhetki	
	Työssä	Työtön	Työssä	Työtön
YLIOPISTO				
HY (N = 365)	68 %	23 %	83 %	9 %
ISY (N = 125)	67 %	22 %	90 %	5 %
ÅA (N = 27)	77 %	12 %	78 %	11 %
KOULUTUS				
Kelpoisuus papin työhön (N = 232)	66 %	29 %	84 %	9 %
Aineenopettajan pätevyys (N = 104)	69 %	18 %	88 %	5 %
Yleinen linja (N = 133)	68 %	20 %	82 %	11 %
Tohtori (N = 48)	77 %	9 %	85 %	6 %
SUKUPUOLI				
Mies (N = 185)	70 %	23 %	87 %	7 %
Nainen (N = 332)	67 %	22 %	83 %	9 %
IKÄ				
Alle 30 (N = 117)	65 %	27 %	83 %	9 %
30-34 (N = 175)	63 %	24 %	86 %	6 %
35-39 (N = 69)	71 %	21 %	90 %	7 %
Väh. 40 (N = 156)	74 %	18 %	81 %	10 %
Yhteensä (N = 527)	68 %	22 %	84 %	8 %

TAULUKKO 3. Työmarkkinatilanne valmistumishetkellä ja kyselyhetkellä.

hetin n 10 s-postiviestiä naapurikuntien rehtoreille, yksi tärppäsi). Tuleva kesä 1. palkallinen. Tosin tällä hetkellä ei varmuutta syksystä. "Aineenopettaja"

Tohtorin tutkinto valmistaa pätkätöihin. Jatkuva epävarmuus mitä seuraavaksi. Jotta tutkintoa vastaavalla uralla voi edetä, täytyisi elämä suunnitella työn ehdoilla. Tätä työtä voi tavoitteellisesti työnantajan mielestä ilmeisesti tehdä vain viettämällä ulkomailla vähintään puolen vuoden jaksoja. Vaikka perhe ja sukupuolikysymys väitetäänkin otettavan huomioon, niin todellisuudessa se on pelkkää sanahelinää. Realistisesti kansainvälisyysaspekti työkuvaan mukaan otettuna ei ole riittävä. Työnantajan asenteiden mukaan tutkimustyö on edelleen kutsumustyötä. Sitä sen ei pitäisi olla, jotta tasa-arvoinen urakehitys on mahdollista. "Teologian tohtori"

Perhevapaalla ilmoitti olleensa joka kuudes vastaaja. Perhevapaat ovat selvästi yleisempiä 30–40-vuotialla vastaajilla kuin tätä ikäryhmää nuoremmilla tai vanhemmilla. Yliopistojen toteuttamissa uraseurantakyselyissä on havaittu lievää korrelaatiota perhevapaiden ja hyvän työllisyystilanteen kanssa. Kun työllisyys näyttää vakaalta, uskalletaan perustaa perhe. Tässäkin aineistossa aineenopettajan pätevyyden antavan tutkinnon ja tohtorin tutkinnon suorittaneet ovat olleet hieman muita useammin perhevapailla. Sukupuolten välillä on yllättävän pieni ero verrattuna monelta muulta koulutusalalta valmistuneisiin. Teologian tutkinnon suorittaneista miehistä perhevapailla on ollut 13 % ja naisista vajaa viidennes. Perhevapaan keskimääräinen kesto on 1 v 3 kk (miehillä 4 kk, naisilla 1 v 7 kk).

TYÖTTÖMYYS

Hieman yli 40 % vastaajista on ollut työttömänä teologian tutkinnon suorittamisen jälkeen. Uraseurantakyselyssä vuonna 2009 valmistuneista teologeista 35 % oli ollut työttömänä valmistumisensa jälkeen. Kyseinen osuus on hieman uraseurantakyselyn keskiarvoa korkeampi, mutta selvästi matalampi kuin esimerkiksi humanistisen koulutuksen suorittaneiden vastaava osuus. (Uraseurantakysely 2015.)

Vaikka kyselyhetkellä aineenopettajan pätevyyden saaneiden vastaajien työttömyys oli kaikkein matalin, aineenopettajan pätevyyden saaneet ovat olleet muita useimmin työttömänä (puolet) valmistumisensa jälkeen. Tämä ei suoraan tarkoita, että aineenopettajan pätevyyden saaneilla olisi eniten työllistymisvaikeuksia. Taustalla on rakenteellinen tekijä, opettajien sijaisuuksista ja määräaikaisista tehtävistä johtuvat katkot työurassa sekä kesäajan työttömyys. Papin tehtävään kelpoistavan tutkinnon suorittaneista sekä yleiseltä linjalta valmistuneista noin 40 % on ollut työttömänä valmistumisensa jälkeen. Tohtoreista vain 29 % on ollut työttömänä valmistumisensa jälkeen. Ikä näyttää osittain vaikuttavan valmistumishetken työttömyyden lisäksi valmistumisen jälkeiseen työttömyyteen. Vähintään 40-vuotiaat ovat olleet muita harvemmin työttömänä (kolmasosa vs. n. 45 %). Muiden taustamuuttujien osalta vastausten välillä ei ole eroja (ks. liite 5).

Kaikkien työttömänä olleiden keskimääräinen työttömyysaika on ollut seitsemän kuukautta ja työttömyyden keston mediaani on viisi kuukautta. Uraseuranta-aineistossa työttömänä olleiden teologian maistereiden keskimääräinen työttömyysaika oli 1 v 1 kk. Tämä on toiseksi korkein työttömyyden kesto kaikki koulutusalat huomioiden, esimerkiksi humanisteilla keskimääräinen työttömyysaika oli 2 kk lyhempi (Uraseuranta 2015). Uraseurantakyselyjen perusteella teologien keskimääräinen työttömyysaika on ollut kasvava (Uraseurantakyselyjen aineistot). Vaikka aineenopettajan pätevyyden saaneet vastaajat ovat olleet muita useammin työttömänä, heidän työttömyyden kesto on ollut kaikkein lyhin. Tämäkin viittaa enemmän työuran alun sijaisuuksien väliin jääviin työttömyysjaksoihin kuin suoranaisiin työllistymisvaikeuksiin. Sama ilmiö on näkynyt myös uraseurantakyselyissä. Tohtoreiden tilanne on päinvastainen. Tohtorit ovat olleet muita harvemmin työttömänä, mutta työttömänä olleiden työttömyyden keston keskiarvo ja mediaani ovat korkeammat kuin maisterintutkinnon suorittaneilla. Toisin sanoen harva tohtoreista on työttömänä, mutta työttömäksi syystä tai toisesta joutuneilla näyttää olevan haasteita työllistymisessä.

Ehdottomasti tärkein työllistymistä vaikeuttanut tekijä on vastaajien mielestä ollut heikko työmarkkinatilanne. Kaksi kolmesta työllistymisvaikeuksia kokeneista vastaajista (n = 276) arvioi heikon työmarkkinatilanteen vaikeuttaneen heidän työllistymistään paljon tai erittäin paljon. Seuraavaksi eniten työllistymistä olivat vaikeuttaneet suhdeverkostojen sekä työkokemuksen puute. Papin kelpoisuuden omaavilla vastaajilla heikon työmarkkinatilanteen jälkeen toiseksi tärkeimpänä työllistymisvaikeuksien syynä on pappisviran odottaminen/etsiminen. Aineenopettajan pätevyyden suorittaneiden sekä yleiseltä linjalta valmistuneiden toiseksi tärkeimmät työllistymistä vaikeuttaneet tekijät ovat työkokemuksen sekä suhdeverkostojen puute. Myös tohtorien toiseksi tärkein työllistymisvaikeuksien syy on riittämättömät suhdeverkostot. Samat työllistymistä vaikeuttaneet tekijät nousevat esiin myös uraseurantakyselyssä käytännössä koulutusalasta riippumatta (Uraseuranta 2015).

Yhteenvetona voidaan todeta, että

- Teologian kandidaatit jatkavat pääsääntöisesti maisteriopintoihin. Työelämään siirtyneiden teologian kandidaattien tarkemmasta sijoittumisesta ei ole saatavilla tietoa.
- Yhä useampi teologi kohtaa työllistymishaasteita.
- Työttömien teologien määrä on parissa vuodessa kaksinkertaistunut. Tosin edelleen teologien työttömyys on akateemisten keskimääräistä työttömyyttä alempi.
- Kyselyaineiston vastaajista oli kyselyhetkellä toukokuussa 2015 töissä 84 % ja työttömänä kahdeksan prosenttia. Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna parhain työllisyystilanne kyselyhetkellä oli aineenopettajan pätevyyden saaneilla sekä tohtoreilla.
- Hieman yli 40 % vastaajista on ollut työttömänä teologian tutkinnon suorittamisen jälkeen. Vuoden 2009 valmistuneille tehdyssä uraseurantakyselyssä teologeista oli 35 % ollut työttömänä valmistumisensa jälkeen.
- Aineenopettajaksi valmistuneet ovat olleet työttömänä useammin kuin muut, mutta työttömyyden kesto on kaikkein lyhin. Teologian tohtorit ovat olleet työttömänä harvemmin kuin muut, mutta tohtorien työttömyyden kesto on kaikkein pisin.
- Ehdottomasti tärkein työllistymistä vaikeuttanut tekijä on vastaajien mielestä ollut heikko työmarkkinatilanne. Seuraavaksi eniten työllistymistä olivat vaikeuttaneet suhdeverkostojen sekä työkokemuksen puute.

- Noin 30 % tämän aineiston vastaajista on ollut työssä koko ajanjakson valmistumisesta kyselyhetkeen. Tästä ei voi vetää johtopäätöstä, että 70 % vastaajista olisi ollut työttömänä, vaan työssäoloaikaan katkoja aiheuttavat mm. perhevapaat ja opinnot toiseen tutkintoon. Valmistumisen jälkeen työssä olleista vastaajista hieman yli puolet (52 %) on ollut koko työssäoloaikansa koulutustasoaan vastaavissa tehtävissä.

3.3 TYÖTEHTÄVÄT

TYÖNANTAJAT

Teologien nykyistä tai viimeisintä työnantajaa kysyttiin 11 vaihtoehdon kysymyksellä (ks. kyselylomake liite 1). Osa vaihtoehdoista oli sellaisia, että sen valitsi vain muutama vastaaja. Niinpä vaihtoehtoja on tässä ryhmitelty suuremmiksi kokonaisuuksiksi. ”Yksityiseen sektoriin” on tässä luokiteltu yksityiset yritykset sekä yrittäjät, ammatinharjoittajat tai freelancerit. ”Julkinen sektori” käsittää kunnat, valtion sekä itsenäiset julkisoikeudelliset yhteisöt. Ryhmä ”kirkko tai muu uskonnollinen yhteisö” sisältää seurakunnat, kirkon keskushallinnon sekä muut uskonnolliset yhteisöt. Taulukossa 4 ilmoitetut osuudet on laskettu kyselyhetkellä työssä olevista vastaajista. Prosenttiosuudet eivät käytännössä muutu, vaikka tarkasteluun otettaisiin kaikki kysymykseen vastanneet[9].

Tässäkin aineistossa kirkko on merkittävin yksittäinen teologien työnantaja. Kirkon tai muun uskonnollisen yhteisön palveluksessa on 45 % kyselyhetkellä työssä olevista. Kunnat ovat toiseksi tärkein työllistäjä. Reilu viidennes on löytänyt työpaikan kunnista. Yksityisen sektorin ilmoitti työnantajakseen hieman yli 10 % vastaajista ja yhtä moni työskenteli järjestöissä. Korkeakouluissa, pääasiassa yliopistoissa, työskenteli vajaa kymmenes vastaajista.

Helsingin yliopistosta valmistuneet ovat sijoittuneet hieman muista yliopistoista valmistuneita harvemmin kirkon tai muun uskonnollisen yhteisön palvelukseen. Miehet ovat työllistyneet naisia useammin kirkon palvelukseen, naiset puolestaan miehiä useammin julkiselle sektorille. Vähintään 40-vuotiaat vastaajat ovat työllistyneet muita useammin kirkon tai muun uskonnollisen yhteisön palvelukseen. Nuorempien vastaajien työpaikka on useammin julkisella sektorilla. Lähes kolme neljästä papin tehtäviin kelpoistavan tutkinnon suorittaneesta oli kyselyhetkellä kirkon tai muun uskonnollisen yhteisön palveluksessa. Aineenopettajaksi pätevöityneistä kaksi kolmesta työskenteli julkisella sektorilla. Tohtoreiden merkittävimmät työllistäjät ovat kirkko sekä korkeakoulut. Yleiseltä linjalta valmistuneet ovat sijoittuneet kaikkein tasaisimmin taulukossa 4. mainittuihin työnantajaryhmiin.

9 *Kyselyhetkellä työttömänä tai työvoiman ulkopuolella olevista vastaajista osa ilmoitti, kuten oli mahdollista, jossain vaiheessa valmistumisen jälkeen olleen työtehtävän tai keikkatyön tai esim. ennen eläköitymistä olleen työtehtävän. Nämä vastaukset jätettiin kuitenkin työnantajaa ja työtehtäviä kuvaavista osioista pois, jotta saatiin ajankohtaisempi tilannekuva teologien työtehtävistä.*

	Yksityinen sektori	Julkinen sektori	Korkea-koulut	Järjestöt	Kirkko tai muu usk. yhteisö	Yhteensä
YLIOPISTO						
HY (N = 306)	16 %	20 %	9 %	14 %	41 %	100 %
ISY (N = 110)	4 %	32 %	6 %	6 %	53 %	100 %
ÅA (N = 23)	17 %	9 %	13 %	9 %	52 %	100 %
KOULUTUS						
Kelpoisuus papin työhön (N = 197)	10 %	6 %	4 %	6 %	75 %	100 %
Aineenopettajan pätevyys (N = 89)	8 %	66 %	8 %	8 %	10 %	100 %
Yleinen linja (N = 110)	26 %	20 %	8 %	25 %	21 %	100 %
Tohtori (N = 43)	5 %	9 %	33 %	14 %	40 %	100 %
SUKUPUOLI						
Mies (N = 162)	14 %	18 %	7 %	12 %	49 %	100 %
Nainen (N = 227)	13 %	25 %	9 %	11 %	42 %	100 %
IKÄ						
Alle 30 (N = 96)	9 %	28 %	10 %	10 %	42 %	100 %
30–34 (N = 152)	16 %	23 %	5 %	13 %	42 %	100 %
35–39 (N = 63)	16 %	21 %	14 %	14 %	35 %	100 %
väh. 40 (N = 128)	11 %	17 %	8 %	9 %	55 %	100 %
Yhteensä (N = 439)	13 %	22 %	8 %	12 %	45 %	100 %

TAULUKKO 4. Luokiteltu työnantaja yliopiston, koulutustaustan, sukupuolen ja iän mukaan.

Uraseurantakyselyyn vastanneiden vuonna 2009 valmistuneiden teologien työnantajajakauma on melko lähellä taulukossa 4 esitettyä. Vertailuksi vuonna 2009 valmistuneista humanisteista kuntiin on työllistynyt lähes 40 % ja yksityiselle sektorille 28 %. (Uraseuranta 2015.)

Yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina on toiminut joka kymmenes vastaajista. Heistä vajaa kolmannes on ollut päätoimisena yrittäjänä, loput osa-aikaisina. Yrittäjänä toimineiden osuus on yhtenevä uraseuranta-aineiston kanssa. Vuonna 2009 valmistuneista teologeista 12 % on toiminut yrittäjänä valmistumisensa jälkeen. Osuus on lähellä kaikkien koulutusalojen keskiarvoa, mutta selvästi alempi kuin esim. humanisteilla, joista yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina on toiminut yli viidennes. (Uraseurantakysely 2015.) Yli 60 % yrittäjänä toimineista on vähintään 35-vuotiaita. Sama huomio on ollut nähtävissä uraseuranta-aineistoissa, melko harva nuorista vastavalmistuneista lähtee yrittäjäksi (Uraseurantakyselyjen aineistot).

TYÖTEHTÄVÄT

Kyselylomakkeessa vastaajilta kysyttiin heidän ammatti-, tehtävä- tai virkanimikettään. Kaikkiaan 476 vastaajaa ilmoitti ammattinimikkeensä. Erilaisia nimikkeitä on yhteensä 257. Ammattinimikkeensä ilmoittaneista lähes joka neljäs kertoi toimivansa seurakuntapastorin virassa tai viransijaisena. Tämä oli selvästi yleisin yksittäinen ammattinimike.

Vastaajien työtehtävät luokiteltiin ensin kolmeen ryhmään: 1. kirkon tai uskonnollisten yhteisöjen tehtävät, 2. opetustehtävät ja 3. muut tehtävät. Tämä jaottelu todettiin liian karkeaksi, joten kukin ryhmistä jaettiin vielä kahteen alaryhmään. Kirkon tai uskonnollisten yhteisöjen tehtävät jaettiin ammattinimikkeen perusteella papin tehtäviin (seurakuntapastori, kappalainen tms.) sekä muihin kirkon tehtäviin (esim. kesäteologi, diakonian lähiesimies, projektisihteeri, tiedottaja, toimistosihteeri). Opetustehtävät jaettiin niin ikään ammattinimikkeen perusteella uskonnonopettajiin (”Opettaja, uskonto+” tarkoittaen, että henkilöllä voi olla uskonnon opetuksen lisäksi muita opetettavia aineita tai muita tehtäviä) sekä muihin opettajiin (luokanopettaja, resurssiopettaja tms.)[10]. Tähän ”Opettaja, muu”-ryhmään kuuluvista reilu viidennes toimii ammattinimikkeensä perusteella aineenopettajan tehtävissä. Näin ollen kaikista aineenopettajan koulutuksen saaneista noin puolet työskenteli kyselyhetkellä aineenopettajana. Ryhmä ”muut tehtävät” jaoteltiin tehtävän vaativuustason ja koulutustason vastaavuutta koskevan kysymyksen vastausten perusteella koulutustasoa vastaaviin (sis. myös koulutustasoa vaativammat tehtävät) ja koulutustasoa alempiin tehtäviin (työn vaativuustaso on osittain tai selvästi koulutustasoa alempi). Muissa tehtävissä toimivien ammattinimikkeiden kirjo on hyvin moninainen toimitusjohtajasta vahtimestariin. Listaus kaikista ammattinimikkeistä on nähtävissä liitteessä 6.

Kyselyhetkellä työssä olleista vastaajista 38 % työskenteli pappina ja seitsemän prosenttia muissa kirkon tehtävissä. Muissa tehtävissä, ei kirkon palveluksessa tai opetustyössä, toimivia on lähes yhtä paljon kuin pappeja. Heistä tosin vain kolme viidestä kertoi työn vaativuustason vastaavan koulutustasoa. Opettajana vastaajista toimi noin viidennes.

10 Tätä jaottelua ei ollut mahdollista tehdä täysin eksaktisti ammattinimikkeiden perusteella, mutta apuna hyödynnettiin kysymyksiä pätevyysvaatimuksesta, tehtävän vaativuustason ja koulutustason vastaavuudesta sekä teologian alan tutkinnon jälkeistä kouluttautumista koskevien kysymysten vastauksia.

	Pappi	Muu kirkon teht.	Opettaja, uskonto+	Opettaja, muu	Muu teht., vastaa koulutus-tasoa	Muu teht., koulutus-tasoa alempi	Yht.
YLIOPISTO							
HY (N = 307)	33 %	8 %	9 %	8 %	26 %	16 %	100 %
ISY (N = 111)	50 %	4 %	19 %	8 %	13 %	7 %	100 %
ÅA (N = 23)	39 %	13 %	9 %		17 %	22 %	100 %
KOULUTUS							
Kelpoisuus papin työhön (N = 197)	67 %	8 %	2 %	3 %	11 %	10 %	100 %
Aineenopettajan pätevyys (N = 88)	10 %		43 %	22 %	22 %	3 %	100 %
Yleinen linja (N = 110)	14 %	8 %	5 %	7 %	35 %	32 %	100 %
Tohtorit (N = 41)	22 %	20 %	7 %		46 %	5 %	100 %
SUKUPUOLI							
Mies (N = 160)	45 %	3 %	11 %	6 %	23 %	14 %	100 %
Nainen (N = 276)	34 %	6 %	12 %	9 %	24 %	17 %	100 %
IKÄ							
Alle 30 (N = 96)	39 %	6 %	18 %	5 %	19 %	14 %	100 %
30-34 (N = 153)	37 %	5 %	11 %	9 %	22 %	17 %	100 %
35-39 (N = 62)	24 %	10 %	10 %	13 %	31 %	13 %	100 %
väh. 40 (N = 125)	46 %	10 %	8 %	5 %	22 %	10 %	100 %
TYÖNANTAJA							
Yksityinen sektori (N = 58)			2 %	2 %	43 %	53 %	100 %
Julkinen sektori (N = 94)	1 %		45 %	31 %	11 %	13 %	100 %
Korkeakoulut (N = 37)			3 %	3 %	84 %	11 %	100 %
Järjestöt (N = 48)	6 %		4 %	4 %	58 %	27 %	100 %
Kirkko (N = 195)	83 %	16 %	1 %				100 %
Yhteensä (N = 436)	38 %	7 %	11 %	8 %	22 %	14 %	100 %

TAULUKKO 5. Luokiteltu työtehtävä eri taustamuuttujien mukaan.[11]

11 Jos tässä olisi huomioitu kaikki työtehtäviä koskeviin kysymyksiin vastanneet, muiden koulutustasoa alemmissa työtehtävissä toimivien osuus olisi ollut kaksi prosenttiyksikköä taulukon 5 alimmalla rivillä olevaa kokonaisosuutta korkeampi (18 %), muissa kirkon tehtävissä toimivien prosenttiyksikön korkeampi (6 %) ja papin tehtävissä työskentelevien kolme prosenttiyksikköä alempi (35 %).

Itä-Suomen yliopistosta valmistuneista vastaajista puolet toimi kyselyhetkellä papin tehtävissä. Osuus on korkeampi kuin muista yliopistoista valmistuneiden vastaajien keskuudessa. Helsingin yliopistosta valmistuneista vastaajista muissa tehtävissä olevien osuus on suurempi kuin kirkon tehtävissä toimivien (pappi + muut kirkon tehtävät). Itä-Suomen yliopistosta ja Åbo Akademista valmistuneiden vastaajien keskuudessa pappina ja muissa kirkon tehtävissä toimivien yhteenlaskettuosuus on korkein.

Papin tehtäviin kelpoistavan tutkinnon suorittaneista kaksi kolmesta työskenteli papin tehtävissä. Lähes yhtä moni aineenopettajan pätevyyden suorittaneista työskenteli opettajana. Heistä tosin vain kahdella kolmesta oli opetettavana aineena uskonto. Yleiseltä linjalta valmistuneista vastaajista niin ikään kaksi kolmesta työskenteli muissa kuin kirkon tehtävissä tai opetustyössä. Heistä lähes puolet ilmoitti tehtävänsä vaativuustason olevan koulutustasoa alempi. Tohtorin tutkinnon suorittaneista yli puolet työskenteli muissa tehtävissä, pääasiassa yliopistoissa tutkimustehtävissä. Kirkon palveluksessa toimivista tohtoreista lähes puolet työskentelee muissa kuin papin tehtävissä.

Vaikka miehet toimivat suhteessa pappeina naisia useammin, kaikista kyselyyn vastanneista papeista naisia oli 56 %. Naisista reilu viidennes työskenteli opettajana. Heistä vajaa 60 % opetti uskontoa. Opettajana toimivista miehistä uskontoa opetti lähes kaksi kolmesta. Muissa tehtävissä toimivista miehistä ja naisista lähes yhtä suuri osa arvioi työnsä vaativuustason vastaavan koulutustasoa.

Vähintään 40-vuotiaat vastaajat toimivat muita useammin papin tehtävissä. Vähintään 40-vuotiaiden ryhmä on myös määrällisesti suurin ikäluokka, kun tarkastellaan papin tehtävissä toimivia vastaajia. AKR:n raportin mukaan vuonna 2014 papiksi vihityistä noin puolet oli korkeintaan 30-vuotiaita ja 28 prosenttia yli 41-vuotiaita (AKR 2015, 13). Pappina toimivien osuus on korkein kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta 35–39-vuotiaiden ryhmää. Tässä ikäryhmässä yli kolmasosa vastaajista työskentelee muissa koulutustasoa vastaavissa tehtävissä. Kyseisessä ikäryhmässä myös papin tehtäviin kelpoisuuden antavan tutkinnon suorittaneita on suhteellisesti vähiten ja tohtorin tutkinnon suorittaneita suhteellisesti eniten. Tarkasteltaessa opetustehtävissä toimivia ikäryhmittäin nähdään, että alle 30-vuotiaat sekä vähintään 40-vuotiaat opettavat selvästi useammin uskontoa kuin 30–39-vuotiaat. Myös muissa tehtävissä työskentelevissä on nähtävissä eroa sijoittumisessa ikäryhmittäin. Vähintään 35-vuotiaat ovat selvästi useammin tehtävissä, jonka vaativuustaso vastaa koulutusta, kuin alle 35-vuotiaat.

Palkkaa kysyttiin luokiteltuna muuttujana, joten keskiarvoa tai mediaania ei voida laskea. Kolmasosa kyselyhetkellä työssä olleista ilmoitti palkkansa olevan alle 2 500 €/kk. Luokkaan 2 500–2 999 €/kk sijoittui 30 % vastaajista ja 3 000–3 499 €/kk ansaitsevien luokkaan neljäsosa kyselyhetkellä työssä olleista. Vähintään 3 500 €/kk ansaitsevia aineistossa oli 13 %. Miehistä selvästi suurempi osa sijoittui kahteen korkeimpaan palkkaluokkaan. Naisista peräti 37 % ansaitsi alle 2 500 €/kk. Palkkaa koskevat taulukot löytyvät liitteestä 7.

TYÖN JA KOULUTUKSEN VASTAAVUUS

Hieman yli puolet kyselyhetkellä työssä olleista vastaajista toimi tehtävässä, jossa teologian alan tutkinto oli pätevyysvaatimuksena. Tämän lisäksi kuusi prosenttia vastaajista ilmoitti, että vaikka teologian alan tutkinto ei suoraan ole ollut muodollisena pätevyysvaatimuksena, sitä on käytännössä vaadittu työtehtävään pääsemiseksi. Neljäsosa vastaajista kertoi teologian tutkinnosta olleen etua työnhaussa, vaikka alan tutkinto ei ole ollutkaan vaatimuksena. Joka kuudes kyselyhetkellä työssä olleista ilmoitti, ettei teologian alan tutkinto ollut vaatimuksena nykyiseen työhön ja ettei siitä ole ollut etua työnhaussa. Osuudet ovat lähes yhtenevät, kun niitä verrataan viimeisimmän valtakunnallisen uraseuranta-aineiston tuloksiin ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työtehtävän osalta (Uraseurantakyselyjen aineistot).

Vastaajista, jotka ilmoittivat teologian alan tutkinnon olleen pätevyysvaatimuksena kyselyhetken työhönsä, 13 (6 %) arvioi työnsä vaativuustason osittain koulutustasoaan alemmaksi ja yksi vastaaja selvästi koulutustasoaan alemmaksi. Jos teologian alan tutkinto ei ole ollut vaatimuksena työtehtävään, 56 % näistä vastaajista arvioi työnsä vaativuustason koulutustasoa osittain tai selvästi alemmaksi.

> *Voisin toimia nykyisessä työssäni hyvin ilman tohtorin tutkintoa, mutta se tuo kyllä lisäasiantuntemusta. Varsinaisesti tohtorinkoulutusta vastaaviin töihin on hankala päästä, ellei ole hankkinut muita erityistaitoja tai jatka yliopistolla tutkijana. "Teologian tohtori"*

Kyselyhetkellä työssä olevista vastaajista noin joka kymmenes näki työnsä vaativuustason koulutustasoaan vaativammaksi. Hyvin koulutustasoaan vastaavassa tehtävässä toimi yli 60 % työllisistä. Noin joka kuudes arvioi työnsä vaativuustason osittain koulutustasoaan alemmaksi ja joka kymmenes selvästi koulutustasoaan alemmaksi. Käytettävissä ei ole lähdettä, johon vertaamalla pystyttäisiin tarkasti arvioimaan miten koulutustasoaan alemmissa tehtävissä toimivien osuus on kehittynyt. Lähimmäksi päästään tarkastelemalla yliopistojen keräämiä uraseuranta-aineistoja. Vuonna 2009 valmistuneista teologian maistereista 7 % ilmoitti syksyllä 2014 työtehtävänsä vaativuustason selvästi koulutustasoaan alemmaksi ja 9 % osittain koulutustasoaan alemmaksi. Osuudet ovat hyvin lähellä humanistien vastaavia osuuksia. Uraseuranta-aineistoista on nähtävissä, että koulutusta vastaamattomassa työtehtävissä toimivien teologian maistereiden osuus on kasvusuunnassa (Uraseurantakyselyjen aineistot.)

Teologian maisterin tutkinnon suorittaneiden keskeisin syy koulutustasoa vastaamattoman työn vastaanottamiseen on se, ettei ole saanut paremmin koulutustasoaan vastaavaa työtä. Teologian tohtoreiden keskeisimmät syyt koulutustasoa vastaamattoman työn tekemiseen ovat "Työ on mielenkiintoisempaa" ja "Palkka ja/tai muut työehdot ovat paremmat". Kaikissa ikäluokissa keskeisin koulutustasoa vastaamattoman työn tekemisen syy on se, ettei vastaaja ole saanut paremmin koulutustasoa vastaavaa työtä. Tosin 35–39-vuotiaat vastaajat nostivat yhtä tärkeäksi tekijäksi koulutustasoa vastaamattoman työn mielenkiintoisuuden. Järjestöissä koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä toimivat vastaajat ilmoittivat työn mielenkiintoisuuden tärkeimmäksi tekijäksi kyseisen työn vastaanottamiseen.

Kuten edellä nähtiin, osa tutkinnon suorittaneista ei halua perinteisiin teologista osaamista vaativiin tehtäviin. He saattavat valita koulutustasoaan vastaamattoman tehtävän monesta eri syystä, usein työn mielenkiintoisuuden takia. Yksi tapa laskea pidempiaikaisia työllistymisongelmia kohdanneiden osuutta on huomioida avoimen työttömyyden lisäksi niiden vastaajien osuus, jotka ovat koulutustasoaan alemmissa tehtävissä, koska he eivät ole saaneet koulutustasoaan paremmin vastaavia tehtäviä. Heitä

kutsutaan epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneiksi. Kyseinen tapa antaa varovaisen arvion tilanteesta, koska tässä ei vielä ole huomioitu piilotyöttömyyttä eikä henkilöitä, jotka ovat työllistymishaasteiden takia vaihtaneet alaa.

Kyselyhetkellä työssä olevista vastaajista 7 % on epätarkoituksenmukaisesti sijoittunut. Kaikista kyselyyn vastanneista (pl. eläkkeellä olevat[12]) kyselyhetkellä työttömänä oli 8 % ja epätarkoituksenmukaisesti sijoittuneita 6 %. Voidaan siis todeta, että tämän aineiston perusteella joka seitsemännellä työikäisellä teologian alalta tutkinnon suorittaneella on ongelmia työllistymisen kanssa työuran alkuvaiheessa.

> *Olen siis työn ohessa suorittanut kyseisen tutkinnon, jotta pääsisin siirtymään alan työtehtäviin. Noh, niitä nyt ei ole ollut tarjolla, joten olen joutunut jatkamaan vanhassa työssä vanhalla alalla. Lisätäkseni työnsaantimahdollisuuksia olen hankkinut ohessa muitakin koulutuksia ja hankin jatkossa lisää, kunnes pääsen vaihtamaan alaa. Alan vaihto ei kuitenkaan ollut se päämotiivi opinnoille, vaan yksinkertaisesti halu tuntea oma kulttuuritausta ja uskonto paremmin. Ja siihen opinnot antoivat vastauksen oikein hyvin. "Yleiseltä linjalta valmistunut"*

Yhteenvetona voidaan todeta, että

- Tässäkin aineistossa kirkko on merkittävin yksittäinen teologien työnantaja. Kirkon tai muun uskonnollisen yhteisön palveluksessa on 45 % kyselyhetkellä työssä olevista. Kunnat ovat toiseksi tärkein työllistäjä.
- Yrittäjänä, ammatinharjoittajana tai freelancerina on toiminut joka kymmenes vastaajista. Heistä vajaa kolmannes on ollut päätoimisena yrittäjänä, loput osa-aikaisina.
- Kyselyhetkellä työssä olleista vastaajista 38 % työskenteli pappina ja seitsemän prosenttia muissa kirkon tehtävissä. Muissa tehtävissä, eli ei kirkon palveluksessa tai opetustyössä, toimivia on lähes yhtä paljon kuin pappeja. Heistä tosin vain kolme viidestä kertoi työn vaativuustason vastaavan koulutustasoa. Opettajana vastaajista toimi noin viidennes.
- Eri yliopistoista valmistuneiden sijoittumisessa eri tehtäväryhmiin on eroja. Sen sijaan sukupuolten välillä erot ovat melko pienet. Tosin palkkoja verrattaessa ero sukupuolten välillä oli selkeä.
- Kyselyhetkellä työssä olevista vastaajista noin 70 % arvioi työnsä vaativuustason vastaavan koulutustasoaan tai koki vaativuustason koulutustasoa vaativammaksi. Noin joka kuudes arvioi työnsä vaativuustason osittain koulutustasoaan alemmaksi ja joka kymmenes selvästi koulutustasoaan alemmaksi.
- Kyselyaineiston vastaajista kuusi prosenttia on epätarkoituksenmukaisesti työllistynyt eli he ovat selvästi koulutustaan vastaamattomassa työssä, koska he eivät ole saaneet koulutusta vastaavaa työtä. Uraseuranta-aineistojen perusteella tämä osuus on hienoisessa kasvussa.
- Tämän aineiston perusteella joka seitsemäs teologian tutkinnon suorittanut ei ole löytänyt paikkaansa työmarkkinoilla. Jos tilanne jatkuu pidempään, teologien pitkäaikaistyöttömyyden riski kasvaa, vaikka tilanne työmarkkinoilla paranisikin jossain vaiheessa.

---

12 Vastaajista 11 oli kyselyhetkellä eläkkeellä. Kun eläkkeellä olevat vastaajat jätetään pois, jäljelle jäävä vastaajien joukko kuvaa työmarkkinoiden käytettävissä olevaa vastaajapopulaatiota (eli työvoimaa).

4 TEOLOGINEN OSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

4.1 TYÖELÄMÄSSÄ HYÖDYNNETTY OSAAMINEN JA TULEVAISUUDESSA TARVITTAVAT TAIDOT

Työelämätiedot ja -taidot voidaan jakaa yleisiin ja alakohtaisiin tietotaitoihin. Koulutuksen näkökulmasta yleisiin tietotaitoihin liittyy muun muassa vuorovaikutustaitoja, kielitaitoa ja ongelmanratkaisutaitoja, joita koulutus kehittää, mutta niitä on mahdollista oppia myös koulutuksen ulkopuolella. Substanssiin liittyvä alakohtainen aines on puolestaan osaamista, jota opiskellaan pääsääntöisesti koulutuksessa. Alakohtaisten tietotaitojen opiskelussa hyödynnetään menetelmiä, jotka kehittävät yleisiä taitoja. Näin tapahtuu esimerkiksi erilaisissa ryhmätyöskentelyissä, joissa opiskeltavan aineksen yhteinen työstäminen kehittää sekä opiskeltavan aineksen hallintaa että tiimityötaitoja. (Penttinen ym. 2011, 103). Merkillepantavaa on, että työelämä tunnistaa helposti yleisiin taitoihin liittyvää osaamista kun taas valmistuneet arvioivat koulutuksen kehittävän erityisesti akateemisia taitoja, jossa substanssiosaamisella on keskeinen rooli (Tuominen 2013, 31; Tuominen ym. 2008, 101–107).

Seuraavassa tarkastellaan, mitä työelämätietoja ja -taitoja teologit hyödyntävät työelämässä. Vastaajia pyydettiin vastaamaan tähän nykyisen työtehtävänsä näkökulmasta. Lisäksi heitä pyydettiin arvioimaan kunkin osaamisalan kohdalla (ks. kyselylomake liite 1), millainen asema kyseisellä osaamisella tulee olemaan tulevaisuudessa. Tutkimusaineiston tarkastelu jaotellaan raportissa alakohtaiseen ja yleiseen osaamiseen. Yleiset taidot on vielä jaoteltu neljään ryhmään Tuomisen (ym. 2008) työelämäselvitystä hyödyntäen[13].

ALAKOHTAINEN OSAAMINEN

Kyselyaineistossa vastaajien alakohtaista osaamista tarkastellaan yhdeksän osaamisalueen kautta. Seuraavassa tehdään yhteenveto siitä, miten tärkeiksi vastaajat nimeävät kunkin osaamisalueen nykyisessä työtehtävässä ja kuinka tärkeäksi he arvioivat sen nousevan tulevaisuuden työelämässä. Osaamisalueiden tärkeyttä tiedusteltiin 6-portaisella asteikolla. Vastaukset luokiteltiin kolmeen ryhmään. Osaamisaluetta työssään *erittäin tärkeänä* ja *tärkeänä* pitäneet kuuluvat ryhmään ”Tärkeä”, *melko tärkeäksi* tai *jonkin verran merkitykselliseksi* osaamisalueen työssään arvioineet sijoittuvat ryhmään ”Jonkin verran merkitystä” sekä vaihtoehdot *vain vähän merkitystä* tai *ei tärkeä* valinneet ryhmään ”Ei tärkeä”.

Teologinen yleissivistys on tärkeä 80 prosentille uskonnon aineenopettajista ja 78 prosentille papin tehtävissä toimivista (ks. taulukko 6 s. 24). Sen merkitys on tärkeä muissa opettajien tehtävissä vain 30 prosentille ja muissa koulutusta vastaavissa tehtävissä olevista 44 prosentille. Merkitys oli selvästi vähäisempi, mikäli henkilön muu tehtävä on koulutustasoa alempi. Teologinen yleissivistys oli tohtoreille merkittävin. Muihin alakohtaisiin osaamisalueisiin nähden teologisen yleissivistyksen merkitys on vastaajille vähäisin. Vastaajat näkivät sen merkityksen kuitenkin kasvavan tulevaisuudessa. Vaikka vastavalmistuneet eivät välttämättä tunnista teologisen yleissivistyksen merkitystä, korostettiin alumnihaastatteluissa sen merkitystä erityisesti vuorovaikutus- ja neuvottelutilanteissa. Myös asiantuntijatehtävät, joissa tarvitaan uskonnon asiantuntemusta, perustuivat teologiseen yleissivistykseen ja kykyyn analysoida käsillä olevia kysymyksiä teologisen tiedon ja metodiosaamisen avulla.

Kyky pohtia ihmisten kanssa heidän elämäntilanteisiinsa liittyviä kysymyksiä on tärkein papeille (92 % arvioi osaamisalan tärkeäksi). Tärkeää se on myös uskonnon aineenopettajille (69 %). Muille opettajille ja muissa kirkon töissä oleville tämä on tärkeä enää reilulle puolelle vastaajista, ja tärkeys väheni entisestään, mikäli henkilö työskenteli muissa tehtävissä. Tulevaisuudessa osaamisen merkityksen arvioitiin kasvavan edelleen kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen tehtävissä ja hieman myös muissa ryhmissä. *Taito ymmärtää ja auttaa* on tärkeä sekä papin että opettajan tehtävissä toimiville. Sen sijaan sen merkitys on vähäisempi muissa tehtävissä toimiville. Peräti 93 % muissa opettajan tehtävissä toimivista arvioi taidon tärkeäksi tulevaisuudessa.

Arvojen lukutaito ja *Eettinen osaaminen* on tärkeää erityisesti uskonnon aineenopettajan tehtävissä, mutta myös muissa opettajan tehtävissä. Hieman vähemmän tärkeää se on papeille. Muissa tehtävissä oleville osaaminen oli vähemmän tärkeää kuin professioaloilla toimiville teologeille. Kyselyyn vastanneet arvioivat erityisesti arvojen lukutaidon merkityksen kasvavan tule-

13 *Tarkasteluvälineenä hyödynnetään Itä-Suomen yliopiston työelämäselvityksessä tehtyä jakoa, jossa tutkinnon kehittämät tietotaito-ulottuvuudet jaotellaan neljään luokkaan: akateemiset taidot, ihmisten väliset taidot, hallintataidot ja viestintätaidot. Substanssiosaaminen sijoittuu akateemisiin taitoihin yhdessä ongelmanratkaisutaitojen ja tiedonhankintataitojen kanssa. (Tuominen ym. 2008, 103). Jaottelua on käytetty erilaisissa työelämäselvityksissä (esim. Vainiomaa & Ravindrarajan 2010).*

vaisuudessa, mutta jo pidempään työelämässä olleet alumnihaastateltavat korostivat eettisen osaamisen merkitystä työssään. Erityisen selkeästi tämä näkyy järjestöissä työskentelevien aineistossa. Papin koulutuspolkuselvityksen mukaan kiinnostus yhteiskunnallis-eettisiin kysymyksiin on vahvistunut erityisesti nuoremmassa teologikunnassa (Papin koulutuspolku 2013, 10).

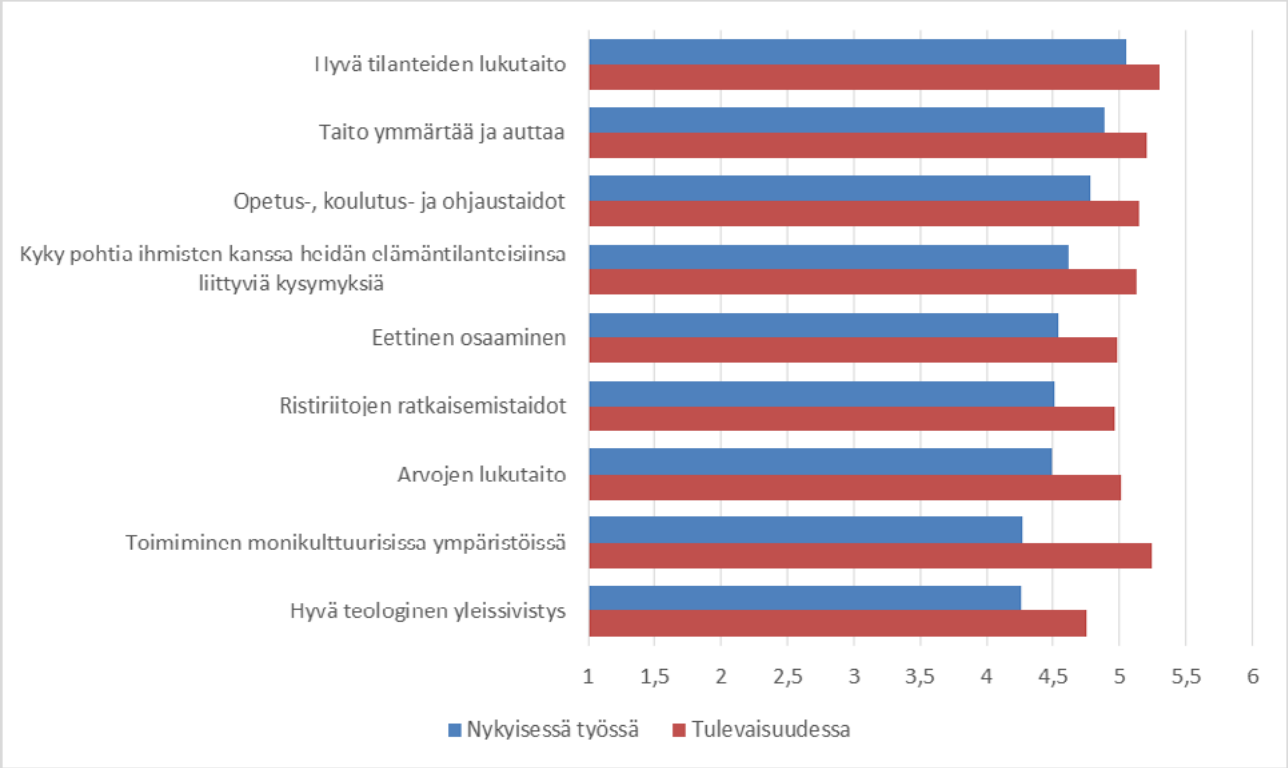
Hyvä tilanteiden lukutaito on kaikkein tärkein alakohtainen osaamisalue vastaajien nykyisessä työssä. Hyvällä tilanteiden lukutaidolla on eniten merkitystä muissa opettajan tehtävissä ja vähiten koulutusta alemmissa tehtävissä toimiville. Hyvä tilanteiden lukutaito on tärkeä työn vaativuustason ollessa koulutusta vastaava tai osittain sitä alempi. Kaiken kaikkiaan tilanteiden lukutaito on tärkeä 77 prosentille vastaajista. Kyselyyn vastanneista 85 % arvioi taidon olevan tärkeä tulevaisuudessa.

Opetus-, koulutus- ja ohjaustaidot ovat tärkeimmät opettajan tehtävissä toimiville. Taidot ovat tärkeät myös tohtoreille. Papin tehtävissä sekä muissa tehtävissä toimiville taito on tärkeä noin 70 prosentille vastaajista. Selvästi vähemmän tärkeä se on, mikäli henkilö toimii muussa koulutusta alemmassa tehtävässä (30 %). Taidon merkitys oli tärkein koulutustasoa vastaavissa tai sitä vaativimmissa tehtävissä ja merkityksen arvioidaan kasvavan tulevaisuudessa erityisesti papin tehtävissä.

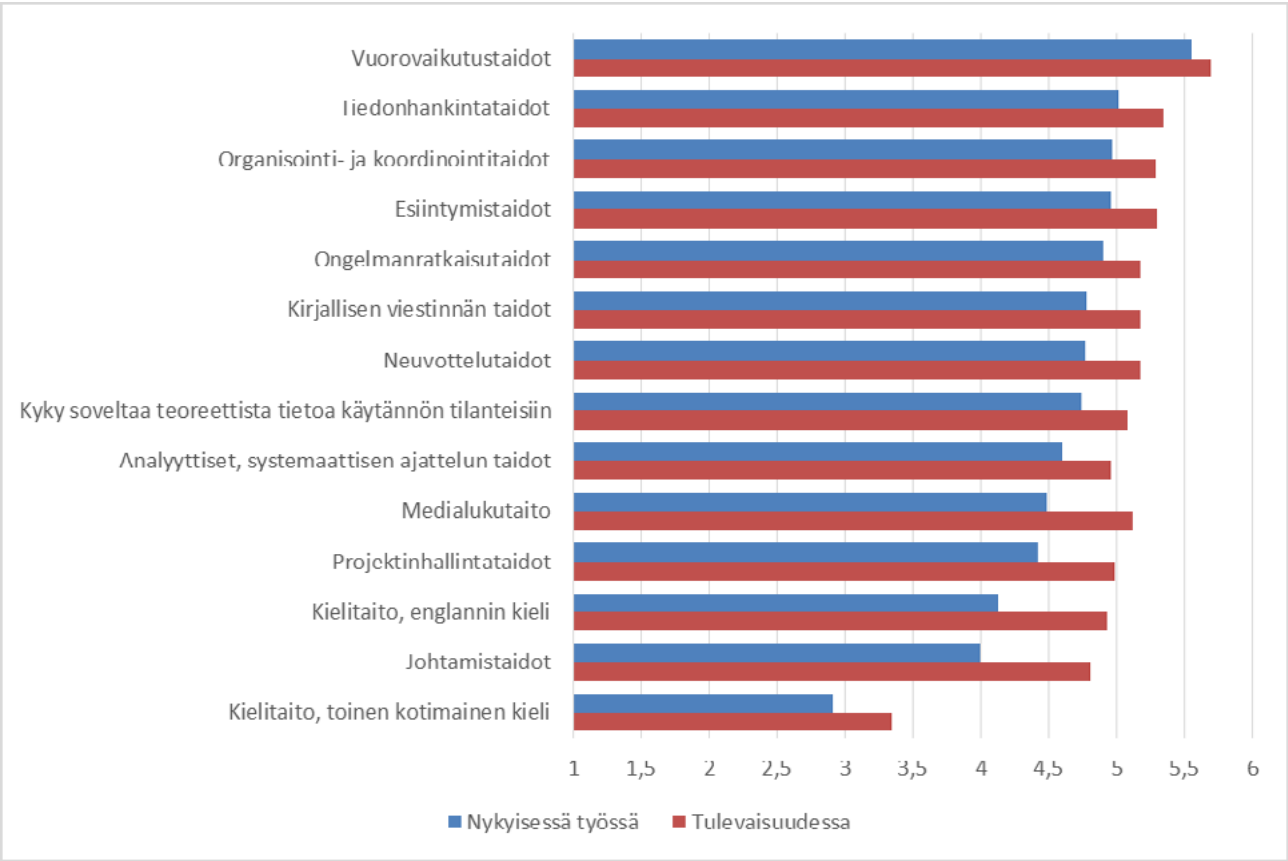
Hieman yli puolet vastaajista arvioi *ristiriitojen ratkaisemistaidot* nykyisessä työssään tärkeäksi. Erityisesti opetustehtävissä toimivat pitivät ristiriitojen ratkaisemistaitoja tärkeinä työssään. Alakohtaisista tieto- ja taitoalueista *Monikulttuurisissa ympäristöissä toimiminen ja hyvä teologinen yleissivistys* ovat nykyisessä työssä vähiten käytettäviä taitoja. Tulevaisuudessa ristiriitojen ratkaisemistaitojen ja erityisesti toimimisen monikulttuurisessa ympäristössä nähtiin kuitenkin kasvavan voimakkaasti. Ristiriitojen ratkaisemistaitojen osalta 72 % ja monikulttuurisissa ympäristöissä toimimisen osalta 82 % vastaajista arvioi taidon merkityksen olevan tulevaisuudessa tärkeä.

	Hyvä teologinen yleissivistys	Kyky pohtia ihmisten kanssa heidän elämäntilanteisiin liittyviä kysymyksiä	Arvojen lukutaito	Eettinen osaaminen	Taito ymmärtää ja auttaa	Hyvä tilanteiden lukutaito	Ristiriitojen ratkaisemistaidot	Opetus-, koulutus- ja ohjaustaidot	Toimiminen monikulttuurisissa ympäristöissä
KOULUTUS									
Kelpoisuus papin työhön (N = 229)	60	77	56	58	76	78	48	65	39
Aineenopettajan pätevyys (N = 102)	60	58	67	75	75	86	71	91	62
Yleinen linja (N = 129)	37	49	52	55	60	67	53	49	51
Tohtorit (N =48)	75	56	54	53	60	73	62	75	57
TYÖTEHTÄVÄ									
Pappi (N = 173)	78	92	68	67	86	87	46	71	39
Muu kirkon tehtävä (N = 45)	60	56	44	46	56	64	47	56	44
Opettaja, uskonto+ (N = 55)	80	69	78	91	78	83	67	96	67
Opettaja, muu (N = 40)	30	58	68	80	83	95	85	93	63
Muu teht., vastaa koulutustasoa (N = 105)	44	42	41	44	51	65	55	68	55
Muu teht., koulutus-tasoa alempi (N = 72)	11	38	39	44	64	64	52	29	44
Koko aineisto (N = 490)	55	64	57	61	71	77	55	67	49

TAULUKKO 6: Alakohtainen osaaminen koulutuksen ja työtehtävän mukaan. (niiden vastaajien prosenttiosuus, jotka pitivät ko. väittämää tärkeänä tai erittäin tärkeänä)



KUVIO 3. Kuinka tärkeitä mainitut teologisen koulutuksen tuottamat tiedot, taidot ja valmiudet ovat nykyisessä työssä ja tulevaisuudessa (1 = ei tärkeä, 6 = erittäin tärkeä).



KUVIO 4. Kuinka tärkeitä mainitut yleiset tiedot, taidot ja valmiudet ovat nykyisessä työssä ja tulevaisuudessa (1 = ei tärkeä, 6 = erittäin tärkeä).

YLEISET TAIDOT

Ryhmä 1 akateemiset taidot

Kyky soveltaa teoreettista tietoa käytännön tilanteisiin

Tiedonhankintataidot

Ongelmanratkaisutaidot

Analyyttiset, systemaattisen ajattelun taidot

Tiedonhankintataidot ovat yleisistä taidoista toiseksi tärkein ja akateemista taidoista tärkein osaamisala. Sen merkitys on tärkeä 77 prosentille vastaajista. Tärkein se on aineenopettajille ja muissa koulutustasoa vastaavissa tehtävissä toimiville (arvioi tärkeäksi 91 %) sekä muille opettajille (85 %). Vähiten tärkeää se on kirkon muissa kuin papin tehtävissä (67 %) ja muissa koulutustasoa alemmissa tehtävissä (55 %) toimiville. Opettajakoulutuksen saaneet sekä tohtorit pitävät tiedonhankintataitoja tärkeämpänä kuin muut. Taidon merkityksen arvioidaan kasvavan kaikissa ryhmissä siten, että se on tulevaisuudessa tärkeä 87 prosentille vastaajista. Tiedonhankintataitojen merkitys tulevaisuudessa korostui erityisesti työelämän asiantuntijoiden vaikuttajahaastatteluissa. He tarkastelivat teologista asiantuntijuutta osana laajempaa moniammatillista työyhteisöä, jossa teologinen osaaminen täydentää muiden osaamista. Kyky oppia uutta ja täydentää omaa tietoaineista oman alan uusimmalla ja muiden alojen tiedoilla on merkittävä taito moniammatillisissa työyhteisöissä.

Kyky soveltaa teoreettista tietoa käytännön tilanteisiin on tärkein uskonnon aineenopettajan tehtävissä (89 %) toimiville. Vähiten tärkeä se on koulutustasoa alemmissa tehtävissä toimiville (38 %). Analyyttiset, systemaattisen ajattelun taidot ovat tärkeimmät muissa koulutustasoa vastaavissa tehtävissä toimiville. Vähiten tärkeimmät ne ovat muissa koulutustasoa alemmissa tehtävissä sekä kirkon palveluksessa toimiville.

Ongelmaratkaisutaidot ovat verrannollisia työn vaativuustasoon. Mitä vaativampi työn vaativuustaso on, sitä enemmän ongelmanratkaisutaitoja hyödynnetään. Eniten taitoa hyödyntävät yliopistossa työskentelevät. Toisaalta ongelmanratkaisutaitoja hyödynnetään myös tehtävissä, joissa työn vaativuustaso on osittain koulutusta alempi. Vähiten tärkeintä ongelmanratkaisutaidot olivat kirkon tehtävissä toimiville. Papin tehtävissä toimivat myös näkevät, että koulutuksessa ei saanut riittäviä valmiuksia papin työn käytäntöihin. Tulosten valossa näyttää siltä, että ainakin papin työn alkuvaiheessa painottuvat seurakuntatyön käytännöt ja niihin perehtyminen (tästä lisää luvussa 4.2). Sen sijaan teoreettisen tiedon soveltaminen ja ongelmanratkaisutaidot jäävät vastaajien mukaan vähemmälle huomiolle.

Ryhmä 2 hallintataidot

Organisointi- ja koordinointitaidot

Medialukutaidot

Projektinhallintataidot

Vastaajista kolme neljäsosaa piti organisointi- ja koordinointitaitoja työssään tärkeänä. Sen sijaan projektihallintataitoja tärkeänä piti vain puolet vastanneista. Vähiten tärkeänä näitä taitoja pitivät koulutusta selvästi alemmissa tehtävissä toimivat. Sen sijaan koulutusta hieman alemmissa tehtävissä ja koulutusta vaativimmissa tehtävissä toimivista yli 80 % hyödynsi erityisesti organisointi- ja koordinaatiotaitoja työssään. Tulevaisuudessa projektihallintataitojen merkityksen arveltiin kasvavan voimakkaasti, sillä yli 70 % vastaajista näki tämän taidon tärkeänä.

Medialukutaidon merkitys nykyisessä työtehtävässä oli tärkeä lähes 60 prosentille vastaajista. Eniten medialukutaitoa hyödyntävät aineenopettajat (85 %) ja vähiten muissa koulutustasoa alemmissa tehtävissä toimivat (20 %). Muissa koulutustasoa alemmissa tehtävissä olevista 42 prosentille medialukutaito ei ollut lainkaan tärkeä. Medialukutaito-osaamisen arvioitiin kasvavan tulevaisuudessa, etenkin pappien ryhmässä (nyt 62 % ja tulevaisuudessa 79 %).

	Tiedon-hankinta-taidot	Ongelman-ratkaisu-taidot	Kyky soveltaa teoreettista tietoa	Analyyttiset, systemaattisen ajattelun taidot
KOULUTUS				
Kelpoisuus papin työhön (N = 229)	74	63	64	50
Aineenopettajan pätevyys (N = 102)	87	81	82	71
Yleinen linja (N = 129)	72	66	50	61
Tohtorit (N =48)	81	83	81	81
TYÖTEHTÄVÄ				
Pappi (N = 173)	73	59	68	51
Muu kirkon tehtävä (N = 45)	67	56	66	47
Opettaja, uskonto+ (N = 55)	91	76	89	73
Opettaja, muu (N = 40)	85	85	78	73
Muu teht., vastaa koulutustasoa (N = 105)	91	89	64	83
Muu teht., koulutus-tasoa alempi (N = 72)	55	64	38	44
Koko aineisto (N = 490)	77	70	66	60

TAULUKKO 7. Akateemiset taidot koulutuksen ja työtehtävän mukaan.

Ryhmä 3 ihmisten kohtaamistaidot

Johtamistaidot

Vuorovaikutustaidot

Neuvottelutaidot

Vuorovaikutustaidot oli kyselyyn vastanneille tärkein työelämätaito. Se oli tärkeä 90 prosentille vastaajista. Sen merkityksen arvellaan vielä jopa kasvavan, sillä 95 % vastaajista näkee sen olevan tärkeä taito tulevaisuudessa. Haastatteluaineisto on yhtenevä kyselyaineiston kanssa. Sekä työelämässä pidempään toimineet että vaikuttajahaastateltavat arvioivat teologien olevan erityisen vahvasti vuorovaikutusosaajia.

Johtamistaitojen merkitys nykyisessä tehtävässä oli melko pieni. Tohtoritutkinnon suorittaneet pitävät johtamistaitoja tärkeimpänä. Kaikki vastaajat huomioiden taidon merkityksen arvioidaan kasvavan yleisistä taidoista kaikkein eniten. Erityisen selvästi tämä näkyy muissa tehtävissä olevien ryhmässä.

Neuvottelutaitojen osalta vastaajista 57 % piti taitoa nykyisessä tehtävässään tärkeänä. Tulevaisuudessa taidon merkityksen arveltiin kasvavan, sillä vastaajista 80 % arveli taidon olevan tärkeä tulevaisuudessa. Erityisen tärkeä taito neuvottelutaidot oli opettajien ammattiryhmässä. Myös tohtorit hyödyntävät taitoa työtehtävissään (71 %) ja arvioivat sen merkityksen myös kasvavan tulevaisuudessa (88 %).

Ryhmä 4 viestintätaidot

Kielitaito, toinen kotimainen kieli

Kielitaito, englannin kieli

Esiintymistaidot

Kirjallisen viestinnän taidot

Toisen kotimaisen kielen tarpeellisuus on kyselyyn vastanneiden osalta hyvin vähäinen. 16 % vastaajista näkee sen työssään tärkeäksi, mutta 46 % ei pidä sitä tärkeänä. Merkitys ei myöskään näytä kasvavan tulevaisuudessa. Englannin kielen taitoa hyödyntää vastaajista 44 %, mutta erityisesti kirkonpalveluksessa työskentelevät arvioivat tarpeen olevan nykyistä tärkeämpi tulevaisuudessa. Ammattiryhmistä eniten kielitaitoa hyödyntävät koulutusta vastaavissa muissa tehtävissä toimivat ja koulutustaustaltaan tohtorit. Englanninkielen merkityksen arvioidaan kasvavan tulevaisuudessa yhtä voimakkaasti kuin johtamistaitojen.

Esiintymistaitojen merkitys on suurin professioaloilla (papit 88 % ja uskonnonopettajat 87 %). Kirjallisen viestinnän taitoja puolestaan hyödynnetään eniten koulutusta vastaavissa muissa tehtävissä. Vähiten kirjallista viestintäosaamista hyödynnetään koulutusta alemmissa tehtävissä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että:

- Kyselyssä kaikkien tietotaitoalueiden merkityksen nähtiin kasvavan tulevaisuuden työelämässä. Tämä voidaan tulkita siten, että vastaajat näkevät itsensä kehittyvinä yksilöinä ja arvioivat tulevaisuudessa olevansa nykytilannetta parempia asiantuntijoita.
- Työelämässä tärkeimpiä taitoja ovat nyt ja tulevaisuudessa vuorovaikutus- ja tiedonhankkimisosaaminen, jotka liittyvät akateemisen tutkinnon yleisiin tietotaitoalueisiin.
- Alakohtaisista osaamisen aloista tärkeimmät ovat hyvä tilanteiden lukutaito ja toimiminen monikulttuurisissa ympäristöissä.
- Nousevia osaamisaloja ovat johtaminen ja englannin kieli.

	Organisointi- ja koordinointitaidot	Medialuku-taidot	Projektinhallinta-taidot
KOULUTUS			
Kelpoisuus papin työhön (N = 229)	69	56	44
Aineenopettajan pätevyys (N = 102)	79	77	65
Yleinen linja (N = 129)	73	44	51
Tohtorit (N =48)	81	65	73
TYÖTEHTÄVÄ			
Pappi (N = 173)	72	62	45
Muu kirkon tehtävä (N = 45)	73	53	53
Opettaja, uskonto+ (N = 55)	77	85	56
Opettaja, muu (N = 40)	80	75	58
Muu teht., vastaa koulutustasoa (N = 105)	84	60	79
Muu teht., koulutus-tasoa alempi (N = 72)	59	20	32
Koko aineisto (N = 490)	74	58	53

TAULUKKO 8. Hallintataidot koulutuksen ja työtehtävän mukaan (niiden vastaajien prosenttiosuus, jotka pitivät ko. väittämää tärkeänä tai erittäin tärkeänä)

	Vuorovaikutus-taidot	Neuvottelu-taidot	Johtamis-taidot
KOULUTUS			
Kelpoisuus papin työhön (N = 229)	91	62	43
Aineenopettajan pätevyys (N = 102)	95	77	49
Yleinen linja (N = 129)	82	56	26
Tohtorit (N =48)	94	71	54
TYÖTEHTÄVÄ			
Pappi (N = 173)	97	65	47
Muut kirkon tehtävät (N = 45)	82	47	36
Opettaja, uskonto+ (N = 55)	96	72	52
Opettaja, muu (N = 40)	95	85	48
Muu teht., vastaa koulutustasoa (N = 105)	86	66	42
Muu teht., koulutus-tasoa alempi (N = 72)	78	54	16
Koko aineisto (N = 490)	90	57	41

TAULUKKO 9. Ihmisen kohtaamistaidot koulutuksen ja työtehtävän mukaan (niiden vastaajien prosenttiosuus, jotka pitivät ko. väittämää tärkeänä tai erittäin tärkeänä)

	Esiintymis-taidot	Kirjallisen viestinnän taidot	Kielitaito, englannin kieli	Kielitaito, toinen kotimainen kieli
KOULUTUS				
Kelpoisuus papin työhön (N = 229)	77	67	36	14
Aineenopettajan pätevyys (N = 102)	83	65	41	13
Yleinen linja (N = 129)	55	67	54	19
Tohtorit (N =48)	88	83	65	23
TYÖTEHTÄVÄ				
Pappi (N = 173)	88	70	32	13
Muut kirkon tehtävät (N = 45)	62	64	36	21
Opettaja, uskonto+ (N = 55)	87	70	30	6
Opettaja, muu (N = 40)	80	68	43	20
Muu teht., vastaa koulutustasoa (N = 105)	69	86	75	16
Muu teht., koulutustasoa alempi (N = 72)	38	42	44	21
Koko aineisto (N = 490)	74	69	44	15

TAULUKKO 10. Viestintätaidot koulutuksen ja työtehtävän mukaan (niiden vastaajien prosenttiosuus, jotka pitivät ko. väittämää tärkeänä tai erittäin tärkeänä)

- Toimiminen monikulttuurisissa ympäristöissä, arvojen lukutaito ja kyky pohtia ihmisten kanssa heidän elämäntilanteisiinsa liittyviä kysymyksiä ovat kyselyyn vastanneiden ja haastateltujen mukaan voimakkaimmin nousevia alakohtaisia osaamisaloja.
- Teologinen ala on vastanneiden ja erityisesti haastateltavien mukaan tärkeä toimija monikulttuurisissa kasvatus-, opetus-, neuvottelu-, konsultointi- ja asiantuntijatehtävissä sekä kotimaassa että kansainvälisissä tehtävissä.

4.2 TUTKINNON TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Vajaa 40 % kyselyyn vastanneista arvioi, ettei tutkinnosta puuttunut työelämän kannalta ehdottoman tarpeellisia tietoja tai taitoja. Yliopistoittain tarkasteltuna merkittäviä eroja ei ole nähtävissä. Sen sijaan koulutuksen ja iän mukaan tarkasteltaessa nähdään eroja. Papin tehtäviin kelpoistavan tutkinnon suorittaneet ja yleiseltä linjalta valmistuneet nostivat muita useammin esiin työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja, joita he kokivat puuttuneen tutkinnostaan. Vastaavasti ikäluokittain alle 35-vuotiaista kaksi kolmesta ilmoitti tutkinnosta puuttuneen sellaisia tietoja ja taitoja, jotka olisivat olleet työelämän kannalta ehdottoman tarpeen. Vastaava osuus vähintään 35-vuotiaiden keskuudessa on noin 50 %. Tämä ei ole yllätys, sillä vanhempana tutkinnon suorittaneet ovat ehtineet kerryttää esimerkiksi yleisiä työelämätaitoja nuoria enemmän. Teemoiteltu listaus vastauksista koulutuksen mukaan jaoteltuna löytyy liitteestä 8.

Vastaajat, joiden tutkinto antaa kelpoisuuden papin tehtäviin, näkivät tutkinnon keskeisimpänä puutteena vähäisen käytännön taitojen opiskelemisen. Tutkintoon toivottiin lisää kirkollisiin toimituksiin liittyvää harjoittelua sekä välineitä hallinnollisista tehtävistä suoriutumiseen. Avovastauksissa moni toivoi, että tutkintoon sisältyvä työssäoppimisjakso seurakunnassa olisi pidempi. Myös papin työn kuormittavuus ja siihen valmentaminen nostettiin esiin. Yleiseltä linjalta valmistuneiden vastaukset jakautuivat selvästi tasaisemmin. Eniten tutkintoon toivottiin työnhakuun ja työllistymiseen liittyviä taitoja. Tätä toivoivat myös papin ja opettajan tehtävissä toimivat. Avovastauksista tuotiin eniten esille, että tutkinnosta puuttuivat riittävä harjoittelumahdollisuus ja työelämän käytäntöjen oppimismahdollisuus. Varsin moni tutkinnon suorittanut näki, ettei tutkinto anna riittävästi valmiuksia hallinnollisista tehtävistä suoriutumiseen. Osa vastaajista oli kuitenkin täydentänyt näiden puutuumista vapaaehtoistehtävillä ja kesätöillä.

> *Varsinaisesti teologian yliopisto-opinnot eivät antaneet kovin paljoa eväitä työelämään papin käytännön työssä. Minua se ei niinkään häirinnyt, koska osallistuin aktiivisesti seurakunnan toimintaan ja olin sitä vapaaehtoisena myös luomassa ja kehittämässä. Tämä ja seurakunnassa kesätöissä toimiminen valmensi vahvimmin. Praktikumit olivat hyödyllisiä ja hyvä että niitä oli. Sitä voisi harkita, että seurakuntaharjoittelun aikaa pidentäisi tai jotenkin laajentaisi. Ehkä olisi hyvä seurakuntatyöhön lähtevän teologin ymmärtää muutenkin työelämän realiteetteja kuin seurakuntatyön sisällä. Kävin myös A2-linjan perusopinnot läpi ja sieltä sai hyödyllistä tietoa mm. CV:n kirjoittamisesta ja osaamisensa markkinoimisesta. Tätä mielestäni pitäisi olla myös A1-linjalla. ”HY:sta valmistunut teologian maisteri”.*

> *Ehdottomasti pitäisi saada enemmän opastusta työelämää varten. Minulle on vasta nyt, useampi vuosi valmistumisen jälkeen alkanut valjeta mihin kaikkeen saamani koulutus minua on oikeasti valmentanut. Kuinkahan paljon hyviä duunimahdollisuuksia on mennyt täysin sivu suun, kun en ole ymmärtänyt ja tunnistanut osaamistani? Meinasin juuttua tusinaduuniin, kun en ymmärtänyt arvoani enkä tiennyt, mitä oikeasti mielekkäissä duuneissa ihmiseltä vaaditaan. Onneksi päätin kokeilla opettajan hommaa: vaikka en tekisi sitä kauaa, olen oppinut sitä kautta paljon osaamisestani ja arvostani työmarkkinoilla. ”Teologian maisteri opettajan tehtävät”.*

Työllistymistaitoihin ja itsetuntemukseen liittyvät teemat nousivat esille kyselyn lisäksi alumni- ja vaikuttajahaastatteluissa. Sekä pidempään työelämässä olleet teologit että vaikuttajahaastateltavat näkivät, ettei pelkkä tutkinto työllistä. Työnhakijalta itseltään vaaditaan aktiivisuutta, ominaisuuksia sekä osaamista, joita koulutus voi vain kehittää.

Työllistymistä tukevat sekä koulutusperäiset asiat että henkilökohtaiset ominaisuudet. Tutkinto voi olla edellytys moneen työhön, mutta henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on tärkeä rooli työllistymisessä. Esimerkiksi Tuomisen vastavalmistuneiden maistereiden työllistymistä tarkastelevassa tutkimuksessa henkilökohtaiset ominaisuudet ja oma aktiivisuus olivat merkittävimpiä työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä. (Tuominen 2012). Näitä valmiuksia koulutus voi kehittää, mutta niiden oppimista tapahtuu myös koulutuksen ulkopuolella. Koulutus voi myös ohjata opiskelijoiden prosessia ja antaa välineitä asiantuntijuuden ja työllistyvyystaitojen[14] kehittämiseen. Tähän ei välttämättä riitä vain teologiseen tutkintoon liitettävä 20 opintopisteen soveltavien opintojen kokonaisuus, vaan taidot tulisi integroida opetussuunnitelmiin ja tehdä opiskelijoille näkyviksi (katso esim. työllistyvyystaidoista Tuominen 2013, 30–35). Yksilökeskeisten oppimistehtävien rinnalle toivottiin esimerkiksi opetusmenetelmiä, jotka valmentavat paremmin työelämää varten.

> *Kun teen ammatikseni tätä ihmisten soveltuvuutta erilaisiin ympäristöihin niin lopulta se, että mikä tutkinto sulla on, on hirvittävän pieni osa kokonaisuutta tänä päivänä, mistä se ihmisen kyvykkyys rakentuu. Merkittävämmässä asemassa työelämän kannalta on yksilön asenne, tietynlainen päättäväisyys, pitää olla draivia, pitää olla visio, jota kohti ponnistelee, ei voi olla puuroinen käsitys omasta tulevaisuudesta ja tämä on teologeilla tosi vaarallinen, koska se ei sitten johda mihinkään. Toinen on verkostot, se että tuntee paljon ihmisiä, jos*

14 *Visa Tuominen (2013) on käsitellyt maistereiden työllistyvyyteen liittyvää tematiikkaa mm. työllistyvyyden näkökulmasta. Tuominen 2013.*

olet jättänyt paljon positiivia jälkiä olemalla oma itsesi, niin se maksimoi mahdollisuudet saada erilaisia mahdollisuuksia työelämän alkutaipaleilla ja miksei myöhemminkin. Ja se että aina kun jotain tekee, niin tekee sen hyvin. (...) Tutkinto itsessään on hyvä elementti, sitä ei pidä yli- eikä aliarvioida, mutta se on hirveen pieni osa sitä kokonaisuutta. Pitäis laittaa ihmiset miettimään niitä unelmiaan ja sitten jos niitä ei oikein löydä, niin onko se oikea paikka ja pitäisikö mennä jonnekin missä on vähän selkeempi polku. "Yleiseltä linjalta valmistunut konsultointialalla toimiva teologi".

Se mikä muodostuu työllistymisessä yhä olennaisemmaksi on se, että sinä ymmärrät mitä sinä osaat, sinä oikeasti osaat jotain ja osaat sen, mitä sinä siellä CV:ssä lupaat. Ymmärtää sen, missä sellaista osaamista voi tarvita, osaa markkinoida sen, osaat etsiä ne työpaikat. (...) meidän asiantuntijuuskoulutus ja koko koulutusjärjestelmä on suunnattu yksilöiden kehittämiseen ja kouluttamiseen. Sitten taas asiantuntijuus on siellä verkostoissa. Tiedon kontekstuaalinen korostuminen, ohjauksellisuus on hirveän voimakas, prosessinomaisuus, pitkäkestoisuus. Se ajatus siitä, että asiantuntijuuden kehittämiseen riittää tiedon päivittäminen on aika katastrofaalinen väärinymmärrys. Asiantuntijuustutkimuksen perusteella näyttäisi olevan niin, että usein asiantuntijat ei itsekään ymmärrä sitä, vähän tällainen naiivi, työ tekijänsä opettaa ja eikä edes tapahdu sitä tietoista reflektointia.(...) Mitä enemmän mä näitä ajattelen, sitä enemmän olen tullut siihen johtopäätökseen, että tutkintoon johtavaa koulutusta tulisi kehittää nimen omaa asiantuntijuustutkimuksen pohjalta. "Vaikuttajahaastattelu 1".

Työllistymiseen vaikuttavat tutkinnon ja työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi työllisyystilanne ja suhdannevaihtelut (Tuominen 2013, 35–38). Metaforat työntekijäryhmistä vaikuttavat opiskelijoiden uravalintoihin. Tietyt ammattiryhmät saatetaan nähdä itselle sopivana tai epäsopivana, mikä vaikuttaa ratkaisujen tekemiseen (Inkson 2004). Selvityksen yksi tavoite oli kääntää ajatus toiseen suuntaan ja kysyä, millaisena työelämä näkee metaforan teologista, joka hakeutuu työtehtäviin professioalojen ulkopuolelle? Tätä kysyttiin vaikuttajahaastateltavilta, mutta myös alumnihaastateltavat halusivat käsitellä aihetta. Myös muutamat kyselyyn vastanneet ja vastaikään valmistuneet arvioivat, että tutkinnon tunnettavuus saattaa heikentää työllistymismahdollisuuksia professioalojen ulkopuolella.

Lähes kaikki haastateltavat näkivät, että teologikoulutus rinnastetaan suomalaisten mielissä pappeihin, hieman uskonnon aineenopettajiin, mutta vähemmän yleisille työmarkkinoille. Vaikuttajahaastatteluissa todettiin, että kiristyvässä kilpailussa teologien asema työmarkkinoilla voi tämän vuoksi olla haasteellista. Uusien avauksien arvioitiin kuitenkin parantavan teologien asemaa ja tutkinnon tunnettavuutta.

Teillä tulee olemaan yhä isompi ja isompi osa generalisteja. Kirkolla menee huonosti. Jos ei kirkko onnistu tekemään jotain tälle markkina-asemalleen, niin sieltähän lähtee. Se, mikä on teidän näkökulmasta olennaista, on se, että sillä samalla kentällä missä on yhteiskuntatieteilijät, on iso joukko humanisteja ja paljon kaikkea muuta kamaa. Niillä markkinoilla teologit on imagoltaan aika heikossa hapessa. (...) Joo se (teologinen) on todella hyvä yleistutkinto, siihen ehkä liittyy vähän vääränlaisia stereotypioita. Tämä Co-care hanke esimerkiksi on saanut hirveän paljon julkisuutta. Ihan perusyleisjohtajuus, organisaatio-osaamisen kautta, mutta ihan omanlaisellaan profiililla. "Vaikuttajahaastattelu 1".

Professioalojen ulkopuolelle työllistyneille kysymykset pappisorientaatiosta ja sen vaikutuksesta työntekijään tai tämän työyhteisöön, olivat tuttuja. Uskonnolla arvioitiin olevan teologin elämässä merkittävä rooli ja sillä on vaikutusta työtehtävien hoitoon ja työyhteisössä olemiseen.

Olen myös joutunut kokemaan sen, että kun on teologi ja nainen niin kaikki minun alaiset eivät ole sitä tahtoneet hyväksyä. Ensinnäkin se teologi tuo siihen jo sellaisen vireen, että onko meillä sitten jotain virrenveisuuta täällä. Kun minä menin ensimmäiseen rehtorintehtävään, niin siellä oli hirveä pelko, että nyt tulee pappi. Ja myös tässä nykyisessä on ollut, alaiset ovat sanoneet, että kyllä meitä vähän jännitti kun teologi tulee paikalle, mitä me voidaan puhua ja miten olla. (...) Jos on jotain kirkollisia tilaisuuksia tai juhlapäiviä, minä pyrin olemaan hyvin neutraali kaiken sen suhteen. Joudun vähän varomaan tätä minun teologitaustaa, välillä se antaa hieman negatiivisenkin leiman, nimenomaan ennakkoluulojen takia. "Alumnihaastattelu julkinen sektori".

Siinä toisen hakukerran päätöskäsittelyn kohdalla siinä oli sitten yksi hallituksen jäsen. Tämä jälkikäteen kertoi, että sinänsä hassua, että hän on vakaumuksellinen ateisti, mutta hän uskoo ihmisen hyvään ja häntä elähdytti ajatus, että tässä on nyt ihmisläheinen humanisti (tehtävää hakenut haastateltava), joka ymmärtää ihmisarvon ja humanismin ja niin sanottuja pehmeitä arvoja. Että ihmisestä tässä on kysymys. Hän sanotti sen niin, että tämä teologitausta niin kun resonoi hänellä siihen, että teologina oleminen tarkoittaa pienen ihmisen puolella olemista. "Alumnihaastattelu järjestötehtävät".

Teologeihin liitettiin työelämässä myös huomattavan positiivisia ominaisuuksia. Selkeimmin erottautuivat arviot siitä, että teologi on luotettava, sivistynyt, ihmisläheinen ja vuorovaikutustaitoinen. Vaikka suomalaisessa yhteiskunnassa teologitausta saattaa vaikuttaa professioalojen ulkopuolella erikoiselta tutkinnolta, ei se ole sitä muualla maailmassa. Kansainvälisissä tehtävissä toimivat teologit näkivät, että teologitutkintoon kohdistuvat ennakkoluulot liittyvät pohjoiseurooppalaiseen kulttuuriin. Muualla maailmassa suhtautuminen uskontoon oli luontevampaa, sillä uskonto liittyy näkyvämmin ihmisten elämään.

Jotenkin mä ajattelen, että täällä Suomi, Ruotsi, Norja, tai oikeastaan niin kun Pohjois-Euroopassa eletään jossain ihmeellisessä, niin kun kuplassa. Uskonnolla ei ois niin kun mitään väliä tai oltais niin kun hirveen uskonnottomia. Loppu maailmassa sillä on erittäin

suuri merkitys. "Alumnihaastattelu järjestötehtävät".

Joku sitten sano, että teologinen tutkinto herättää mielenkiintoa ja niin varmaan tekeekin, mutta en minä nyt usko, että yhtään kauppaa on sillä perusteella tullut. Luulen, että ihmiset luottaa ehkä siinä on joku juttu. (...) Minä olen tehnyt siis nimenomaan kansainvälistä bisnestä, siellä sitä teologin koulutusta ei pidetä mitenkään omituisena. Jenkkikulttuuriin kuuluu muutenkin se, että sinä olet liike-elämässä ja sitten oman kotiseurakunnan saarnaaja, se on niin erilainen se suhtautuminen. Italialaiset ja espanjalaiset menee kirkkoon enemmän kuin pappi Suomessa. Oikeastaan se kysymys heiltä kuuluu, että mikset ole enää näissä tehtävissä. Roomalaiskatolisissa ja jenkkityyppisissä se ei ole mikään juttu. "Alumnihaastattelu kaupallinen ala".

Kyselyiden avovastauksissa ja etenkin alumnihaastatteluissa tutkinnon toivottiin antavan enemmän valmiuksia monitieteiseen ja -ammatilliseen työskentelyyn. Myös vaikuttajahaastateltavat näkivät tulevaisuuden työtehtävien ja -yhteisöjen koostuvan eri ammattiryhmien edustajista. Tiedekunnilta toivottiin perus- ja aineopintoihin mahdollisuuksia lähestyä ajankohtaisia teemoja monitieteisesti oppiainekohtaisen lähestymistavan sijaan. Tämäntyyppinen työskentely tuo väistämättä eteen, että ilmiöiden tarkasteluun tarvitaan myös muita tieteenaloja.

Siitä on puhuttu jo tosi pitkään ja kauan, että juuri nämä innovaatiot edellyttävät sitä, että ihmiset joilla on erilainen osaamis- ja koulutustausta, he niin kuin toimivat yhdessä. Moniammatillisuus, näillä rajapinnoilla ja eri tulokulmilla syntyy sitten näitä uusia palvelu- tai tuoteinnovaatioita. Ja miksei henkilöllä, joka on ihmisyyden asiantuntija, olisi paljonkin annettavaa. "Vaikuttajahaastattelu 4".

Kaikkein hyödyllisin kokonaisuus oli semmoinen viestintä ja kolmas sektori koulutusohjelma, jossa yhdistyi erilaiset viestinnälliset asiat ja kansainväliset ja kanssa järjestötyö. Sillä kurssilla oli myös valtiotieteellisen opiskelijoita ja teologian opiskelijoita. Tämä kombo suuntasi kaikkein eniten mun työuraani. Siellä oli opettamassa ja ihmisiä, jotka työskenteli kansalaisjärjestöissä ja sitä kautta sai kontaktin näihin ihmisiin, jotka edelleen on järjestöissä. Se on ollut työelämä valmiuksien ja kontaktien kannalta se tärkein. Ehkä myös käytännönläheisin, mutta merkityksellisin. "Alumnihaastattelu järjestötehtävät".

Ehkä toivoisin semmoista temaattista lähestymistapaa ja sitä että opinnot alkaisi eri tavalla. Kaipaisin alkuun sitä yhteistä kontekstia johonkin niihin muihin ihmistieteisiin tai siihen kontekstiin. Mitä aikaisimmin sanoin, että aloitettaisiin enemmän sillä ylisivistävällä, eikä teologisella aineksella. Esim. akateemisen ajattelun perusteita ja just vaikka siellä kirkko historiassa enemmän sen kontekstin tarjoamista kun kronologista lähestymistapaa, jossa lähetään vuodesta x etenemään. Tää kontekstualisoiva tieto olisi ihan ensimmäinen ja sen jälkee, niin mun olisi ainakin ollut helpompi ottaa vastaa tää eri laitosten antama yksityiskohtainen tieto. Vaikka se kaikki olisi sitä samaa teologista yleissivistystä, niin onhan ne metodeiltaan ja lähestymistavoiltaan erilaisia. Kaikilla laitoksilla on kuitenkin sukulaistieteitä ja ne olisi hyvä kontekstoida. Alussa akateemisen sivistyksen näkökulmasta olisi parempi, että ne tekisi yhteistyötä, jossa olisi tietty teema, jossa tarkasteltaisiin eri teemoilta. Nyt silloin tuli semmonen ihan kilpailuasetelma mieleen, kun oppiaineet kalastelivat omiin laitoksiin opiskelemaan. Se olisi hyvä, että otettaisiin jotenkin ajassa oleva tutkimus ja sitä tarkasteltaisiin eri näkökulmista. Tätä tuli vasta sitten myöhemmässä vaiheessa, kun mietittiin pääainetta. "Alumnihaastattelu järjestötehtävät".

Tulevaisuus 2030 -hankkeen mukaan tulevaisuudessa koulutusjärjestelmältä edellytetään, että se kykenee antamaan joustavat mahdollisuudet yhdistellä erilaisia, lyhyitä osaamiskokonaisuuksia toisiinsa (Tulevaisuus 2030). Tutkinto olisi mahdollista koostaa pienistä kokonaisuuksista eikä välttämättä nykyisen kaltaisista suuremmista tutkintokokonaisuuksista. Tulevaisuudessa tutkintojen arvioidaan olevan yhä enemmän horisontaalisia. Tällöin tutkinto koostuu erilaisista osaamismoduuleista, joista voi rakentaa laajaalaisen osaamispohjan. Tässä korostuu osaamisen aktiivinen suunnitteleminen ja täydentäminen työtehtävien mukaisesti. Ajatuksena on, ettei opetusta tehdä "varastoon", vaan kaikki oppiminen integroidaan todellisen elämän ongelmien suorittamisen kanssa. Tämä edellyttää yhteistyötä työelämän ja kouluttavien oppilaitosten välille, jotta opittuja asioita voidaan soveltaa todellisiin tilanteisiin. Todelliset tilanteet puolestaan luovat tarpeita, joille voidaan löytää vastauksia oppimistilanteissa. (Aalto ym. 2008, 10–25).

Alumnihaastateltavat työskentelivät moniammatillisissa työyhteisöissä, joissa he olivat työyhteisön ainoita teologeja. Heiltä tiedusteltiin, mitä sellaista osaamista teologinen tutkinto on heille antanut, joka on tarpeellista myös työyhteisön muille jäsenille tai haastateltavan yhteistyökumppaneille. Tässä pyrittiin kartoittamaan, millaisia täydennyskoulutusvaihtoehtoja tai moduulikoulutuksia teologinen ala voisi tulevaisuudessa tarjota. Selkeästi eniten täydennyskoulutusehdotukset liittyivät uskontojen ja kulttuurien tuntemiseen ja ihmisten kohtaamiseen, mutta myös arvo-osaamiseen.

Siellä on paljonkin mahdollisuuksia, mitä vois tuotteistaa. Jo tästä kokonaisvaltaisesta yhteiskunnan arvomaailman asenteiden ymmärryksestä ihan tänne jo kuluttajakansalaisen ja valistuneen, kestävän kehityksen mukaisen kuluttamisen näkökulmaan. Mä haluaisin hakea sitä eettistä johtamista, koska nyt kun on näitä (...) moduuleita suorittanut eri yliopistoissa ja eri johtamiskoulutuslaitoksissa, niin ne on monta kertaa tosi pintaraapaisuja ja semmosta ulkoa opittua konsultatiivista. Perustuu tietenkin johtamisopeilla ja kaikilla sille, mutta paljon enemmän kaipaisin sitä syvennettyy, eettis-moraalis-filosofis-uskonnollista lähtökohtaa siihen ihmisen ymmärrykseen, että miten voi johtaa oikein. "Alumnihaastattelu järjestötehtävät".

Erilaiset aatesuunnat, uskonnot ja kulttuurit. Minun tytär työskentelee (...) ja hän käy 4-5 kertaa vuodessa Kiinassa. Heille, jotka käy säännöllisesti työteh-

tävissä Kiinassa on järjestetty Kiinan kulttuurin tuntemusta. Ehkä se on se kulttuurien tuntemus, mikä on todella tärkeätä. Se ei ole enää vain suuret vieraat uskonnot, vaan siihen liittyy paljon muutakin, tämmöisiä ajankuvia. Miten arvomaailma muodostuu ja mitkä vaikuttavat siihen. Minä olen ollut todella iloinen siitä, että kaavoitusarkkitehti on kunnassa esitellyt, että tällaista uutta asuinaluetta suunnitellaan tähän, niin miten paljon samoja asioita näillä eri alojen asiantuntijoilla on. On ollut ihana kuulla sitä miten kaavoitusarkkitehti suunnittelee, mitä asioita pitää ottaa huomioon jne. Ja samahan se on teologisessakin. "Alumnihaastattelu julkinen sektori".

Toinen on niin kun etiikka ja koko se maailma mitä se tarjoo, mitä se eettinen pohdinta tänä päivänä on, mihin se pohjaa, minkälaista keskustelua voi ja pitää käydä ja miten tehdään niin kun jotain eettistä analyysia jostain toiminnasta. Mutta että tietenkin nyt ei puhuta mistään niin kun etiikan tutkimuksesta vaan aika semmosesta kuitenkin käytännönläheisestä asiasta. Sit toinen on kyllä niin kun se kulttuurien välittäjä, että miten mä ymmärrän toisia ihmisiä ja miten mä toimin välittäjänä siinä. Että kyllä mä näkisin että tässä on niin kun semmosta kompetenssia joka löytyy. "Alumnihaastattelu järjestötehtävät".

Maisterin tutkinto on yleisesti lähtökohtana akateemisiin tehtäviin hakeutumisessa. Ääripäitä edustavat työnhakijat voivat myös herättää työnantajissa epäluuloa[15]. Selvityksen yhtenä tavoitteena oli kartoittaa teologian kandidaattien ja tohtoreiden työmarkkinoita. Haastatteluissa kandidaatintutkinto nähtiin mahdollisena tehtäviin, joissa kelpoisuusvaatimuksena on alempi korkeakoulututkinto. Samalla kuitenkin todettiin, että Suomessa näitä tehtäviä on vain vähän ja ne työllistävät ennemmin ammattikorkeakoulusta kuin yliopistoista valmistuneita. Tohtorintutkinto nähtiin toisena ääripäänä. Moniin tehtäviin arvioitiin tarvittavan osaajia, jotka "käärivät hihansa ja ovat valmiita käytännön työhön". Haastateltavat eivät olleet aivan vakuuttuneita siitä, että tohtorit ovat tähän valmiita.

Ainakin jos ajatellaan millaiset työelämä- tai elinkeinotavoitteet tänä päivänä on, niin meidän tavoitetila ei ainakaan ole, että 70 prosenttia olisi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita. Me olemme seuranneet tätä, että millaisella koulutusrakenteella yrityksiin palkataan väkeä, niin pitkään on ollut sellainen trendi, että puolet suunnilleen on ammatillisesti koulutettuja ja noin 40 prosenttia on korkean asteen tutkinnon suorittaneita ja pieni osa on niitä, jotka ei ole suorittanut mitään tutkintoa peruskoulun jälkeen, silloin pätevöidytään työelämässä tai muuten. Sanotaanko näin, että kaiken koulutuksen täytyy olla mahdollisimman korkeatasoista, myös sen ammatillisen koulutuksen. Koko 2000-luvun on ollut sillä tavoin, että ammatillisen koulutuksen suosio on kasvanut. Me olemme tietenkin iloisia siitä, että meillä ei ole sellainen tilanne ammatillisen ja ammattiosaajien suhteen kuin monessa muussa maassa on, että sinne joudutaan ja se ei ole haluttava vaihtoehto ja kaikki fiksut nuoret haluavat vaan sinne korkean asteen koulutukseen. Toisaalta se trendi mitä meilläkin on jonkin verran, että kun korkeasti koulutettujen määrä kasvaa, niin kaikille ei löydy sitä mielenkiintoista työtä. "Vaikuttajahaastattelu 4"

En missään nimessä palkkaisi tohtoria, koska koulutus on korkeampi. Nyt meillä on ollut taas tosi monta paikkaa auki ja me saadaan suunnilleen sata hakemusta per yks paikka, ja siellä on tosi paljon, enenevässä määrin tohtoreita ja sit aina kysyy, että niin, tällä palkalla ja tämmöstä projektikoordinaattorin paikkaa hakee tohtori, että mitä he hakee tästä tehtävästä? Ehkä työtä jolla on merkitystä? Mikä on se motivaattori joka saa noin korkeasti koulutetun ihmisen hakemaan sitten tän tapasia? Kyllä mä sitä kysyn ja mietin aina, että mitä lisäarvoa, mitä kompetenssia he toisi siihen tiimiin kun he pystyy sitten tosi korkeallakin tasolla toimimaan. Enemmänhän järjestömaailmassakin haetaan niitä tekijöitä, operatiivisia tekijöitä ja sen verran sitä tieteellistä ymmärrystä että sä pystyt projektia hallitsemaan, mutta ei voi pelkästään sinne teoreettiseen jäädä. Mä mielellään suosin maistereita ja parin kymmennen vuoden aikana oon aina rekrynny maistereita. Tohtoriksi opiskelevan kannattaa kysyä, mitä tulevaisuudelta haluaa, koska täällä ihan operatiivisessa työelämässä näkee, että tohtoriväitöksen arvo on tässä viimeisen kymmenen vuoden aikana ihan romahtanu. "Alumnihaastattelu järjestötehtävät"

Yhteenvetona voidaan todeta, että kyselyyn vastanneet sekä haastatteluaineisto näkevät, että teologista tutkintoa suunniteltaessa tulisi kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Tutkinnon työelämälähtöisyyttä tulisi parantaa lisäämällä harjoittelun, työelämäkontaktien ja projektikurssien määrää.
- Tutkintoon tulisi jo alkuvaiheessa lisätä temaattisia kursseja, joissa ilmiöitä tarkastellaan monitieteisesti. Tämä valmentaa ymmärtämään, että työelämän ongelmanratkaisutilanteissa hyödynnetään eri tieteen- ja osaamisaloja sekä työskennellään monitieteisissä ja -ammatillisissa työyhteisöissä.
- Kaikissa koulutusohjelmissa opiskelevien kanssa tulisi käsitellä akateemisia asiantuntijataitoja, työssä jaksamisen ja jatkuvan ammatillisen kehittymisen teemoja. Tämä valmentaisi opiskelijoita hyödyntämään akateemista asiantuntijuutta työelämän ongelmanratkaisutilanteissa läpi työelämän ja kehittämään asiantuntijuutta tavalla, jossa työssä jaksamisesta ei tulisi liian suurta taakkaa.
- Uusia tutkimusavauksia ja ilmiöitä tulisi käsitellä kaikessa opetuksessa ja linkittää ne teologiseen osaamiseen. Tällä parannetaan opiskelijoiden mahdollisuuksia nähdä teologian erilaisia soveltamismahdollisuuksia ja ohjataan pohtimaan omaa asiantuntijaroolia suhteessa ilmiöihin.

15 *Tämä on havaittu opiskeluajan ja työllistymisen välisen yhteyden tarkastelussa (esim. Tuominen 2013, 41).*

4.3 TEOLOGISEN OSAAMISEN ULOTTUVUUDET

Teologisen osaamisen ulottuvuuksien tarkastelussa yhdistetään selvitystyötä varten kerätty laadullinen ja määrällinen aineisto ja tyypitellään teologinen osaaminen. Teologista asiantuntemusta tarkasteltiin kolmesta eri näkökulmasta. Ensiksi, mitä osaaminen ja teologinen asiantuntemus ovat vuosina 2010–2014 valmistuneiden mukaan. Tätä varten kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan koulutuksesta saatua asiantuntemusta myös nykyisestä työtehtävästä irrotettuna osaamisena. Toiseksi, millaisena työelämässä jo pidempään toimineet näkevät teologisen osaamisen työelämässä. Kolmanneksi, millaisena työelämän ja tulevaisuuden ennakoinnin asiantuntijat näkevät teologisen asiantuntijuuden mahdollisuudet nykyisessä ja tulevaisuudessa työelämässä.

Taulukossa 11. oleva prosenttiosuus kertoo, miten suuri osa kyseessä olevassa tehtäväryhmässä toimineista mainitsi kyseisen vaihtoehdon (esim. Teologi on … uskonnon asiantuntija). Esitysteknisistä syistä tässä on esitetty vain ne vaihtoehdot, jotka yli viidesosa kaikista vastaajista oli valinnut. Vastaajan oli mahdollista valita enintään viisi vaihtoehtoa. Jokaisen tehtäväryhmän osalta 3 yleisintä valintaa on lihavoitu.

Koko aineisto on mahdollista yhdistää kolmeksi teemaksi, jotka kuvaavat yhtäältä sitä osaamista, jota teologit näkevät tuottavansa ja toisaalta sitä osaamista, mitä työelämä heiltä odottaa. Näitä ovat kulttuurien tulkki, ihmisten kohtaamisen asiantuntija ja arvo-osaaja.

KULTTUURIEN TULKKI

Teologien itsensä mukaan koulutus on antanut heille valmiuksia ennen kaikkea uskonnon asiantuntijuuteen. Tämä oli tärkein teologista asiantuntemusta kuvaava osaamisalue riippumatta vastaajan työtehtävästä tai koulutustaustasta. Erityisesti kirkon sekä uskonnollisten yhteisöjen tehtävissä toimivat näkivät teologin Raamatun tulkitsijana. Myös kokonaisaineistossa Raamatun tulkitseminen nousee kolmanneksi tärkeimmäksi osaamisen alaksi. Tämä johtuu siitä, että kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen tehtävissä toimivien osuus aineistosta on melko suuri. Opettajien ja muissa tehtävissä toimivien mukaan teologi oli toiseksi eniten ihmisten kohtaaja ja maailmankatsomusten asiantuntija. Raamatun tulkitseminen on opettajilla vasta sijalla yhdeksän ja muissa tehtävissä toimivilla sijalla seitsemän.

Uskonnollisessa yhteisössä auktorisoitujen pyhien tekstien merkitys kulttuurin rakentumisessa on merkittävä. Koulutuksenaikainen Raamatun tieteellinen tarkastelu oli valmentanut haastateltuja alumneja ymmärtämään uskonnon ja sen kirjoitusten merkityksen eri tilanteissa ja kulttuureissa. Muut opinnot olivat täydentäneet tätä ymmärtämystä. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen tehtävissä olevat tulkitsevat työkseen Raamattua. Muille sen rooli on vähäisempi työtehtävän näkökulmasta. Sen sijaan kulttuurien tulkitsemisen näkökulmasta juuri uskonnon ja sen kirjoitusten merkityksen opiskeleminen oli synnyttänyt osaamista, jota sovellettiin eri uskontojen ja aatteiden tulkintaan. Haastateltavat kuvasivat tätä muun muassa ”uskonnollisen ajattelun ja kulttuurin mekanismien tuntemisena” tai ”uskonnollisten asioiden selittämisenä tai tulkkina”.

Vaikuttajahaastateltavat näkivät teologit osaajina, jotka pystyvät asiantuntijuutensa perusteella tulkitsemaan erilaisia uskontoja ja arvomaailmoja. Tämän vuoksi teologeilla nähtiin olevan valmius toimia tehtävissä, joissa tulkitaan kulttuurien sisäisiä ja niiden välisiä prosesseja. Alumnihaastateltavat näkivät, että muista tieteenaloista poiketen teologinen osaaminen sisältää taidon tunnistaa uskonnollisen ajattelun mekanismeja. Uskonto itsessään on voimakas yksilön ja yhteisön liikuttaja, minkä vuoksi teologeilla on mahdollisuus täy-

	Uskonnon asiantuntija	Ihmisen kohtaaja	Raamatun tulkitsija	Sielunhoitaja	Maailmankatsomusten tuntija	Kulttuurin tuntija	Arvo-osaaja	Etiikan asiantuntija	Opettaja	Kasvattaja	Ymmärtäjä
Pappi	**73 %**	57 %	**66 %**	**61 %**	17 %	10 %	14 %	17 %	27 %	29 %	16 %
Muut kirkon tehtävät	**67 %**	**65 %**	43 %	**46 %**	28 %	20 %	20 %	13 %	15 %	26 %	26 %
Opettaja, uskonto+	**71 %**	**45 %**	24 %	20 %	**45 %**	**45 %**	29 %	38 %	36 %	27 %	20 %
Opettaja, muu	**68 %**	**48 %**	30 %	25 %	**48 %**	35 %	30 %	35 %	33 %	28 %	28 %
Muu teht., vastaa koulutustasoa	**62 %**	**53 %**	27 %	30 %	**45 %**	29 %	32 %	28 %	14 %	17 %	24 %
Muu teht., koulutustasoa alempi	**66 %**	**51 %**	37 %	40 %	**44 %**	33 %	32 %	23 %	18 %	4 %	21 %
Koko aineisto	68 %	54 %	43 %	42 %	34 %	24 %	24 %	24 %	23 %	22 %	21 %

TAULUKKO 11. Vastaajien näkemykset kysymykseen ”Teologi on…”.

dentää kokonaiskuvaa tekijöistä, jotka vaikuttavat yhteisöjen ja kulttuurien välisiin kohtaamisiin. Tähän liittyvät uskonnollisten myyttien, traditioiden ja oppien tunnistamistaidot sekä kyky tulkita sitä, millä tavoin ne vaikuttavat kulttuuriin ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen.

> *Teologit voi toimia niin kun kulttuuritulkkeina, kun keskustellaan siitä, että maailmassa tapahtuu ampumisia. Mä ajattelen Charlie Hebdoa, mä ajattelen mitä Kööpenhaminassa tapahtu, jossa niin kun jotenkin uskonto on läsnä. Taikka mitä Isis tekee tällä hetkellä, erilaisia tämmösiä, muut konfliktit Afrikan alueella esimerkiksi, jossa niin kun uskonnot ovat läsnä. (...) Mä ajattelen sen että, se tärkein mitä me pystytään tekemään missä tahansa työpaikalla me ollaan, me pystytään olemaan jonkinlaisina kulttuuritulkkeina. Kertomaan ihmisille, et tää voi johtua tästä. Jos joku menee sanoon että islam on niin kun, se on terroristi uskonto. Mä pystyn tulkitsemaan sitä, että ahaa, sä ajattelet näin, mutta sä näät islamin tällä lailla. Mä voin kertoo sulle että se on myös tätä. Ja käydä sitä keskustelua ja nostaa sitä, et hei, meillä on ihan ihmeellinen näkemys maailmasta ja ihmisestä ja uskonnosta täällä Pohjois-Euroopassa. " Alumnihaastattelu järjestötehtävät"*

> *Uskonnon vaikutus näyttää olevan voimakkaampaa muualla kun Suomessa. Jos ajatellaan, mitä keskustelua Euroopassa käydään mun alalla, niin sen lisäksi, että ollaan siirtymässä siitä monikulttuurisuusdiskurssista pikkuhiljaa pois, niin sen lisäksi uskonto ja siihen liittyvät keskustelut on se seuraava nouseva trendi. Kysymys siitä, miten uskonto yhdistää ja erottaa meitä on nouseva trendi." Alumnihaastattelu järjestötehtävät"*

> *Sitten kun siellä Afrikassa pyyhkii sen kulttuurin päältä pois, niin ihminen on ihan samanlainen. Täytyy pystyä näkemään niiden asioiden taakse, niin näkee sen saman ihmisen siellä, samat ongelmat, samat mietinnät ja pohdinnat, samat aseet. "Alumnihaastattelu kansainväliset tehtävät"*

Globaalit ilmiöt kuten resurssien niukkeneminen, tiiviimpi asuminen ja kansainvälinen yhteistyö edellyttävät yhä enemmän eri taustoista tulevien ihmisten yhteistyötä. Teologisen alan arvioitiin soveltuvan tehtäviin, joissa yhteisöjen yhteistoiminnallisuutta parannetaan. Koulutuksen nähtiin valmentavan maailmankatsomusten ymmärtämiseen ja niiden merkitysten tunnistamiseen. Teologiseen asiantuntemukseen liitettiin myös kyky tulkita, sanoittaa ja ohjata yhteisöjen prosesseja. Tulevaisuuden työyhteisöt tulevat tarvitsemaan tämänkaltaista osaamista yhä enemmän ja nämä taidot ovat sovellettavissa lähes kaikille osaamisen aloille.

> *Aloin miettimään megatrendejä, minkälaisia muutoksia nähdään, kaupungistumiseen ja globaalissa mittakaavassa ihmiset asuu yhä tiiviimmin toistensa kanssa, niin miten tällaiset konfliktien purkaminen ja tämän tyyppiset tehtävät, voisiko ne olla teologien hommia? "Vaikuttajahaastattelu 2"*

Tulevaisuudessa uskonnon ja erilaisten aatteiden arvioitiin lisääntyvän. Resurssien väheneminen johtaa tilanteisiin, joissa kilpaillaan ihmisten jaksamiseen, toimeentuloon ja tasapuolisuuteen liittyvistä teemoista. Kysymykset ovat luonteeltaan laaja-alaisia. Niihin haetaan vastauksia myös uskonnoista ja erilaisista aatesuuntauksista. Tämä lisää tarvetta uskonnon asiantuntemukselle. Teologien ajateltiin olevan asiantuntijoita, jotka selvittävät yksilöille ja yhteisöille uskonnon merkitystä erilaisissa prosesseissa. Tässä roolissa teologit nähdään kulttuurin ja siinä erityisesti uskonnon roolin tulkkeina.

Vaikuttajahaastateltavien mukaan teologinen osaaminen on sovellettavissa merkitysarvojen rakentamiseen. Yksilöillä ja yhteisöillä on halu valmentautua muutostilanteisiin ja löytää niille merkityksiä. Näissä tilanteissa arvioidaan muutokseen johtavat ja sitä seuraavat tekijät sekä punnitaan niiden taustalla vaikuttavia uskomusjärjestelmiä ja arvoja. Tulevaisuudessa muutokset lisääntyvät. Neutraali asiantuntijatyö vähenee ja merkitysten taustalla olevien tekijöiden tunnistaminen korostuu. Tästä seuraa, että traditioiden ja uskomusjärjestelmien merkitys kasvaa, sillä juuri ne vaikuttavat siihen, millaisia palveluita tai asioita ihmiset tulevaisuudessa suosivat. Juuri tämän vuoksi teologista asiantuntemusta on mahdollista soveltaa monipuolisesti eri kentille esimerkiksi palveludesign-kehittämiseen, erilaisten tuotteiden merkitysten rakentamiseen, ihmisten elämänkokemusten tulkintaan ja eri yhteydessä olevien tarinoiden kerrontaan.

IHMISTEN KOHTAAMINEN JA VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN

Yleisistä työelämätaidoista vuorovaikutustaitojen arvioitiin kehittyneet koulutuksen aikana eniten riippumatta siitä, missä koulutusohjelmassa tai missä työtehtävissä vastaajat toimivat. Kaikista vastauksista toiseksi eniten mainintoja saa väite "teologi on ihmisten kohtaaja". Papin tehtävissä ihmisten kohtaaminen on vasta neljäntenä, sillä sitä ennen teologi nähdään sielunhoitajana. Opettajana toimivat pitivät tärkeänä opetus-, koulutus- ja ohjaustaitoja ja muissa tehtävissä olevat hyvää tilanteiden lukutaitoa.

Vaikuttajahaastateltavat näkivät teologit ihmisläheisinä vuorovaikutusosaajina. Teologisen teorian ja kirkon käytännönläheisen työn vuorovaikutuksen arvioitiin tuottaneen alalle vahvaa ihmiselämän erilaisten tilanteiden tunnistamista ja ymmärtämistä, mikä on tehnyt teologisesta osaamisesta ihmisten kohtaamisen asiantuntija-alan.

> *Haastateltava: Teologin koulutuksella on ollut alun perin vahva ammatillinen pätevyys, pääasiallisesti se on liittynyt tietenkin kirkkoinstituutioon. Kai se (teologinen) asiantuntijuus on sitten, voisiko sanoa, arkisten tilanteiden seulomista, erityisesti ihmisten suurissa valintatilanteissa, suuressa kyvyssä auttaa ihmisiä punnitsemaan omaa maailmankuvaansa, samalla tavalla kuin filosofisessa koulutuksessa (...). Mutta teologisessa on vielä se kyky mennä sisään, samaistua ihmisten sielunmaailmaan ja maailmankatsomukseen. Eli kykyyn tuntea empatiaa sitä kohtaan.*
> *Haastattelija: Tarvitseeko sen olla se tietty maailmankatsomus?*
> *Haastateltava: Ei välttämättä. Ainakin kun katson ihmisiä, jotka ovat teologiaa opiskelleet, niin kyllä se on vahvasti sovellettavissa. "Vaikuttajahaastattelu 3"*

Ihmisläheisyyden, vuorovaikutustaitojen ja koulutuksen välistä suhdetta reflektoitiin haastatteluissa monipuolisesti. Kaikkien haastateltavien mukaan ihmisestä monipuolisesti kiinnostuneet hakeutuvat teologiselle alalle. Opinnoissa taas tarkastellaan ihmistä eri aikakausina, erilaisissa tilanteissa ja hyödynnetään myös muiden tieteenalojen tutkimustietoa. Prosessin seurauksena syntyy osaamista, jossa ihmisten parissa työskenteleminen on luontevaa. Tämän nähtiin olevan työelämässä hyvin tärkeä taito, jonka asema tulee olemaan merkittävä myös tulevaisuudessa. Osaamista voidaan myös hyödyntää monipuolisesti eri aloilla etenkin jos tehdään yhteistyötä muiden tieteenalojen ja ammattiryhmien kanssa.

> *Puhuin tästä hyvinvointikärjestä mitä Sitrallakin on, niin kyllä meidän täytyisi saada vahvemmin eri sektoreihin, sekä julkishallintoon että yksityissektorille ymmärrystä siitä, että mikä tuo ihmisille henkistä hyvinvointia. Ehkä juuri teologian kautta pystyy ymmärtämään ja näkemään, yhdistettynä sitten ehkä muihin, esimerkiksi psykologiaan tai terveysalaan. Terveyssektori on vahvassa kasvussa, siihen kuuluu kuitenkin mielenterveys ja tämän tyyppiset asiat, ja mielenterveysongelmat ovat kuitenkin lisääntymässä ja ehkä se on tällainen länsimaalainen, yhteiskuntaa ajava tilanne, hyvin individualistinen ja nopeatahtinen yhteiskunta, suorituspaineinen yhteiskunta, joka myös aiheuttaa ongelmia ihmisten mielenterveydelle. ”Vaikuttajahaastattelu 2”*

Teologiseen ihmistuntemusosaamiseen liitettiin johtajuustaidot erityisesti alumni- ja vaikuttajahaastattelussa. Alumnihaastateltavista osa toimi esimiestehtävissä ja he näkivät juuri teologitutkinnon antaneen heille valmiuksia johtajuusosaamisen kehittämiseen. Myös vaikuttajahaastateltavat liittivät teologeihin johtajuusominaisuuksia. Johtajuus liitettiin kuitenkin ennemmin ihmisten elämäntilanteisiin ja valintoihin sekä siihen, että ihmisiä ja ryhmiä valmennetaan johtamaan omia asioitaan. Johtajuuden osalta myös kyselyaineisto osoittaa, että johtajuusosaaminen on tulevaisuudessa teologian nouseva ala.

> *Kyllä se on tää etiikka ja moraali. Se on mukana kaikessa leadershipissä ja myös managementissa. Sitä on tarttennut kaikessa ja tuntuu siltä, että sille on tällaisena vastakulttuurisena johtaja tai tällaisena hyve, arvo ja muutosjohtajana niin suuri kysyntä tänä päivänä! Vaikka en mä tätä teologisuutta korosta, mutta mä tiedän, että niissä headhunttauksissa, missä on ite saannu olla mukana, missä joko mua tai muita on headhuntattu, nii se sieltä niin kun latentisti korostuu. Haetaan semmoisella kompetenssilla olevia miehiä tai naisia, joilla on se ymmärrys siitä vastavoima tälle niin kun koville Wahlroos, tai semmosille koville kaupallisille arvoille ja markkinavoimaiselle ajattelulle, jossa siitä ihmisestä mitataan sen suorituksen kautta kaikki ulos. Ihmisiä niin kun johdetaan heidän kauttaan ja heidän rinnalle tulemalla ja ymmärretään niitä heidän tarpeita ja arvoja. Semmosessa moraalisessa muutosjohtamisessa, niin mä näen, että siinä on se ydin core, joka mulla on juuri tän koulutuksen takia. ”Alumnihaastattelu järjestötehtävät”*

Sekä teologit että vaikuttajahaastateltavat näkivät ihmisten kohtaamistaidon olevan alan vahvuus, joka on sovellettavissa lähes mihin tahansa ympäristöön. Kun kohtaamiseen liitettiin vielä yleissivistävä teologikoulutus, oli teologin luontevaa olla vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa.

> *Kyllä se sinne vuorovaikutustaitojen ja yleissivistyksen pariin menee. On aika helppo keskustella erilaisten ihmisten kanssa. Mietin, että mistä se voisi tulla. Siellä on kuitenkin klassisen koulutus, klassiset kielet, psykologiaa, filosofiaa, teologisia aineita. Jotain sinun päässä tapahtuu kun luet teologiaa, jotenkin sitä pystyy suhtautumaan ihmisiin ehkä vähän eri tavalla. (...) Sen voisi sanoa niin, että teologin koulutus on niin kuin filosofin koulutus. Silloin sinun on helppo keskustella ja nämä koulutuksen sosiaaliset vuorovaikutustaidot on yksi asia. (...) ehkä minun viesti tähän tutkimukseen on, että bisnekseen vaan. Tämä on ihan mukavaa, täällä tienaa rahaa ja täällä on paljon annettavaa. Suhtautuminen teologeja kohtaan on äärimmäisen myönteistä, kyllä sillä heti pienen lisän saa, vähän muita edellä. Sitten jos on kaupallista koulutusta, niin se on kyllä hiton hyvä paketti! ”Alumnihaastateltava kaupalliselta alalta”*

Teologian ala liitettiin ihmisten ja yhteisöjen kriisien sekä siirtymävaiheista johtuvien muutosten kohtaamiseen. Haastateltavien mukaan tulevaisuuden ja työelämän keskeinen tekijä on muutos, joihin ihmisiä ja yhteisöjä tulee valmentaa. Tämän vuoksi myös ne vaikuttajahaastateltavat, jotka eivät tunteneet alaa, näkivät teologian osaamisella olevan hyviä sovellusmahdollisuuksia erityisesti hyvinvointia lisäävillä tehtäväalueilla.

ARVO-OSAAJAT

Teologiseen osaamiseen liitettiin vahvasti arvo-osaaminen. Vaikka teologit itse eivät välttämättä nähneet itseään tässä roolissa tai arvo-osaaminen ei näkynyt heidän nykyisessä tehtävässään, olivat he työelämässä kohdanneet tämänkaltaisia odotuksia. Sekä laadullisessa että määrällisessä aineistossa arvo-osaamisen tarpeen arvioitiin lisääntyvän tulevaisuuden työelämässä. Koska uskonto ja maailmankatsomus vaikuttavat yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisuihin, laajentaa se haastateltavien mukaan teologisen alan hyödynnettävyyttä arvokeskustelussa. Teologisella alalla nähtiin olevan osaamista, jonka toivottiin näkyvän myös julkisessa arvokeskustelussa.

Vaikuttajahaastatteluissa teologien kannanottoja kaivattiin resurssiviisaita ratkaisuja koskevassa keskustelussa. Tässä esille nousivat erityisesti ekologiset kysymykset. Teologian rooli nykyisen tilanteen ja siihen johtaneiden tekijöiden selvittäjänä ja uusien näkökulmien esittäjänä, voisi haastateltavien mukaan tuoda uusia avauksia ekologiaa koskevaan keskusteluun. Heidän mukaansa resurssien riittävyydestä on keskusteltu paljolti talouden näkökulmasta. Pitkällä aikavälillä on kuitenkin kysymys ihmiskunnan tulevaisuudesta ja siitä, miten resurssit suunnataan siten, että ne riittävät kaikille ja myös tuleville sukupolville. Teologinen osaaminen voisi tuoda tähän keskusteluun mukaan myös erilaisten arvovalintojen taustalla olevat ajatussuunnat, valmentaa ihmisiä tuottamaan osaamista ja tekemään ratkaisuja, jotka parantavat resurssien riittävyyttä. Vaikuttajahaastateltavien mukaan teologinen ala on osoittanut, että sen on mahdollista kehittää asioi-

ta ilman taloudellista hyötyajattelua. Tämä näkyy erityisen hyvin erilaisissa vapaaehtoistehtävissä, joissa ihmiset antavat oman asiantuntijuutensa käyttöön ilman rahallista korvausta. Tämän kaltaisesta toiminnasta on mahdollista synnyttää uusia ajattelutapoja ja trendejä, jotka toimivat resurssiviisaiden ratkaisujen muutosajureina. Merkillepantavaa on, että teologit itse eivät juuri nostaneet esille ekologisia kysymyksiä tai tunnistaneet niitä teologiseen osaamisalaan liittyväksi. Pikemminkin teologit kokivat arvo-osaamisensa liittyvän tasa-arvoon ja heikommassa asemassa olevien ihmisten puolustamiseen.

Kolmas sektori nähtiin teologien osaamisalaksi sekä teologi- että vaikuttajahaastatteluaineistossa. Tulevaisuudessa kolmannen sektorin roolin arvioitiin korostuvan hyvinvoinnin ylläpitäjänä, mutta myös arvojen muokkaajana. Palvelu-yhteiskunnassa hyvinvointiosaaminen luo uusia arvoja sekä palveluita. Toinen kolmannen sektorin toimintaan liittyvä tyypillinen piirre on vahva arvo-vaikuttajan rooli. Kolmannen sektorin toimintaan osallistuvat ottavat jo omalla toiminnallaan kantaa ja edistävät tärkeäksi kokemiaan arvoja ja toimintatapoja. Osa kolmannen sektorin toimijoista on lähtökohtaisesti kantaaottavia ja pyrkivät vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon ja/tai yhteiskuntaan laajemminkin. Sekä hyvinvointipalveluiden että arvovaikuttajien piirissä teologisella osaamisella arvioitiin olevan sekä vahvaa käytännön- että tutkimusosaamista.

> *Lähitulevaisuudessa tämän työn murroksen kautta, tämä kolmannen sektorin rooli todennäköisesti korostuu entisestään, mietitään, että miten se voisi palvella yhteiskunnan kehittämisessä. Kyllähän siellä kolmannessa sektorissa toimii myös asiantuntijoita, sen kaltaisia tehtäviä voisin kuvitella teologeille. "Vaikuttajahaastattelu 2"*

> *Globaalissa rahataloudessa on se puoli, että joitakin asioita ei kannatakaan enää tehdä sen piirissä. Osan ihmisiä on vaikea pysyä siinä mukana, reunoilta alkaa syntyä jotain muuta vaihtoehtoista, vapaaehtoista ja on myös asioita mihin ei rahalla pääse käsiksi. Pitää olla jotain muuta pääsyä siihen, luottamusta (...) että sieltä putoaa osa reunoilta, sosiograafisten muuttujien kautta, että niillä ei ole kotoa tai taustasta tarpeeksi kovaa työntävää painetta siihen, että pitäisi kisailla. Vai onko se sitä, että ihmiset vain päättävät rakentaa toisenlaisen tavan siihen hommaan. Työelämä kyllä tulee moninaistumaan, siellä on sitten toisenlaisia työelämän osa-alueita, joissa hyväksytään se, että toimeentulo ei ole yhtään keskeinen tekijä, vaan se on se merkityksellisyys ja mahdollisuus tehdä omalla tavalla, omalla rytmillään. Väitetään, että tämä aikuissukupolvi arvostaa elämyksiä, mutta samaan aikaan he ovat riskejä välttäviä. Yksi riski voi olla se, että sinä sitoudut liikaa vaikka ammattityöntekoon. "Vaikuttajahaastattelu 3".*

Vaikuttajahaastateltavat näkivät automatisoitumisen ja digitalisoitumisen koskettavan ihmisten elämää laajasti. Palvelut on mahdollista tuottaa yhä enemmän automaatiolla. Ihmistä itseä koskevat tiedot, tiedonkulku ja asioiminen digitalisoituvat. Tämä herättää erilaisia kysymyksiä siitä, missä määrin ihmisen kohtaaminen edellyttää läsnäoloa? Millaisia asioita voidaan korvata keinotodellisuuden tuomilla ratkaisuilla? Kuka valvoo ja omistaa ihmistä itseään koskevan tiedon ja tulkitsee sitä? Mitä tehdä tilanteissa, joissa yksilö ei kykene hallitsemaan itseään koskevaa tietoa? Näiden kysymysten ratkaisemisessa tarvitaan laaja-alaista osaamista, johon myös teologinen osaaminen linkittyy luontevasti.

Yhteenvetona voidaan todeta, että:

- Vaikuttajahaastateltavilla sekä teologeilla oli melko yhtäläinen näkemys teologisen osaamisen sisällöstä. Teologinen osaaminen kiinnittyy erityisesti kulttuurientulkinta-tehtävien, ihmisten kohtaamisen ja arvo-osaamisen alueille.
- Teologinen ala luo merkityksiä. Sen on mahdollista valmentaa ihmisiä tulevaisuuden muutoksiin ja osallistua tulevaisuutta koskevaan keskusteluun, jopa enemmän kuin kuluneina vuosikymmeninä.
- Tulevaisuuden trendeistä teologinen ala liitetään erityisesti hyvinvoinnin tavoitteluun. Tämä osa-alue on jo nyt merkittävä trendi, jonka sisällä on mahdollista tuottaa palveluita monipuolisesti. Tulevaisuudessa hyvinvoinnin merkitys muuttuu ja teologisella alalla on tutkimukseen osallistuneiden mukaan hyvät mahdollisuudet olla mukana tässä muutoksessa.
- Teologisen alan sovellettavuus professioalojen ulkopuolella on osin piilossa. Teologinen tutkinto yhdistetään helposti papin tehtäviin ja uskonnon opettajan tehtäviin. Selvitystyö on tuonut esiin, että teologista osaamista on mahdollista hyödyntää monipuolisesti myös muilla kuin perinteisillä professioaloilla.
- Tulevaisuuden arvioiminen on haastava tehtävä. Selvitys voi hyvällä onnella ennakoida tulevaa, mutta etenkään määrällisen arvion osalta takeita tästä ei voi antaa. Ympäröivän maailman ja työelämän muutokset voivat muuttaa ennakoitua suuntaa hyvinkin nopeasti. Teologiselle alalle tämä tarkoittaa, että sen olisi syytä jatkuvasti arvioida tutkinnon käyttövoimaa eri yhteyksissä. Hyvien tutkimusavauksien lisäksi ala ja sen edustajat tuottavat uusia tulkintoja teologisen osaamisen sisällöstä ja etenkin sen sovellettavuudesta. Tämä puolestaan parantaa tutkinnon tunnettavuutta, valmistuneiden työllistyvyyttä ja luo uusia tutkimusinnovaatioita.
- Tulevaisuudessa teologista osaamista on kerätyn aineiston perusteella mahdollista hyödyntää tehtäväkentillä ja työyhteisöissä, jossa tarvitaan:
  - uskontojen ja maailmankatsomuksen asiantuntemusta
  - kulttuurien ja kontekstin lukutaitoa
  - yhteistyötaitojen kehittämistä
  - kulttuurien välistä neuvotteluosaamista ja konfliktien selitys- ja ratkaisumalleja
  - ihmisten ja yhteisöjen tilanteiden ja tarinoiden tulkitsemista
  - Ihmisten ja yhteisöjen kohtaamista ja ymmärtämistä
  - merkitysten rakentamista erilaisten tilanteiden, palveluiden tai tuotteiden ympärille
  - arvojen perustelua ja rakentamista
  - johtamisen taitoja

5. TYÖELÄMÄ HAASTAA AKATEEMISEN KOULUTUKSEN RIITTÄVYYDEN

JOHDANTO

Teologien määrällisesti merkittävin työnantajasektori on Suomen evankelisluterilainen kirkko ja yleisin ammattinimike *seurakuntapastori* (ks. luku 3). Papiksi vihittäviltä edellytetään piispainkokouksen päätöksellä monipuolista ja laajaa teologista tutkintoa. Lisäksi on täytettävä eräitä erityisvaatimuksia, joita ovat riittävä määrä heprean, kreikan tai latinan opintoja, uskontotieteen opintoja ja kirkon virkaan vaadittavat soveltavat opinnot. Kirkko antaa papiksi vihittävälle oman täydentävän koulutuksensa ennen ordinaatiota ja virkamääräyksen antamista. Sen laajuus on suppea verrattuna varsinaiseen akateemiseen maisterin tutkintoon. Kysymys onkin pikemminkin periaatteellisesta linjauksesta, sillä teologian maisterin tutkinto ei suoraan oikeuta pappisvihkimykseen, vaan kirkolla on oikeus päättää, kenet se kutsuu tehtäviinsä.

Pappien työuria on aiemmin voitu pitää hyvinkin vakaina ja ennustettavina, mutta kuten tässä raportissa on jo taustoitettu, teologinen koulutusala on muiden akateemisten alojen tavoin kokenut muutoksia. Näitä ovat olleet esimerkiksi teologisen koulutusalan työttömyysprosentin nousu neljän viime vuoden aikana kaksinkertaiseksi, noin viiteen prosenttiin.[16]

Vaikka työttömyysprosentilla mitattuna teologien tilanne ei 2010-luvun puolivälissä juuri poikkea muista akateemista aloista, ovat mahdollisuudet työllistyä yleisimmälle työnantajasektorille, seurakuntiin ja sen tyypillisimpään tehtävään, seurakuntapapiksi, ainakin tilapäisesti vähentyneet. Lisäksi ylivoimainen enemmistö (90 %) vuonna 2014 vihityistä papeista aloitti määräaikaisessa työsuhteessa eli niin sanottuna ”pätkäpappina”. Yksi syy tähän ovat olleet seurakuntien talousvaikeudet, jolloin säästöjä etsitään myös palkkakuluista. Tällä on ollut heijastusvaikutuksensa työyhteisöihin. Kun samat työtehtävät tehdään aiempaa vähempien työntekijöiden toimesta, jäljellejääneiden työssäjaksaminen joutuu koetukselle.

Tarkastelemme tässä luvussa kapenevan talouden ja määräaikaisten työsuhteiden nuorten pappien osaamiselle asettamia haasteita. Aineistona on kahden papiksi vihityn teologian maisterin työurien alkutaipaletta koskevat teemahaastattelut noin viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Emme väitä, että kahden papin, *Albertin* ja *Angelan* (koodinimet) noin 40-sivuisesta haastatteluaineistosta tähän tiivistetyt tulokset olisivat yleistettävissä koskemaan kaikkia seurakunnissa työskenteleviä pappeja. Sen sijaan uskomme, että yksilötason kokemusten välittäminen voi auttaa ymmärtämään niitä työurien näkymiä, joilta seurakuntien työmarkkinoille tällä hetkellä siirtyvät teologit voivat kohdata.

AINEISTON KERUU JA KUVAUS

Albertin ja *Angelan* haastattelut ovat osa laajempaa aineistoa, jossa seuraamme ensimmäistä akateemista tutkintoaan suorittaneita pappismaistereita työuran eri vaiheissa. Kiinnostuksemme kohdistuu teologikoulutuksen tarjoamien tietojen ja taitojen ja työuran alkuvaiheen kokemuksien kartoittamiseen ja työuralla kehittymiseen. Haastattelut teimme alkukesästä 2014 kahdessa kaupungissa, entisten Itä- ja Länsi-Suomen läänien alueilla ja olimme valinneet haastateltavat harkinnanvaraisella otoksella.

Olimme julkaisseet jo aiemmin Albertin ja Angelan kokemuksia niin sanotusta pätkäpappeudesta (Tuominen ja Salomaa 2015). Tämä kirjoitus käsittelee aihetta toisesta näkökulmasta eli työuraansa aloittavan papin jaksamisen, oppimisen ja työssä kehittymisen problematiikkaa. Tällä perusteella TEOTAR-hankkeen ohjausryhmä päätti hyväksyä Angelan ja Albertin urapolkujen alkuvaiheen kuvauksen osaksi tätä selvitystä.

Albert ja Angela ovat iältään noin kolmikymmentävuotiaita. Molempien ensimmäinen työsuhde oli ollut määräaikainen ja he olivat keränneet työkokemusta useammasta eri evankelis-luterilaisesta seurakunnasta, sekä maaseutu- että kaupunkiympäristöistä useammassa eri maakunnassa. Valmistumisen jälkeen he ovat toimineet työmarkkinoilla viitisen vuotta. Taulukossa 12 on kuvattu muita tietoja informanteistamme. Albert toimi haastatteluhetkellä kolmannessa peräkkäisessä määräaikaisessa työsuhteessa samaan seurakuntaan. Erillisiä työmääräyksiä hänellä oli papin tehtäviin ollut kuusi. Seurakuntatyön lisäksi hän oli ehtinyt toimia kerran noin vuoden tutkimustehtävissä apurahan turvin, mutta tehnyt lisäksi tuona aikana satunnaisia papin keikkatöitä. Lyhyitä työttömyysjaksoja hänellä oli ollut kolme, mutta kuitenkin niin, että hänellä oli aina edellisen työsuhteen päättyessä tieto seuraavasta työstä.

Angela oli puolestaan työurallaan joutunut kahdesti työttömäksi niin, ettei tietoa seuraavasta työpaikasta ollut. Ensimmäinen vakituinen työsuhde löytyi lopulta runsaassa neljässä vuodessa sitkeän ponnistelun, kuuden erillisen pätkätyösuhteen, yhden äitiysvapaan ja kolmen lyhyen työttömyysjakson jäl-

16 *AKAVAn työttömyystilastot 5/2015.*

keen. Haastatteluhetkellä hän oli työskennellyt reilut puoli vuotta nykyisessä vakituisessa tehtävässään.

5.1 ALKUINNOSTUS JA TODELLISUUDEN KOHTAAMINEN

Työurien alut olivat haastateltavilla samansuuntaisia. Kumpikin oli saanut tiedon tarjolla olevasta seurakuntapastorin avoimesta sijaisuudesta, johon pääsemiseksi ja pappisvihkimyksen saamiseksi oli kiirehdittävä maisterin tutkinto valmiiksi. Juhlava pappisvihkimys ja ensimmäisessä työpaikassa aloittaminen kuvataan haastatteluissa unelman täyttymisenä ja valtavan innostuksen aikana.

> *Olin viehättynyt siitä paikasta ja asemasta, mitä mä olin ja minkä mä olin saanut. --- (Oli) hienoa olla omalla paikalla, missä on papin paikka. Niinkun pyhäkoulun tytöt kerran sano ja näytti: Että tuolla se on, alttarilla. Alttarilla on papin paikka. Albert*

Haastateltavat olivat pyrkineet papin tehtäviin kutsumuksesta, jonka he kokivat heille ylhäältä annetuksi ja viittasivat kokemuspohjaiseen uskonnolliseen argumenttiin. He eivät olleet harkinneet vakavasti mitään muuta kuin papin työuraa, olkoonkin, että Albert oli suorittanut kaksoispätevyyden eli myös opettajapätevyyden osana teologian maisterin opintoja. Lisäksi Albertin tavoite oli suorittaa teologian tohtorin tutkinto. Tämän hän ei katsonut poissulkevan papin työtehtävissä toimimista jatkossakin.

Kertomuksissa ensimmäisestä papin sijaisuudesta korostui ensisijaisesti oppiminen työtä tekemällä, oman paikan etsintä työyhteisöstä ja näyttämisen halu. Molemmat kokivat saaneensa varsin hyvät eväät käytännön työuralla alkuunpääsyyn paitsi opinnoista, myös työharjoitteluista ja loma-aikaisista kesäteologin tehtävistä. Kuitenkin papin työhön uskonnollisten rituaalien toimittajana kuuluu useita tehtäviä, joita ei voi ennen pappisvihkimystä harjoitella. Siksi ensimmäiset kasteet, vihkimiset, hautajaiset ja ehtoollisen asettamiset olivat jännittäviä ja muistiin jääviä kokemuksia. Työn aloituksen imu oli kova ja kannukset oli ansaittava. Tähän kaikkeen liittyi kaksi toivetta: oma asema työyhteisöstä löytyisi ja töitä olisi jatkossakin.

TYÖAJAN RAJATTOMUUS RASSAA

Albert ja Angela huomasivat pian puntaroivansa sitä, minkä verran töitä papin rajattomaan työaikaan sisältyi ja millaisiin vuorokauden aikoihin niitä tehtiin. Seurakunnissa työtä oli paljon, mutta työntekijöitä perin vähän. Oli pohdittava sitäkin, uskaltaako joistain työtehtävistä kieltäytyä. Toki papilla oli kaksi vapaapäivää viikossa, mutta ne oli pääosin sijoitettu arkipäiviksi. Niitä saattoi joskus olla vaikea pitää. Seurakuntayhteisössä oli henkilöitä, jotka työskentelivät normaalissa työajassa maanantaista perjantaihin. Yllättävän monille erilaisille työkokouksille ja -neuvotteluille oli vaikeaa löytää aikaa. Joskus taas kaste-

Koodinimi	Albert	Angela
Erillisiä työsuhteita	Kuusi pappina. Lisäksi yksi tutkijana ja lisäksi papin satunnaisia keikkatöitä.	Seitsemän
Ensimmäisen työsuhteen laji	Määräaikainen	Määräaikainen
Työsuhteen laji nyt	Määräaikainen	Vakituinen
Työttömänä valmistumisen jälkeen?	Kyllä, kolme kertaa, yhteensä noin 3½ kk	Kyllä, kolme kertaa, yhteensä noin 3 kk
Perheellinen	Ei	Kyllä, naimisissa ja 2 lasta
Perhevapaalla valmistumisen jälkeen?	Ei	Kyllä, reilun vuoden
Lisäksi huomioitavaa	-Vaikka oli ollut työttömänä useampaan otteeseen, aina oli ollut seuraava virkamääräys tiedossa edellisen päättyessä. -Suoritti samanaikaisesti jatkoopintoja, mutta kilpailu apurahoista ja epävakaa työura vaikeuttivat tutkimukseen keskittymistä.	-Kuvasi jatkuvia työpaikan vaihtoja kuormittavina kokemuksina, joissa itsenäiseen työnkehittämiseen ei juuri ollut mahdollisuuksia. -Oli kokenut työssä uupumisoireita pariin otteeseen, mutta pyrki estämään niiden kärjistymisen hakeutumalla avun piiriin ajoissa.

Taulukko 12. Tietoja haastateltavista.

kodeissa käynnit, tulevien vihkiparien tai haudattavien omaisten tapaaminen ei yksinkertaisesti onnistunut muutoin kuin papin vapaapäivinä. Koska papin viikonloput kuluivat tiiviisti kirkollisten toimitusten merkeissä, työpaikalle saattoi joutua tulemaan arkivapaapäivinä, tekemään töitä kotoa käsin tai ainakin hoitamaan asioita sähköpostilla ja puhelimitse. Angela kertoo tavanomaisesta työviikostaan:

> *Siinä tulee se tällainen kiltteyden näkökulma että kuinka paljon uskaltaa sanoa ei. --- Normiviikolla oon kolme arkipäivää töissä ja sitten oon viikonlopun --- et kesälauantaisin voi olla ensin hautajaiset yhdeksältä, sit käyn siinä vihkimässä iltapäivällä ja yksi-kaksi kastetta siihen --- Maanantai-tiistai oon ainoana töissä kirkkoherran kanssa, et siinä ei oo hirveesti vaihtoehtoja, hänellä on ne omat hommansa, johtoryhmät ja kaikki tämmöset systeemit, niin kaikki mitä tapahtuu maanantaina ja tiistaina, niin ne on sitten niin kuin minulla. Ja se kanttori, jonka kanssa yleensä oon, niin on maanantait ja tiistait vapaalla. Ja tota, keskiviikkona voi olla, että meillä on eka pappien ja kanttorien kokous ja neuvottelu. Ja sit mulla on vielä oma tiimi, niin siinä menee se 6–7 tuntia. Sen kokoustamisen jälkeen, niin siinä ei vaan pysty enää ainakaan mitään saarnaa ruveta kirjottamaan --- Et alan (vapaapäivinä torstaina ja perjantaina) miettimään millon sen (saarnan) saa siihen paperille, ettei se tapahdu sitten lauantaiyönä klo 22 alkaen. Et se on se huonoin vaihtoehto, mikä usein se tapahtuu silloin.*

Kahden pienen lapsen äitinä Angela oli hetkittäin miettinyt rajatonta työaikaa tekevän papin työn mielekkyyttä. Työroolin, puolison ja perheen äidin roolin eivät välttämättä olleet siististi omissa lokeroissaan ja niiden yhteensovittaminen oli hetkittäin vaikeaa:

> *Pystyyhän sitä olemaan koko päivän niin 120 lasissa, mutta sitten kun --- menee kotia, niin se pakki on niin tyhjä, kuppi on niin tyhjä ja on ihan niinku… Ja sitten tullaan taas siihen, että kun hyppään siitä pappeudesta siihen äitiyteen, aviopuolisuuteen ja naiseuteen, niin sit se on taas niin että ne ei oo sitten tasapainossa.*

Albert oli puolestaan oman jaksamisensa vuoksi opetellut noudattamaan kuvitteellista noin neljänkymmenen tunnin työviikkoa. Hän piti kirjaa työtunneista, vaikkei mitään virallista työajanseurantaa ollutkaan. Jos joskus hänellä meni töissä aiottua myöhempään, hän otti sen jossain vaiheessa takaisin, esimerkiksi menemällä työpaikalle jonain päivänä vasta puoliltapäivin. Näin hän näki huolehtivansa paitsi työssäjaksamisestaan, mutta veti myös selvempää rajaa työn ja oman yksityiselämänsä välille.

TARVE TYÖN KEHITTÄMISEEN

Yhteinen kokemus oli, että työuran alkuinnostus alkoi vähitellen laskea. Työ toisti itseään, eikä se enää ollut koko ajan uutta ja jännittävää. Haastateltavamme olivat törmänneet seurakuntien jäykkiin työ- ja hallintokäytänteisiin. Oli täytynyt myös hyväksyä se, ettei kaikkiin työtehtäviin yksinkertaisesti ehtinyt valmistautua niin hyvin kuin olisi halunnut. Tämä ilmiö kasautui varsinkin juhla- ja loma-aikoihin, kuten pääsiäiseen ja jouluun, jolloin tapahtumia ja jumalanpalveluksia oli huomattavasti normaalia enemmän. Tuolloin työ saattoi olla minuuttiaikataululla paikasta toiseen kiirehtimistä ja työrooli pappina piti virittää nopeasti toisenlaiseksi siirtyessä hautajaisista vihkiäisiin tai ristiäisistä hautajaisiin. Aikaa palautumiseen toimitusten välissä ei ollut, mutta työt oli silti hoidettava. Angelan haastattelukatkelmassa tiivistyy se, miten työ on opittava ottamaan työnä ja samalla suojattava omaa jaksamistaan:

> *He (omaiset) sanoo, että ottaa lisää kahvia ja syökää (naurahtaa), niin siihen on pystyttävä sanomaan, että kiitos, mutta minulla on tässä vielä aika monta tilaisuutta, että tämä riittää, että lähden tästä vielä jatkamaan --- Tottakai tykkään tästä työstä edelleen, se on mahtavaa, mutta siinä (alku-)vaiheessa oli, oli vielä kuitenkin sitten enemmän itsestä antaa, tai sitä intoa. Sitä intoa ja intohimoa ja sitä teki sillon. Mutta nyt sen pystyy suhteuttamaan, että minun ei tarvitse olla se paras, tai että minä en elä, tai tämä työ, tämä kirkko, Kristus ei elä sillä kiitoksella, jonka minä mahdollisesti minä saarnastani saan tai toimituspuheesta.*

Huolimatta joistakin epäkohdista molemmat haastateltavat yhä kokivat valinneensa oikein työuransa ja -tehtävänsä ja halusivat jatkossakin toimia seurakuntien palveluksessa. Aivan erityisesti haastateltavat alleviivasivat kuitenkin sitä, miten vaikeaa sijaisena työskennelleen oli ollut saada työyhteisön ja seurakuntien traditioita vähääkään muutetuksi. Oli vain tehtävä papin työtä toisen tekemän työsuunnitelman mukaisesti ja toivottava seuraavaa sijaisuutta. Tuolloin vaarana on, että sijaiselta jää kokematta papin työn mielekkyyden kulmakiviä, joina haastateltavat pitivät pitkäkestoisia ihmissuhteita, omien seurakuntalaisten tuntemista ja mahdollisuutta vaikuttaa työn sisältöihin ja päästä toteuttamaan niitä omalla, persoonallisella tavalla. Näiden ehtojen täyttyminen motivoisi ja auttaisi jaksamaan paremmin, mutta ne voivat toteutua vasta kun työsuhde on riittävän pitkä.

Työuran alussa nuori pappi voi kohdata useita haasteita:

- *voimaannuttavan alkuinnostuksen ja työn rutiineiden tultua tutuiksi innostuksen laantumisen*
- *seurakuntien työtodellisuuteen toisinaan kuuluvan kalenterin ylikuormituksen ja nopeasti muuttuvat työpäivien sisällöt*
- *ajankäytön suunnittelun haasteet ja toisinaan vaikeuden pitää kiinni vapaapäivistä*
- *kamppailu toisten ihmisten toiveiden ja omien tarpeiden huomioonottamisen välillä*
- *aloittavan työntekijän heikot mahdollisuudet vaikuttaa työn sisällön ja rakenteiden kehittämiseen*

Mitä näistä valmiuksista olisi jo yliopistokoulutuksessa saavutettavissa, jotta työn epämieluisiin puoliin on helpompi sopeutua ja sitä kautta pyrkiä muuttamaan niitä seikkoja, jotka ovat muutettavissa?

Kirkon uusille papeille tarjoama ordinaatiovalmennus ja mentorointi helpottanevat tilannetta, samoin vertaistuki ja laadukas esimiestyö. Niihin liittyen voidaan kysyä: mitkä ovat ne valmiudet, joilla nuori pappi voi parhaiten hyötyä saamastaan tuesta?

5.2 SIJAISENA TOIMIMISEN KUORMITTAVUUS

Haastateltavien saamien työmääräysten pituudet olivat vaihdelleet reilusta viikosta puoleentoista vuoteen. Tämä luonnollisesti vaikutti siihen, miten he pystyivät suunnittelemaan työtehtäviään. Esimerkiksi erään Angelan sijaisuuden aikahaarukaksi oli annettu, että *"töitä olisi vähintään kolmeksi kuukaudeksi, luultavasti koko vuodeksi, mutta korkeintaan kahdeksi*". Tämä riippui siitä, milloin vakituinen viranhaltija palaisi tehtäväänsä. Epämääräinen, mutta näin pitkä sijaisuus oli kuitenkin selkeä parannus verrattuna niihin lyhyisiin pätkiin, joissa hän oli ollut. Nyt hän sai aikaa tutustua sekä työyhteisöönsä ja seurakuntalaisiinsa *"ilman että tartti sanoa, että oon nyt tässä kaks kuukautta."*

Määräaikaisista työtehtävistä käsin haastateltavat kuvasivat etsineensä vakituisempaa työtehtävää, jotta olisi jotain, minkä varaan rakentaa omaa elämää. Albert havaitsi, että määräaikaisten papinpestien rekrytoinnit ja valintakriteerit olivat harvoin läpinäkyviä. Hän oli hakenut lukuisia papin virkoja jo viiden vuoden ajan ympäri Suomea. Yhä uudelleen hän joutui virantäytöissä pettymään huolimatta työkokemuksestaan, aloittamistaan tieteellisistä jatkoopinnoista ja hankkimastaan kirkollisesta täydennyskoulutuksesta:

> *Välillä on ihmetellyt, että valitsivatko he vähemmän kokeneen papin. Tai kun oon huomannut näissä työnhauissa, että kun on kolme kertaa mennyt maisteri pappien ohitse, niin että mikä on ollut kysymys?*

OHJAUKSEN ODOTUS

Nuoren papin odotettiin osaavan itsenäisesti hoitaa oman työnsä, ilman suurempaa tukea tai ohjausta. Molemmat haastateltavat kokivat asian niin, että oli ollut hienoa, että heihin oli luotettu, mutta esimerkiksi työnohjausta tai mentorointia ei sijaiselle tarjottu. Seurakunnasta toiseen tai seurakunnan sisällä työtehtävästä toiseen siirtyneen oli aina opeteltava uudet työtavat ja työyhteisönsä ihmiset. Angela kuvaa asiaa näin viisi vuotta valmistumisensa jälkeen:

> *Alotin kesällä työt --- kaikki muut papit oli lomalla kun minä alotin. --- Mulla ei oo ikinä ollut työurani aikana mentoria, koska se on aina se sijaisuus. --- Että pääosin aikuisiin ihmisiin luotetaan, että kyllä se hanskaa. Että ei sitä kysellä, miten menee. Joskus miettii, että pitäskö sitten kysellä kuitenkin enemmän?*

Johonkin elämäntilanteeseen osa-aikainen tai puolikas papin virka saattoi myös olla hyvä ratkaisu. Albert oli edellisessä työyhteisössään tehnyt puolikasta papin virkaa ja samanaikaisesti suorittanut jatko-opintoja. Angela oli myös aiemmin tehnyt puolikasta papin virkaa odottaessaan ensimmäistä lastaan, mikä antoi paremmat mahdollisuudet lepoon. Osa-aikaisuuksia tekevät saattavat kuitenkin olla muulle työyhteisölle rasite. Kun Angelan aiemmassa työpaikassa hänen työparinsa oli jäänyt osittaiselle virkavapaalle, ei tilalle otettu ketään, vaan työtehtävät käytännössä kaatuivat Angelan päälle. Myös nykyisessä työssä hän oli joutunut tekemään osittaisella virkavapaalla olevan kollegansa töitä: *"tällä hetkellä yks pappi ollut virkavapaalla koko kevään --- tietenkin se näkyy, se on jo aika iso prosentuaalinen osuus meidän muitten töihin sitten* (lisää)*"*

VOIMAVAROJEN SÄÄTELY

Oma ongelmansa syntyi siitäkin, että määräaikaisessa työsuhteissa lomajaksot oli pidettävä työjaksojen päätteeksi ja uuden työsuhteen myötä lomakertymä alkoi aina alusta. Erilaisissa elämäntilanteissa eläville nämä saivat eri merkityksiä. Kun Angela viimein sai vakinaisen viran, lomakertymä lähti taas alusta ja koko talvikausi meni ilman yhtään lomapäivää. Hän kertoo kokeneensa silloin ensimmäisiä työuupumuksen merkkejä ja halunneensa pitää lomaa, vaikkapa edes viikon ja palkattomana. Esimies suostui järjestelyyn kyllä, mutta hallinnolliset asiat etenivät hyvin hitaasti. Kun päätös palkattoman vapaan myöntämisestä lopulta saapui, Angela päätti jättää vapaaviikkonsa pitämättä. Hänen olisi pitänyt pilkkoa vapaa viikkonsa osiin, sillä työkalenteri oli järjestelyä odottaessa jo täyttynyt: *"Viimeiset kolme päivää olen itkenyt --- tämä on ihan puhdasta työuupumusta, joka todettiin eilen ---* (jos) *elokuusta meinaisi seuraavan vuoden kesäkuuhun selvitä ilman yhtäkään lomapäivää, ei siitä… niin siitä harvat pystyy klaaraamaan ilman työuupumista."* Angela olikin suoraan haastattelusta menossa työterveyslääkärille puhumaan mahdollisesti sairaslomalle jäämisestä, mutta kertoi pohtivansa samanaikaisesti ongelmaa joka siitä seuraisi: kollegat joutuisivat hoitamaan hänenkin työnsä.

Myös Albertilla oli kokemuksia kirkon hallinnollisten asioiden nurjasta puolesta. Siirtyessään vuorotteluvapaata hoitamaan, piti Albertin tuolloisten säädösten mukaan olla vähintään päivä työttömänä. *"Mutta siinä valtion ja kirkon byrokraattisista syistä se vähän venähti (naurahtaa), sellasen kuukauden verran myöhemmäksi --- ja sit olin siinä puoltoista kuukautta* (työttömänä)*".*

Naimattomana elävä Albert ei pitänyt työ-, loma- tai työttömyysjaksojen vaihtelua sinänsä erityisen suurena ongelmana. Jos työsuhteiden väliin jäi työttömyysjaksoja, hän käytti ne tilanteen mukaan lepoon tai opiskeluun. Kertaakaan hän ei ollut myöskään joutunut tilanteeseen, etteikö hänellä olisi ollut tietoa, että työttömyyden jälkeenkin työt jatkuisivat jossain. Jatko-opintoihin keskittymistä kuitenkin vaikeutti, kun omaa elämää ei voinut suunnitella kovin pitkäksi ajaksi eteenpäin. Tutkimustaan hän edisti sitä mukaa, miten jaksoi ja ehti. Albertin jatko-opintojen hidas eteneminen näyttikin varsin erilaiselta kuin yliopistojen tohtorikoulujen tavoiteaikataulutukset.

Nuoren papin odotetaan usein ilman erityistä opastusta osaavan työn rutiinit ja myös voimavarojensa hallinnan. Aloitteleva työntekijä oppii ennen pitkää, että

- *työnantajan kannalta hän on ensisijassa työvoimaa, jolle maksetaan tehtävien hoitamisesta,*
- *hänen on itse pidettävä huolta omasta jaksamisestaan,*
- *kaikkia työtehtäviä ei kukaan jaksa hoitaa erinomaisesti, hyväkin suoritus saattaisi riittää,*
- *hallintoelinten toiminta ei aina ole nopeaa, joustavaa eikä läpinäkyvää,*
- *hyvä selviytyminen työyhteisössä edellyttää monipuolisia vuorovaikutustaitoja ja kollegiaalisuuden kunnioittamista.*

Ammatinvaihtajina papin tehtäviin kouluttautuvat osaavat monia näistä yleisistä työelämätaidoista jo aikaisemman työuransa pohjalta. Suoraan yliopistosta työelämään

tulevat joutuvat oppimaan monia työssä jaksamiseen liittyviä taitoja vähitellen kertyvän kokemuksen kautta. Merkittävä taito on kyetä prosessoimaan työssä koettuja pettymyksiä ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Siinä suurena apuna on mahdollisuus saada työnohjausta. Sen hyödyntämisessä on apua prosessuaalista työskentelyä koskevasta kokemustiedosta ja ymmärryksestä, jota voi kerryttää jo opiskeluaikana.

5.3 PALAUTTEEN VASTAANOTTAMINEN JA OMAN ROOLIN LÖYTÄMINEN

Sekä Angela että Albert kertoivat haastattelussa, etteivät he vielä viisi vuotta valmistumisen jälkeenkään koe olevansa valmiita työssään, vaan yhä oppimassa papin työn moninaisuutta. Varsinkin ensimmäisissä työpaikoissa toimimista he kuvasivat nöyristyttävinä oppimiskokemuksina, jotka saivat huomaamaan, että heillä on vielä paljon opittavaa. Oppimiskokemus jatkui edelleen ja ammatillista kehittymistä oli tapahtunut työntekemisen, oman reflektoinnin, työyhteisön, yliopistotutkinnon ja evankelis-luterilaisen kirkon tarjoaman täydennyskoulutuksen kombinaatiossa.

Angela kertoi, että hän näki nyt, viitisen vuotta valmistumisensa jälkeen, suorittamansa yliopistokoulutuksen antaneen hänelle: ”*--- semmosia palapelin paloja, mitä niinku lähti kassillisen kanssa. Niin nyt pikkuhiljaa rupeaa saamaan niistä semmosta ehyttä kuvaa valmiiksi, minkä kautta sitä omaa työtä voisi sitten katsella.*” Ensimmäisiin työtehtäviin siirryttäessä valtava alkuinnostus oli muuttunut sen myöntämiseksi, että ammattilaiseksi kehitytään vasta vuosien myötä eikä välttämättä tulla koskaan valmiiksi. Havainto vahvistaa luvussa 4 raportoitua tulosta, että teologit johdonmukaisesti arvioivat tarvitsevansa tulevaisuudessa monipuolisesti entistä enemmän sekä alaspesifejä että yleisiä työelämätaitoja (ks. kuviot 3 ja 4 s. 25).

PALAUTE LISÄÄ ITSETUNTEMUSTA

Papin roolin ja oman persoonan välinen rajankäynti oli kummallekin ollut haasteellista. Tässä työyhteisöjen tuki oli ollut suureksi avuksi varsinkin Albertille. Erityisen voimauttavaksi ja pysäyttäväksi hän oli kokenut keskustelun, jonka oli käynyt noin vuosi valmistumisensa jälkeen. Silloinen kollega oli ottanut puheeksi rakentavan kriittisesti Albertin työskentelytavat. Hän oli kysynyt, pystyykö Albert havainnoimaan toimintatapojaan työyhteisössä ja näkeekö hän, miten paljon hän pyrkii koko ajan tuomaan itseään esille.

Suoran palautteen saaminen oli Albertin mukaan eräs merkittävimmistä kokemuksista hänen työurallaan. Jouduttuaan tarkastelemaan tyyliään ja toimintatapojaan Albert myönsi itselleen, että kritiikki oli perusteltua. Hän oli pyrkinyt olemaan työtehtävissä hauska ja ”*jotenkin äänessä, että minut huomattaisiin*”. Palaute oli ”*ehkä viimeisten vuosien dramaattisin hetki mun* (työ) *elämässä*”. Keskustelu oli pysäyttänyt Albertin ja saanut ymmärtämään, miten hänellä oli ollut työtavoissaan ”*paljon sellaista näytelmällistä. Että siinä pitää olla sellaisessa roolissa.*”

Kollegiaalisena keskusteluna alkanut itsetutkistelu ja -reflektio oli auttanut Albertia kehittymään työyhteisön jäsenenä. Itsereflektion kautta hän arveli saaneensa uutta suuntaa työuralleen ja työskentelytavoilleen. Niistä tärkeimpänä Albert piti sitä, että hän oli oppinut tuntemaan paremmin itseään, oli nyt työssään levollinen eikä enää väkisin pyrkinyt tuomaan itseään esille tai hauskuuttamaan muita, vaan jätti sen puolen yksityiselämäänsä. Näin hän halusi vetää aiempaa tiukemman rajan papin työroolin ja yksityisminänsä välille.

Sekä Angela että Albert arvelivat, että harvassa ammatissa työntekijä joutuu samalla tavalla olemaan sellaisen jatkuvan kriittisen tarkastelun kohteena, mihin papin on totuttava. He olivat joutuneet hyväksymään tosiseikan, että pappina he olivat jatkuvasti seurakuntalaisten arvioinnin kohteena ja saattoivat joutua haastetuksi hyvinkin kärjekkäästi. Albertin mukaan ihmiset ”*joilla on tunteet pinnassa saattaa mennä suoraan minuun itseeni. Mutta minä kestän sen ja pystyn palauttamaan asiat varsinaiseen aiheeseen. Ohitan kaiken sellaisen --- joka olisi jossakin muussa tilanteessa saattanut olla suorakin isku kasvoille. Pystyn ohittamaan sen. --- Ett itsetuntemus, ett itsevarmuus on mahdollistanut tämmöisen.*”

TYÖN IHMISSUHTEET

Angelan yksi merkittävä oppimiskokemus oli tapahtunut hänen toimiessaan lyhyessä sijaisuudessa oppilaitospappina. Osa opiskelijoista, jotka hän oli muuta kautta oppinut tuntemaan ystävinä, tukeutuikin Angelaan nyt sielunhoitajana: ”*niin siinä oli, että miten pystyn tähän, kun oma ammatillinen identiteetti oli täysin kesken vielä, kehittymässä, et on se varmaan vielä yhä edelleenkin.*”

Työyhteisön merkitys tuli haastatteluissa esiin sekä tukena että kuormituksena työssäjaksamiselle. Tähän vaikuttivat seurakunnan koko, käytänteet, työyhteisön johtamistavat ja kollegat. Angelan kaikki kokemukset työyhteisöistä ja kollegoiden toiminnasta eivät suinkaan olleet positiivisia, mutta kollegoiden kanssa oli silti työskenneltävä ja tultava toimeen. Luonnollisesti hän iloitsi nykyisestä vakinaisesta työtehtävästään, mutta suurehkossa seurakunnassa käynnissä olevaa rajua muutostilaa hän kuvasi kuormittavaksi. Sekä seurakunnan johto että suuri osa työntekijöistä oli vaihtunut lyhyellä aikaa ja muutostilanne leimasi monin tavoin työyhteisön ilmapiiriä ja keskinäistä luottamusta. Tiimityötä ei juurikaan tehty, vaan jokainen ahersi tiukasti omalla vastuualueellaan. Tätä Angela piti hankalana, kun oli aiemmissa seurakunnissa nähnyt toisenlaisiakin tapoja toimia, ja hän toivoi tilanteeseen työnjohdon puuttumista ja enemmän yli tiimirajojen tehtävää yhteistyötä.

Albert kuvasi puolestaan tämän hetkistä työyhteisöään pienehkössä seurakunnassa parhaaksi, missä hän oli koskaan ollut. Tämä oli luonnollisesti antanut intoa ja voimaa työssäjaksamiseen. Työtehtävien väliset raja-aidat olivat matalat. Kaikki joutuivat ja saivat tehdä lähes kaikkia työtehtäviä, ja tämän Albert koki voimaannuttavana.

Tavoitteensa työuran jatkosta haastateltavat ilmaisivat eri tavoin. Angela ei poissulkenut uralla etenemistä. Kappalaisen virkaan vaadittavan pastoraalitutkinnon hän oli jo suorittanut, eikä kirkkoherraksi pyrkiminen aikanaan olisi mahdoton ajatus. Albert puolestaan aprikoi, että jos hän saisi jatkossa vakituisen seurakuntapastorin paikan, enempää hän ei tavoittelisi. Jo nyt hän oli työssä, johon hän koki saaneensa kutsun ja jota hän halusi jatkossakin tehdä: ”*Urassani en kaipaa kovin korkeaa nousukiitoa. En kaipaa korkeita asemia, johtopaikkoja --- Minulle riittää tavallinen seurakuntapapin työ, jossa voi olla hyvässä työyhteisössä, jossa työntekijään luotetaan ja jossa voi olla ihmisen parissa. Se riittää*”.

Tämä ero puhetavassa voidaan tulkita myös haastateltavien erilaisesta työtilanteesta johtuvaksi. Kun Albertilta puuttui työsuhteen pysyvyys, ei vielä ollut ajankohtaista pohtia tulevaisuutta sen pitemmälle.

Työuran alussa nuori työntekijä joutuu ratkaisemaan useita kysymyksiä, jotka liittyvät oman persoonan ja työroolin välisiin suhteisiin. Tähän prosessiin liittyy taitoja ja valmiuksia, joita on mahdollista hankkia jo opiskeluaikana:

- *kyky suunnitella, organisoida ja aikatauluttaa omaa työskentelyä,*
- *kyky kriittiseen ajatteluun, taito arvottaa yhteiskunnan erilaisia ilmiöitä ja perustella omat eettiset valinnat,*
- *kyky laatia kirjallisia ja suullisia esityksiä ja puolustaa näkemyksiään,*
- *kyky ottaa kriittistä palautetta vastaan ja työstää sitä,*
- *kyky erottaa oma persoona ja työrooli toisistaan, mutta samalla saattaa ne keskenään hedelmälliseen suhteeseen,*
- *kyky kestää yksinäisyyden kokemuksia työntekijänä ja kantaa itsenäisesti vastuuta.*

5.4 POHDINTAA

Albertin ja Angelan tarinat työuran alusta pappeina nostivat esiin useita ajankohtaisia nuoren työntekijän kokemia ongelmia, joihin kaikkiin liittyy ammattitaitovaatimuksia. Tärkeimpiä näistä olivat:

- pätkätyöurien ja työelämän epävakauden ja vaativuuden haasteet
- epärealistinen käsitys omasta roolista, voimavaroista ja tehtävästä
- turhautumisen, pettymyksen ja uupumisen kehityskulut

Merkittävin teologian maistereiden työllistäjä Suomessa on edelleen evankelis-luterilainen kirkko ja sen seurakunnat. Tilastokeskuksen toimialaluokituksessa[17] kirkollinen toiminta kuuluu opetuksen ja kulttuuriasioiden toimialaan. Siellä se liitetään samaan kokonaisuuteen koulutuksen, taiteen, virkistystoiminnan, nuorisopolitiikan ja liikuntatoimen kanssa. Näin se yhteiskunnan kannalta luokittuu hyvinvointi- ja kulttuuripalveluksi, jota uskonnollinen yhteisö tuottaa uskonnonvapauslain määrittämissä puitteissa. Kristillisen tradition ymmärryksestä käsin kirkollinen toiminta ja samalla papin työ jakautuu kolmeen pääalueeseen: jumalanpalveluselämään ja kirkollisiin toimituksiin, uskontokasvatukseen ja sielunhoitoon ja diakoniaan. Näihin kaikkiin liittyy monia papin työn osaamis- ja taitovaatimuksia, joihin akateeminen koulutus tuottaa taustatietoa ja ymmärrystä, mutta ei välttämättä suoria toimintavalmiuksia. Suorittavaan käytännön osuuteen paneudutaankin lähinnä teologikoulutuksen soveltavien opintojen oppimiskokonaisuuksissa, erityisesti kirkon virkaan vaadittavissa soveltavissa opinnoissa. Siinä opiskelija harjoittelee papin eri työtehtävissä toimimista aidossa oppimisympäristössä siinä määrin kuin se ilman pappisvihkimystä on mahdollista. Perinteisesti teologian opiskelijat ovat myös omalla aktiivisella osallistumisellaan seurakunnan toimintaan vahvistaneet näitä taitojaan.

Kuten tämän raportin luvussa neljä on havaittu, lukuisat yleiset työelämätaidot ovat välttämättömiä myös teologin ja papin tehtävissä toimimiseksi. Pappi tarvitsee näitä kaikkia: akateemisia taitoja, ihmisten välisiä taitoja, hallintataitoja ja viestintätaitoja. Albertin ja Angelan tarinoissa korostuvat erityisesti hallintataitoihin ja ihmisten välisiin taitoihin liittyvät kysymykset. Papin työn alkuinnostus taittui heidän kohdallaan pian pätkätyön epävarmuuden sietämisen ja ajankäytön hallinnan haasteisiin. Kalenterin ylikuormitus, nopeasti muuttuvat työpäivien sisällöt ja pitkälti yksin tehtävä työ olivat odottamattomia tekijöitä. Toisaalta jatkuva ihmisten arvioitavana oleminen ja aina uuteen työympäristöön asettuminen lisäsivät myös työn kuormitusta. Nuori pappi kamppaili toisten ihmisten toiveiden ja omien tarpeidensa huomioonottamisen välillä. Hänen odotettiin ilman erityistä opastusta osaavan työn rutiinit ja myös voimavarojensa hallinnan. Toisinaan seurakunnallisten hallintokäytäntöjen hitaus ja jäykkyys sekä rekrytointipäätösten perusteluihin liittyvät epäselvyydet aiheuttivat turhautumista. Mikään koettu vastoinkäyminen ei kuitenkaan näyttänyt heikentävän tutkittujen pappiskutsumusta. He olivat halunneet tehdä seurakuntatyön kaltaista välitöntä kohtaamistyötä ihmisten parissa ja halusivat toimia näissä tehtävissä jatkossakin.

Muista työtehtävistä papin tehtäviin kouluttautuvat osaavat monia näistä yleisistä työelämätaidoista aikaisemman työuransa pohjalta. Albertin ja Angelan tarinat osoittavat, että suoraan yliopistosta tulevien nuorten työntekijöiden osaaminen pääsee vahvistumaan vasta vähitellen työkokemusten myötä eikä tätä prosessia voi välttämättä kiirehtiä. Merkittävä taito on kyetä reflektoimaan työssä koettuja pettymyksiä ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Siihen liittyi myös kyky ottaa vastaan kriittistä palautetta, työstää sitä rakentavalla tavalla ja kääntää se oppimiskokemukseksi.

Ammattikulttuuriin kuuluu myös kyky suunnitella, organisoida ja aikatauluttaa omaa työskentelyä, kyky kriittiseen ajatteluun, taito arvioida ja arvottaa yhteiskunnan erilaisia ilmiöitä ja perustella omat eettiset valinnat sekä kyky kestää yksinäisyyden kokemuksia ja kantaa itsenäisesti vastuuta. Onko teologikoulutuksessa opittavissa sellaisia itsesäätelyn ja -ymmärryksen valmiuksia, joiden avulla työn epämieluisiin puoliin on helpompi sopeutua ja saada muutetuksi niitä seikkoja, jotka ovat muutettavissa?

Ammatillinen identiteettikehitys tuottaa vähitellen taitoa erottaa oma persoona ja työrooli toisistaan ja samalla saattaa ne keskenään hedelmälliseen suhteeseen. Suurena apuna on mahdollisuus saada työnohjausta. Sen hyödyntämisessä on apua prosessuaalista työskentelyä koskevasta kokemustiedosta ja ymmärryksestä, jota voi kerryttää jo opiskeluaikana. Kirkon ja muidenkin työntekijöidensä kehittymisestä kiinnostuneiden työnantajien vasta-alkajilleen tarjoama mentorointi ja laadukas esimiestyö helpottavat tilannetta, samoin kaikissa työtehtävissä mahdollinen vertaistuki.

Yhteiskunnan kannalta papin työ on asiantuntijatyötä, jossa pappi toimii kirkollisten palvelujen tuottajana, mutta myös arvo-osaajana ja kulttuurisena tulkkina. Näin hän tulkitsee ja tarjoaa kristilliseen traditioon perustuvia merkityksiä ihmisten elämäntilanteille ja elämänkokemuksille. Työtä tehdään usein yksin, pääsääntöisesti omaa persoonaa työvälineenä hyödyntäen, mutta samalla välittömässä vuorovaikutuksessa ihmisiin. Tällainen työ edellyttää korkeaa ammattietiikkaa ja kykyä ihmisten erilaisuuden kunnioittamiseen. Työssään pappi joutuu kohtaamaan ihmisten toiveita ainutkertaisista kirkollisista toimituksista ja niissä tilanteissa

17 *Tilastokeskuksen toimialaluokitus 2008.*

hän on koko ajan arvioitavana. Ilmeisesti arvioitsijajoukossa on enenevässä määrin ihmisiä, jotka eivät jaa papin tulkintaa todellisuudesta, oikeasta ja väärästä tai olemassaolon perustasta. Tämä edellyttää papilta erityistä valmiutta kulttuuriseen dialogiin ja erilaisten elämänkatsomusten perusteiden ymmärtämiseen.

Miten teologikoulutus valmentaa tulevat teologit kohtaamaan yhteiskunnalliset kehityskulut, kuten jatkuvan yhteiskunnan monikulttuuristumisen ja digitalisaation etenemisen ja erilaiset uhkakuvat: eriarvoistumisen lisääntymisen, ympäristöuhkien konkretisoitumisen, talouden kriisien pitkittymisen ja niiden synnyttämän väestöryhmien syrjäytymisen? Teologian opiskelijoiden eettisen lukutaidon tukeminen ja myös muiden filosofian ja uskontotieteen opintojen tarjoamien työkalujen vahvistaminen näyttäisi olevan jatkossa välttämätöntä.

Muuttuvissa toimintaympäristöissä asiaankuuluva toimiminen kulttuurisena tulkkina ja uskonnon edustajana edellyttää moninaista asiantuntevuutta, erityisesti vuorovaikutuksessa ja oman katsomuksen kommunikoinnissa. Matka ammattia aloittelevasta nuoresta työntekijästä ekspertiksi kestää kuitenkin aina vuosia tai jopa vuosikymmeniä. Tosin hyvällä valmennuksella tarpeelliset tiedot, taidot ja toimintakyvyn voi saavuttaa nopeamminkin.

Albertin ja Angelan omaa työtä ja ammattitaitoa koskevat tarkasteluhorisontit olivat huomattavasti suppeampia kuin tällainen tietoinen kulttuurin tulkin ja eettisen asiantuntijan rooli. Alkuvaiheen työntekijöinä he keskittyivät perustehtävien hallinnan oppimiseen, työyhteisön kulttuurin omaksumiseen ja ihmisten vaihtuvien elämäntilanteiden kanssa toimimiseen. Tämä on luonnollinen ammatillisen sosialisaation vaihe, jonka ohitse ei voi kiirehtiä.

Haastateltaviemme tarinoissa ei esiinny kuvauksia nuorten pappien teologisten näkemysten ja todellisuudentulkinnan kehittymisestä. Muuttuiko teologisessa ajattelussa mikään viiden ensimmäisen pappisvuoden aikana ja jos muuttui, niin mihin suuntaan? Mikä sai muutoksen aikaan? Albertin kohdalla satunnainen työtoverin tarjoama konfrontaatio ja sen virittämä itsetutkistelu tuotti merkittävän muutoksen minäkuvassa ja papin roolin rakentamisessa. Samankaltaista reflektiivistä prosessia tulisi olla tarjolla myös nuoren papin teologisen tulkintahorisontin ja tulkintavälineiden kehittämiseen. Vastuu siitä kuuluu kuitenkin ennen kaikkea työntekijälle itselle ja työtehtävästä riippuen myös työnantajalle.

Näyttää siltä, että yliopiston antama teoreettinen valmius ei välttämättä ole ratkaisevaa työuran alkutaipaleella suoriutumiseen. Sen sijaan työuralla näyttää nousevan tärkeäksi kyky itsereflektioon, itsensä kehittämiseen ja tietojen päivittämiseen. Uutta on opiskeltava jatkuvasti (ks. luku 4). Myös työyhteisössä toimimisen ja kollegiaalisuudesta hyötymisen taidot näyttäytyvät tärkeinä. Tärkeä taito on myös kyky tarvittaessa hakea apua ylikuormitukseen.

Akateeminen yleissivistys on aina taustalla ammattitaidon pohjana. Nuoren papin näyttää olevan vaikeata heti hahmottaa, mitä koulutuksessa hankittu teologinen asiantuntemus tarkoittaa. Tämä voi näyttäytyä tuntemuksena, etteivät yliopisto-opinnot antaneet tarpeeksi eväitä työuralle. Yliopisto-opinnoissa valmiuksia näihin edellä mainittuihin reflektiivisiin taitoihin ei välttämättä opita erillisillä, kohdennetuilla kursseilla, vaan usein välillisesti niin sanotun piilo-opetussuunnitelman kautta. Opiskelija aikatauluttaa ja suunnittelee opintojaan, käy mahdollisesti samanaikaisesti töissä ja tasapainottelee parisuhteen tai perheen ajankäytön välillä. Tämä vaatii ajanhallintataitoja, joustavuutta ja sopeutumiskykyä, joita tarvitaan työelämässäkin. Opiskelija oppii lisäksi toimimaan osana ryhmää, pitämään puoliaan neuvotellessaan opinnoistaan ja niiden sisällöistä. Kirjallisia ja suullisia tuotoksia esitellessään hän oppii vastaanottamaan kritiikkiä, vastaamaan siihen ja puolustamaan ratkaisujaan. Hän saattaa myös olla mukana erilaisten tapahtumisen järjestämisessä, joista saadaan organisointikykyä ja esiintymiskokemusta.

Teologeja kouluttavissa tiedekunnissa tulee jatkossa arvioida sitä, miten yliopistokoulutuksen opetussuunnitelmia ja tutkintorakenteita voidaan kehittää entistä selvemmin opiskelijoiden työelämätaitoja vahvistavaan suuntaan. Tämä merkitsee sitä, että perusopinnoissa, yleisopinnoissa, sivu- ja pääaineopinnoissa ja varsinkin soveltavissa opinnoissa opetussisällöt, opetustavat ja oppimisympäristöt rakennetaan aina mahdollisuuksien mukaan sellaisiksi, että ne implikoivat ja keskustelevat ympäröivän yhteiskunnallisen todellisuuden, sen haasteiden ja niistä nousevien teologien ammattitaitovaatimusten kanssa. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota teologien eettisen lukutaidon ja uskontodialogin taitoihin sekä oman työn hallinnan, vuorovaikutustaitojen sekä ammatti-identiteetin rakentamisen valmiuksiin.

6 YHTEENVETO

Koulutustarve-ennakoinnin tavoitteena oli selvittää teologien sijoittumista työelämään, tulevaisuuden koulutustarpeita, miten koulutuksen tuottamaa asiantuntemusta hyödynnetään työelämässä sekä minkälaista osaamista ja asiantuntemusta teologit tarvitsevat tulevaisuudessa työtehtävissään. Ennakoinnissa hyödynnettiin eri tahojen julkaisemia selvityksiä tai tutkimuksia työelämän muutoksesta ja työllistymiskehityksestä sekä aiemmin toteutettuja uraseurantakyselyitä. Lisäksi toteutettiin kohdennettu työllistymiskysely vuosina 2010–2014 teologian maisterin tai tohtorin tutkinnon suorittaneille (n 527, vastausprosentti 45) sekä alumni- ja vaikuttajahaastattelut (13 kpl), joilla kerättiin laadullista aineistoa ennakoinnin tueksi. Selvityksen yhteyteen liitettiin TT Heikki Salomaan ja YTT, KL Visa Tuomisen tapaustutkimusartikkeli kahden papin työuran alkuvaiheista, joka kuvaa niitä haasteita, joita koulutuksesta työmarkkinoille siirtyvät voivat työuran alussa kokea.

TYÖELÄMÄSSÄ KOROSTUVAT VUOROVAIKUTUS- JA KONTEKSTINLUKUTAIDOT

Selvityksessä kartoitettiin teologien työssään tarvitsemia tietoja ja taitoja. Tärkeimmiksi taidoiksi nyt ja tulevaisuudessa arvioitiin hyvät vuorovaikutustaidot sekä tiedonhankintataidot. Koulutusalan substanssiin liittyvistä taidoista tärkeimpänä taitona pidettiin kontekstinlukutaitoa. Tulevaisuudessa koulutuksen tulisi kehittää nykyistä vahvemmin opiskelijoiden kykyä toimia monikulttuurisissa ympäristöissä sekä ymmärtämisen ja auttamisen taitoja. Vastauksissa oli suurta variaatiota tutkinnonsuorittaneiden suuntautuneisuuden mukaan. Uskonnon opettajat korostivat opetus- ja ohjaustaitojen merkitystä, papeille ja muihin tehtäviin suuntautuneille kohtaamisen ja auttamisen taidot nousivat keskeisiksi ja tohtorit tähdensivät työssään eniten teologisen yleissivistyksen ja opetuksen ja ohjauksen taitoja.

Kouluttavien yksiköiden tulisi jatkossa tutkintojen osaamistavoitteiden määrittelyssä huomioida ja tehdä näkyviksi yleisten tieto- ja taitoalueiden merkitys asiantuntijataitojen kehittämisessä. Esimerkiksi vuorovaikutustaidot kehittyvät varsinaisen tutkintotavoitteisen koulutuksen sivutuotteena ryhmätyöskentelyn tms. yhteydessä. Koulutuksessa on perinteisesti keskitytty substanssiosaamisen sisältöihin, mutta työelämässä muut taidot nousevat keskeiseen rooliin. Kyselyaineiston tuloksia tulkittaessa on samalla syytä muistaa, että erityisesti nuoret vastavalmistuneet kokevat työuransa alkuvaiheessa suurimmiksi puutteiksi heikon käytännön taitojen tuntemuksen. Hyvin tyypillisesti vasta pidemmän aikaa työelämässä olleet tunnistavat paremmin tutkinnon kehittämiä substanssiosaamiseen liittyviä valmiuksia ja pitävät niitä tärkeinä oman työuransa kannalta. Etenkin alumnihaastatteluista välittyy varsin positiivinen kuva tutkinnon kehittämästä osaamisesta, mitä osaltaan selittää myös se, että haastateltaviksi valitut alumnit ovat menestyneet urapoluillaan.

Tämän selvityksen, mutta myös muiden tutkimusten, mukaan korkeasti koulutettujen työllistyvyystaidoista henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, suhdeverkostoilla ja omalla aktiivisuudella on jopa tutkintoa merkittävämpi rooli työllistymisessä. Muilla aloilla ilmiö on tunnistettu jo aiemmin, mutta teologit ovat liittyneet tähän joukkoon suhteellisen myöhään. Nykyisin yli kolmannes valmistuneista teologeista työllistyy perinteisten alojen ulkopuolelle ja kilpailee työpaikoista muiden generalisten korkeakoulutettujen kanssa. Myös kirkko ja koulut ovat ryhtyneet painottamaan rekrytoinneissaan aiempaa enemmän myös muita tekijöitä kuin pelkkää muodollista kelpoisuutta. Lisäksi erityisen haasteen teologien työllistyvyydelle näyttäisi muodostavan tutkinnon heikko tunnettuus professioalojen ulkopuolella. Kouluttavien yksiköiden tulisikin tukea opiskelijoita tunnistamaan ja markkinoimaan omaa osaamistaan sekä tehdä näkyvämmäksi alan sisältöjä ja yhteiskunnallista merkitystä.

TEOLOGISEN OSAAMISEN ULOTTUVUUDET: USKONNON JA KULTTUURIEN TULKKI, KOHTAAMISEN ASIANTUNTIJA JA ARVO-OSAAJA

Selvityksessä teologinen osaaminen tyypitellään kolmeen kategoriaan. Tyypittelyn pohjana on käytetty vastavalmistuneiden, pidempään työelämässä olleiden teologien sekä työelämän asiantuntijoiden näkemyksiä teologisen osaamisen mahdollisuuksista työelämässä. Teologien osaamisalueet ovat:

- uskonnon ja kulttuurien tulkitseminen
- ihmisten kohtaamisen asiantuntijuus
- arvo-osaaminen

Uskonnon ja kulttuurien tulkkina uskontojen, erityisesti kristinuskon, sekä laajemminkin maailmankatsomusten tuntemus ja niiden yhteiskunnallisen ja kulttuurisen vaikutuksen ymmärtäminen ovat leimallisesti teologien osaamisaluetta. Kyky tunnistaa uskonnollisen ajattelun ja traditioiden mekanismeja ja näiden vaikutuksia ihmisten väliseen vuoro-

vaikutukseen ovat monikulttuurisissa yhteiskunnissa yhä tärkeämpiä taitoja. Nykyiset globaalit ilmiöt näyttävät vahvistavan tarvetta monipuoliselle tämän tyyppiselle osaamiselle.

Kohtaamisen asiantuntijoita teologeista tekevät koulutuksen tarjoama teoreettinen ja käytännöllinen tieto ihmisen toiminnasta eri aikakausina ja eri konteksteissa, tutkinnon suorittaneiden henkilökohtaiset ominaisuudet sekä vuorovaikutusosaamista korostavat työtehtävät. Tätä tietotaitoa teologit pystyvät hyödyntämään hyvin moninaisissa tehtävissä, ja erityisesti tämän osaamisen uskotaan luovan teologeille myös uusia työtehtäviä perinteiseksi miellettyjen ammattien rinnalle.

Teologiseen osaamiseen liittyy vahvasti **arvo-osaaminen**. Vaikka tutkinnon suorittaneet eivät itse tunnistaneet tätä osa-aluetta tai kokeneet tarvitsevansa sitä työssään, tämän kaltaista osaamista teologeilta näytetään edellyttävän. Teologisella osaamisella olisi nykyistä enemmän annettavaa yhteiskunnallisessa arvokeskustelussa. Tässä yhteydessä arvo-osaamisella ei tarkoiteta vain heikoimmassa asemassa olevien puolustamista vaan erilaisten arvovalintojen taustalla olevien ajatussuuntien tunnistamista ja arvioimista sekä yhteisöjen valmentamista tulevaisuuden muutoksista johtuviin arvovalintoihin. Teologeihin kohdistuvat arvo-osaamisen ja etiikan asiantuntijuuden odotukset onkin aiheellista ottaa huomioon kun jatkossa kehitetään teologisia tutkintoja.

Teologisella osaamisella ja asiantuntemuksella onkin annettavaa tehtävissä ja työyhteisöissä, joissa tarvitaan:

- uskontojen ja maailmankatsomuksen asiantuntemusta
- kulttuurien ja kontekstin lukutaitoa
- yhteistyötaitojen kehittämistä
- kulttuurien välistä neuvotteluosaamista ja konfliktien selitys- ja ratkaisumalleja
- ihmisten ja yhteisöjen tilanteiden ja tarinoiden tulkitsemista
- ihmisten ja yhteisöjen kohtaamista ja ymmärtämistä
- merkitysten rakentamista erilaisten tilanteiden, palveluiden tai tuotteiden ympärille
- arvojen perustelua ja rakentamista
- johtamisen taitoja

Teologinkoulutuksessa onkin jatkossa pohdittava, miten opetussuunnitelmia ja tutkintorakenteita voidaan uudistaa työelämätaitoja vahvistavaan suuntaan. Opetussisällöt, opetustavat ja oppimisympäristöt tulee kaikissa opintojaksoissa rakentaa niin, että ne keskustelevat ympäröivän yhteiskunnallisen todellisuuden, sen haasteiden ja niistä nousevien teologien ammattitaitovaatimusten kanssa. Erityisesti teologien eettisen lukutaidon ja uskontodialogin valmiuksiin sekä oman työn hallinnan, vuorovaikutustaitojen ja ammatti-identiteetin rakentamisen valmiuksiin on kiinnitettävä huomiota. Näin koulutus tarjoaa tärkeitä välineitä myös työn psyykkisen kuormittavuuden hoitamiseen, joka toisinaan on nuorilla työntekijöillä tarpeellista.

TEOLOGIKOULUTUKSEEN HILLITTYÄ VÄHENTÄMISTÄ

Työllistymiskyselyn perusteella Suomen evankelis-luterilainen kirkko on edelleen merkittävin yksittäinen teologien työllistäjä. Kirkon ja muiden uskonnollisten yhteisöjen palveluksessa oli 45 % kyselyhetkellä työssä olleista vastaajista. Reilu viidennes vastaajista työskenteli julkisen sektorin palveluksessa ja neljännes joko yksityisen tai kolmannen sektorin tehtävissä. Suurin osa työssä olleista vastaajista työskenteli pappeina (38 %) ja noin viidennes opetustehtävissä. Muissa kuin kirkon palveluksessa tai opettajan tehtävissä toimivia oli 36 %. Kyselyyn vastanneista 26 % oli suorittanut tutkinnon, joka ei ole antanut kelpoisuutta hakeutua papin tai opettajan tehtäviin, ja eroa voi osittain selittää tutkinnon suorittaneiden työllistymisen vaikeudet.

Teologien työttömyys on viimeisen parin vuoden aikana lisääntynyt voimakkaasti, mutta se on edelleen hieman vähäisempää kuin akateemisilla keskimäärin. Kyselyyn vastanneista seitsemällä prosentilla ei ollut työpaikkaa tai tietoa tulevasta työpaikasta. Uraseuranta-aineistojen perusteella myös epätarkoituksenmukaisesti työllistyneiden määrä (kyselyssä vastanneista 6 %) on hienoisessa kasvussa. Epätarkoituksenmukaisesti työllistyneillä tarkoitetaan koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä toimivia, jotka eivät ole löytäneet paremmin koulutustaan vastaavaa työtä.

Aiempiin selvityksiin verrattuna suuri muutos on tapahtunut siinä, että evankelis-luterilainen kirkko ja kuntien koulutoimi eivät työllistä teologeja entiseen tapaan. Suomalaisen yhteiskunnan heikko talouskehitys, kirkon jäsenmäärän lasku ja näiden vaikutukset kirkon talouteen sekä toteutetut ja suunnitellut organisatoriset muutokset ennakoivat eläköitymistrendistä huolimatta vähennystä teologitarpeeseen. Uskonnonopetuksen tuntikehykseen tehdyt muutokset ovat johtaneet tilanteeseen, jossa uskonnon aineenopettajien on yhä vaikeampaa työllistyä aineenopettajaksi. Uskonnon opettajan pätevyyden saaneista vain hieman yli puolet toimi kyselyhetkellä uskonnonopettajana. Työttömyys uskonnonopettajien keskuudessa ei kuitenkaan ole merkittävää ja aineenopettajan pätevyyden suorittaneista vain 3 % oli koulutustasoaan alemmissa tehtävissä. Uskonnonopettajan pätevyyden suorittaneiden on kyselyn perusteella ollut helpointa työllistyä esimerkiksi lisäkouluttautumalla muihin opetustehtäviin tai täysin toisiin tehtäviin.

Tohtoreiden työttömyydestä on keskusteltu julkisuudessa paljon, mutta toistaiseksi teologian tohtorit ovat työllistyneet kohtalaisen hyvin. Kyselyyn vastanneista tohtoreista 6 % oli työttömänä vastaushetkellä ja vain 5 % tohtoreista arvioi työskentelevänsä koulutustasoaan alemmissa tehtävissä.

Suomea ja koko Eurooppaa ravistellut finanssikriisi ja sen seurauksena syntynyt huono työmarkkinatilanne on lisännyt erityisesti perinteisten alojen ulkopuolelle työllistyvien teologien työttömyyttä. Valtion talouden säästöjen voi jo ennakoida vaikuttavan erityisesti teologeja työllistävien tahojen työpaikkojen vähentymiseen niin julkisella kuin kolmannella sektorilla. Vähennykset järjestötehtävissä sekä kova kilpailu liike-elämän työpaikoista näkyvät myös työllisyyskyselyssä vastavalmistuneiden kohtaamana vaikeutena työllistyä tai löytää koulutustasoa vastaavia työtehtäviä.

Käytettävissä olevan tiedon perusteella on todennäköistä, että kirkko ja koulut eivät jatkossa tule työllistämään teologeja siinä määrin kuin aiemmin on arvioitu. Kuten edellä on todettu, teologiselle asiantuntemukselle on tarvetta tulevaisuudessakin ja koulutuksen hyödynnettävyys laajempaa kuin aiemmin on ehkä ajateltu. Teologeilla on monipuolisia työllistymismahdollisuuksia kolmannella sektorilla ja liike-elämässä, ja työpaikkojen lisääntyminen on todennäköistä yleisen taloustilanteen parantuessa.

Työpaikkojen vähentyminen ja teologien kohtaamat työllistymisen vaikeudet ovat perusteena kuitenkin koulutusmäärien hillitylle vähentämiselle lähivuosien aikana. Selvityksen tulosten perusteella ohjausryhmä päätyy esittämään 10–15 % vähennystä koulutusmääriin vuoteen 2020 mennessä. Tämänhetkiseen työ-

markkinatilanteeseen liittyy paljon epävarmuustekijöitä. Käytettävissä olevan aineiston perusteella on vaikea arvioida, onko teologien työmarkkinoilla käynnissä pysyvämpi muutos vai äkillinen reaktio talouden laskusuhdanteeseen ja siitä työmarkkinoilla vallitseva turbulenssi. Ohjausryhmä päätyy myös siihen, että on perusteltua selvittää uudestaan jo 3–5 vuoden kuluttua teologien sijoittumista työelämään sekä tulevaisuuden koulutustarpeita.

LÄHTEET:

Aalto, Hanna-Kaisa & Ahokas, Ira & Kuosa, Tuomo (2008). Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Tutu-julkaisuja 1/2008. Hankkeen loppuraportti. Luettavissa: https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu_2008-1.pdf. Viitattu 1.7.2015.

Akava (2015). Akavan työ- ja elinkinoministeriön työnvälitystilaston tietojen pohjalta koostamat työttömyystilastot. Luettavissa: http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/tyottomyystilastot/1._korkeasti_koulutettujen_tyottomyys. Viitattu 7.6.2015.

Akava (2014). Ihmisen kokoista työelämää. Akavan työelämän tavoitteet. Luettavissa: http://issuu.com/akava/docs/ihmisen_kokoista_ty__el__m_____akav/9?e=6992528/7772485. Viitattu 3.6.2015.

Alatalo, Johanna & Maunu, Tallamaria (2015). Mitä työmarkkinoilla tapahtui vuonna 2014? Työpoliittinen aikakauskirja 1/2015, 47–57. Luettavissa https://www.tem.fi/files/42386/tak12015.pdf. Viitattu 6.7.2015.

Ammatillisen koulutuksen ryhmä (AKR) (2014). Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti ammatillisen koulutuksen seurannasta vuodelta 2014. Luettavissa: http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D54C39BB7118C6BBC22577BD0037FD08/$FILE/AKR_raportti_2014_130415.pdf. Viitattu 1.7.2015.

Buchert, Maria (2013). Aloitti Hengessä, päätti Helsingissä – puutteellinen metafora pappisurasta luopumisen prosessista teologikoulutuksen aikana. – Teologiksi kasvamassa. Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118.

Demos Helsinki Teemat. Luettavissa: http://www.demoshelsinki.fi/teemat/. Viitattu 29.5.2015.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2011). OIVALLUS loppuraportti. Luettavissa: http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/Oivallus_loppuraportti_web.pdf. Viitattu 9.2.2015

Hanhijoki, Ilpo, Katajisto, Jukka, Kimari, Matti ja Savioja, Hannele (2011). Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2011:25.

Harala, Samuli (2013). Toimittajana YLE uutisessa 25.1.2013 ”Ylioppilaskokeen ainereaali on lisännyt taktikointia ja syönyt yleissivistystä”. Luettavissa http://yle.fi/uutiset/ylioppilaskokeen_ainereaali_on_lisannyt_taktikointia_ja_syonyt_yleissivistysta/6466867. Viitattu 7.8.2015.

Helsingin yliopisto & Åbo Akademi & Joensuun yliopisto (2006). Teotar. Teologisen alan koulutustarveselvityksen loppuraportti. Koulutustarpeen ennakointi 2006–2020.

Hirsto, Laura (2011). Teologian opiskelijan opintopolku ja sen haasteet. Luettavissa: http://www.teologia.fi/artikkelit/uskonto-ilmiona/619-teologian-opiskelijoiden-opintopolku-ja-sen-haasteet

Hirsto, Laura (2012). Certainty of career choice at the beginning of university studies – general strategies and attributions in achievement situations and career motives. Baltic Sea Region Association for Research in Adult Education. Studies for the Learning Society | NO 2-3 | 2012

Hirsto, Laura & Buchert, Maria (2013). Avoidance goals and their narrative explanations in the context of career choice – constructing theological expertise? (Käsikirjoitus)

Honkatukia, Juha & Tamminen, Saara & Ahokas, Jussi (2014). Suomi on jo palvelutalous. VATT policy brief 1-2014. Luettavissa http://www.vatt.fi/file/policybrief/vatt_policybrief_12014.pdf. Viitattu 18.5.2015.

Hämäläinen, Timo (2014). Hyvinvoinnin lähteet niukan talouskasvun ja budjettileikkausten maailmassa. Kirjan Well-Being and Beyond: Broadening the Public and Policy Discource keskeiset johtopäätökset. Luettavissa: http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Hyvinvoinnin_lahteet_niukan_talouskasvun_ja_budjettileikkausten_maailmassa.pdf. Viitattu 3.6.2015.

Inkson, Kerr (2004). Images of career: Nine key metaphors. Journal of Vocational Behavior 65 (2004). 96-111.

Kasvio, Antti (2014). Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere.

Kestävällä kasvulla hyvinvointia (2014). Tulevaisuus 2030. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: kestävällä kasvulla hyvinvointia. Luettavissa: http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/tuvm_1_2014_p.shtml). Viitattu 4.5.2015.

Kumpulainen, Timo (toim.) (2014). Opettajat Suomessa 2013. Opetushallitus, koulutuksen seurantaraportteja 2014. Luettavissa http://www.oph.fi/julkaisut/2014/opettajat_suomessa_2013. Viitattu 20.5.2015.

Lempinen, Petri (2015). Pelkkä oman alan osaaminen ei enää riitä. – Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2015. Katsauksia ja keskusteluja. 17-26. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/42367/lempinen.pdf. Viitattu 7.6.2015.

Myrskylä, Pekka & Pyykkönen, Topias (2015). Tulevaisuuden tekijät – Suomi ei pärjää ilman maahanmuuttoa. Elinkeinoelämän valtuuskunnan analyysi No 42. Luettavissa http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2015/01/Tulevaisuudentekij%C3%A4t.pdf. Viitattu 3.7.2015.

Niemelä, Kati (2010). Teologien tausta, koulutus ja työhön sijoittuminen. Suomen teologit – Finlands teologer 2010. Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry, 9-30.

Niemelä, Kati (2011). Haaveet ja todellisuus. Luettavissa: http://www.teologia.fi/artikkelit/uskonto-ilmiona/612-haaveet-ja-todellisuus-teologian-opiskelijoiden-uranvalinta-ja-tyoelama-

Niemelä, Kati (2013). Muuttuvaa teologikuntaa tutkimassa. – Teologiksi kasvamassa. Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. 8-20.

Nissinen, Kari & Välijärvi, Jouni (2011). Opettaja- ja opettajankoulutustarpeiden ennakoinnin tuloksia. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimusselosteita 43.

Opetushallitus. OPS 2016 on Opetushallituksen ylläpitämä sivusto, jossa kerrotaan opetussuunnitelmatyöstä. Sivuston osoite on http://www.oph.fi/ops2016. Viitattu 2.7.2015.

Opetusministeriö (2010). Opetusministeriön kansalaisjärjestöstrategia. Opetusministeriön julkaisuja 2010:16. Luettavissa http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/opm16.pdf?lang=fi. Viitattu 15.5.2015.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) (2011). Tasapainoiseen työllisyyskehitykseen 2025. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:16.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) (2014a). Korkeasti koulutetun väestön kehitys. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:12. Luettavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm12.pdf?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) (2014b). Osaamisella ja luovuudella hyvinvointia. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:18. 2014. Luettavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm18.pdf?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) (2014c). Kansallisen osaamisperustan vahvistaminen. Johtopäätöksiä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:19. Luettavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm19.pdf?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) (2015). Suomi osaamisen kasvuuralle. Ehdotus tutkintotavoitteista 2020-luvulle. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14. Luettavissa http://minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2015/liitteet/tr14.pdf?lang=fi. Viitattu 8.7.2015

Pajarinen, Mika, Rouvinen, Petri & Ylä-Anttila Pekka (2012). Uutta arvoa palveluista. Taloustieto Oy (ETLA B256). Luettavissa https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-B256.pdf. Viitattu 13.5.2015.

Papin koulutuspolku (2013). Papin koulutuspolku. Piispainkokouksen asettaman työryhmän raportti. Luettavissa: http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/$FILE/koulutuspolku-2013.pdf. Viitattu 2.7.2015.

Ponnikas Jouni, Korhonen Sirpa, Manninen Ville, Ålander Tommi. & Sillanpää Keimo. (2013). Tulevaisuuden työelämässä tarvittavan osaamisen jäljillä. Valtakunnallisen ammatillisten osaamistarpeiden ennakointi (VOSE) -projektin arviointi sekä tutkimus ennakointitiedon käytöstä tutkintojen suunnittelussa. Opetushallitus raportit ja selvitykset 2013: 4.

Risku, Ismo (2015). Vuoden 2017 eläkesopimuksen vaikutuksista työllisyyteen ja työeläkkeisiin. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2015.

Sainio, Juha (2008). Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia. Akateemisten työuran alkua hankaloittavia tekijöitä. Aarresaari-verkosto ja Akava. Kirjapaino Hermes.

Sitra, (2014). Toimintakertomus ja tilinpäätös. https://www.sitra.fi/julkaisut/Toimintakertomus/2014/Sitra_Toimintakertomus_2014.pdf

Suomen teologit (1999). Suomen teologit 1999. Suomen kirkon pappisliiton julkaisuja.

Suomen teologit (2010). Suomen teologit 2010. Suomen kirkon pappisliiton julkaisuja.

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2012). Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5137. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 20.5.2015. Luettavissa: http://tilastokeskus.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_tie_001_fi.html

Tilastokeskuksen toimialaluokitus (2008). http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/84121.html (luettu 5.8.2015)

Tuominen, Visa (2012). Henkilökohtaiset ominaisuudet maistereiden työllistymisessä. – Tiedepolitiikka 1/2012. 33–42.

Tuominen, Visa (2013). Maistereiden työllistyvyys. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies. Diss. University of Eastern Finland.

Tuominen, Visa & Rautopuro, Juha & Puhakka, Antero (2008). Perustutkinnon jälkeen – Itä-Suomen

yliopistosta työmarkkinoille. Joensuun ja Kuopion yliopistoista vuosina 2001 ja 2002 valmistuneet viisi vuotta myöhemmin. Joensuun yliopisto ja Kuopion yliopisto 2008.

Tuominen Visa & Rautopuro Juha & Puhakka Antero (2009). Varhainen mato linnun nappaa? Opiskeluajan yhteys vastavalmistuneiden maistereiden työmarkkinatilanteeseen. – Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen juhlasymbosiumista 25.-26.8.2008. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. 189–208.

Tuominen Visa & Rautopuro Juha & Puhakka Antero (2011). Maistereiden työllistymisvaikeudet. – Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2011.

Tuominen, Visa & Salomaa, Heikki (2015). Pätkäpappina – aina toisen jäljillä. – Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2015. Katsauksia ja keskusteluja. 76–82. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/42373/tuominen-salomaa.pdf. Viitattu 8.6.2015.

Työsuojeluosasto (2015). Työelämä 2025 –katsaus. Työelämän ja työympäristöjen muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. Luettavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=DLFE-33614.pdf. Viitattu 3.6.2015.

Uraseurantakysely (2015). Yliopistojen ura-/työelämäpalvelujen Aarresaari-verkoston vuonna 2009 valmistuneille tekemän uraseurantakyselyn kooste. Luettavissa: http://www.aarresaari.net/uraseuranta/maistereiden_uraseuranta. Viitattu 26.6.2015.

Uraseurantakyselyjen aineistot. Aarresaari-verkoston viisi vuotta ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen toteutetut uraseurantakyselyt. Aineistot on kerätty vuosina 2000-2005, 2007 ja 2009 valmistuneilta.

Vainionmaa, Sunna & Ravindrarajan, Linda (2010). Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden uraseuranta 2010. Vaasan yliopistossa vuonna 2005 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Vaasan yliopisto Opintoasiat/Urapalvelut.

Vipunen. Opetushallinnon tilastopalvelu. Luettavissa: http://vipunen.fi/fi-fi.

Wilenius, Markku & Kurki, Sofi (2012). Surfing the Sixth wave. Exploring the next 40 years of global change. The Interim Report of the project “The 6th Wave and Systemic Innovations of Finland “: Success Factors for the years 2010-2050 (6th Wave).

LIITE 1. TEOTAR II – Teologisen alan koulutus- ja osaamistarve ennakointihankkeen työllistymis- ja koulutuspalautekysely

Kyselynumerosi on _____

TYÖMARKKINATILANTEESI VALMISTUESSA JA NYT

1a. **Mikä seuraavista kuvaa parhaiten tilannettasi kahtena mainittuna ajankohtana?**
Merkitse kumpaankin sarakkeeseen rastilla sopivin vaihtoehto.

	A Teologian alan tutkinnon valmistumishetkellä	**B** Tällä hetkellä
1. Vakituinen kokopäivätyö		
2. Määräaikainen kokopäivätyö		
3. Osa-aikatyö tai keikkaluonteinen työ		
4. Itsenäinen yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer		
5. Työskentely apurahalla tai projektirahoituksella		
6. Työllistetty tai työharjoittelu		
7. Työtön työnhakija		
8. Työtön työnhakija, mutta työpaikka oli/on jo tiedossa (esim. odotin/odotan pappisvihkimystä)		
9. Työvoimakoulutus tai vastaava		
10. Päätoiminen opiskelu (johtaa tutkintoon tai arvosanaan)		
11. Perhevapaalla (työstä)		
12. Perhevapaalla (ei työsuhdetta)		
13. Muu, mikä?		

NYKYINEN TYÖSUHDE JA SEN LAATU

*Ohje: Vastaa seuraaviin kysymyksiin **NYKYISEN PÄÄTYÖSI** perusteella, vaikka olisit työsuhteessa useampaankin työnantajaan.*
***Jos olet esim. perhe- tai opintovapaalla**, vastaa sen työpaikan perusteella, josta jäit vapaalle.*
***Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer**, vastaa kysymyksiin soveltuvin osin.*
***Jos et ole tällä hetkellä töissä,** vastaa viimeisimmän teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeisen työsuhteen perusteella.*
HUOM! Tietoja ei missään vaiheessa yhdistetä vastaajien henkilötietoihin.

2a. Mikä on/oli päätyönantajasi?

1 Yksityinen yritys tai valtionyhtiö (esim. Posti Oyj, Oy Yle Ab)
2 Oma yritys, vastaanotto, toiminimi tms.
3 Kunta, kuntayhtymä, kunnallinen liikelaitos (esim. sairaanhoitopiiri)
4 Korkea-asteen oppilaitos (Ammattikorkeakoulu tai yliopisto)
5 Valtio, valtion liikelaitos
6 Järjestö, säätiö tai vastaava
7 Itsenäinen julkisoikeudellinen laitos tai yhteisö (esim. Eläketurva-keskus, Työterveyslaitos, Kela)
8 Seurakunta tai seurakuntayhtymä
9 Kirkon keskushallinto (hiippakunta tai kirkkohallitus)
10 Muu uskonnollinen yhteisö
11 Muu, mikä?

_____

2b. Jos vastasit edellisessä kohdan 1, mikä seuraavista kuvaa parhaiten yrityksen kokoa, jossa työskentelet
a) 1-24 hengen yritys (mikro tai pieni) b) 25-249 henkilöä (keskisuuri) c) 250 tai yli henkilöä (suuri yritys)

3. Työnantajasi nimi?

_____

4. Ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi?

_____

5. Minkä suuruinen oli bruttopalkkasi maaliskuussa 2015 säännölliset lisät, luontoisetujen verotusarvot ja ylityökorvaukset mukaan lukien?
Jos olet yrittäjä, ammatinharjoittaja tai freelancer, merkitse keskimääräisen kuukausitulosi suuruus.

_____€/kk

6. Oliko suorittamastasi teologian alan tutkinto vaatimuksena nykyiseen työhösi?
1 Kyllä, pätevyysvaatimuksena
2 Kyllä, mutta ei pätevyysvaatimuksena
3 Ei, mutta siitä on ollut etua
4 Ei

Jos valitsit vaihtoehdon 3, toivomme Sinun täsmentävän mitä etua teologian alan koulutuksesta on ollut nykyisessä työssäsi?

_____

_____

_____

_____

7. Miten hyvin nykyinen työsi vastaa vaativuustasoltaan yliopistollista teologista koulutustasi?
1 Työn vaativuustaso on/oli koulutustasoani selvästi alhaisempi.
2 Työn vaativuustaso on/oli koulutustasoani osittain alhaisempi.
3 Työ vastaa/vastasi hyvin koulutustasoani.
4 Työ on/oli koulutukseeni nähden vaativampaa.

8. Mikäli nykyinen työsi ei vastaa hyvin teologian tutkinnon koulutustasoasi, miten seuraavat syyt ovat vaikuttaneet tämän työn vastaanottamiseen?

Ympyröi sopivin vaihtoehto:
1 = ei lainkaan, 2 = vain vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon, 5 = paljon, 6 = erittäin paljon

1 Jatkan työssä, jossa olin jo ennen valmistumistani.	1	2	3	4	5	6
2 En ole saanut koulutustasoani vastaavaa työtä .	1	2	3	4	5	6
3 Työ on mielenkiintoisempaa.	1	2	3	4	5	6
4 Palkka ja/tai työehdot ovat paremmat.	1	2	3	4	5	6
5 Muu koulutus on ohjannut minut nykyisiin tehtäviini.	1	2	3	4	5	6
6 En ole halunnut toimia koulutustasoani vastaavissa töissä.	1	2	3	4	5	6
7 Muu syy, mikä?	1	2	3	4	5	6

KOULUTUS

9. Miten tyytyväinen olet suorittamaasi teologian alan tutkintoon työurasi kannalta?
Ympyröi sopivin vaihtoehto:
1 = erittäin tyytymätön
2 = tyytymätön
3 = hieman tyytymätön
4 = melko tyytyväinen
5 = tyytyväinen
6 = erittäin tyytyväinen

Perustelut:

_____

_____

_____

10. Puuttuiko opinnoistasi sellaisia tietoja tai taitoja, jotka olisivat mielestäsi työelämän kannalta ehdottoman tarpeen?

1 Ei
2 Kyllä, millaisia?_____

_____

_____

11. Pitäisikö teologian tehdä enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa?
1 Ei 2 Kyllä, minkä?

_____

TEOLOGINEN OSAAMINEN

12. Teologisen koulutuksen tuottamaan osaamiseen liitetään mm. seuraavia ominaisuuksia.
Ympyröi näistä mielestäsi <u>enintään viisi</u> ominaisuutta, jotka kuvaavat teologia parhaiten?

Teologi on:

1. Innostaja	2. Maailmanparantaja	3. Idealisti
4. Johtaja	5. Sparraaja	6. Ohjaaja
7. Kasvattaja	8. Opettaja	9. Sielunhoitaja
10. Arvo-osaaja	11. Kulttuurin tuntija	12. Moraalinen esimerkki
13. Uskonnon asiantuntija	14. Uskomusten asiantuntija	15. Etiikan asiantuntija
16. Asiakaspalvelija	17. Ihmisten kohtaaja	18. Vaikuttaja
19. Tilanteiden tulkki	20. Maailmankatsomusten tuntija	21. Kehittäjä
22. Ideoija	23. Neuvottelija	24. Ymmärtäjä
25. Tapahtumien sanoittaja	26. Raamatun tulkitsija	27. Muu, mikä? _____

13a. Arvioi kuinka tärkeitä alla lueteltu joukko teologisen koulutuksen tuottamia tietoja, taitoja ja valmiuksia ovat *nykyisessä työssäsi* ja miten tärkeitä nämä ovat *tulevaisuudessa*.
Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, arvioi viimeisimmän työpaikkasi mukaan. Ympyröi jokaisesta sopivimmat vaihtoehdot.

1 = ei tärkeä, 2 = vain vähän merkitystä, 3 = jonkin verran merkitystä, 4 = melko tärkeä, 5 = tärkeä, 6 = erittäin tärkeä

		nykyisessä työssäsi?	**tulevaisuudessa (2020-)?**
1	Hyvät teologinen yleissivistys	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2	Kyky pohtia ihmisten kanssa heidän elämäntilanteisiin liittyviä kysymyksiä	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3	Arvojen lukutaito	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4	Eettinen osaaminen	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5	Taito ymmärtää ja auttaa	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6	Hyvä tilanteiden lukutaito	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
7	Ristiriitojen ratkaisemistaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
8	Opetus-, koulutus- ja ohjaustaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
9	Toimiminen monikulttuurisissa ympäristöissä	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

13b. Arvioi kuinka tärkeitä alla luetellut yleiset työelämätaidot, -tiedot ja valmiudet ovat *nykyisessä työssäsi* ja miten tärkeitä nämä ovat *tulevaisuudessa*.
Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, arvioi viimeisimmän työpaikkasi mukaan. Ympyröi jokaisesta sopivimmat vaihtoehdot.

1 = ei tärkeä, 2 = vain vähän merkitystä, 3 = jonkin verran merkitystä, 4 = melko tärkeä, 5 = tärkeä, 6 = erittäin tärkeä

		nykyisessä työssäsi?	**tulevaisuudessa (2020-)?**
1	Kyky soveltaa teoreettista tietoa käytännön tilanteisiin	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2	Tiedonhankintataidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3	Analyyttiset, systemaattisen ajattelun taidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4	Ongelmanratkaisutaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5	Organisointi- ja koordinointitaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6	Projektinhallintataidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
7	Johtamistaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
8	Medialukutaito	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
9	Vuorovaikutustaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
10	Neuvottelutaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
11	Esiintymistaidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
12	Kirjallisen viestinnän taidot	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
13	Kielitaito, toinen kotimainen kieli	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
14	Kielitaito, englannin kieli	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

14. Arvioi asiantuntijuutesi perusteella, mitkä muut tiedot, taidot tai valmiudet ovat tärkeitä tulevaisuudessa?

_____

_____

_____

KOULUTUS- JA TYÖHISTORIAASI

15a. Oletko osallistunut koulutukseen suorittamasi teologian alan tutkinnon jälkeen? *Valitse sopivat vaihtoehdot.*

1 Olen osallistunut työnantajan järjestämään tai kustantamaan koulutukseen.
2 Olen osallistunut työvoimakoulutukseen.
3 Olen osallistunut/suorittanut ammatillisen erikoistumiskoulutuksen, pätevöitymiskoulutuksen (esim. pastoraalitutkinto) tms., mikä koulutus?_____
4 Olen suorittanut opintoja tähtäimessä toinen korkeakoulututkinto, ala ja tutkinnon mahdollinen valmistumisvuosi?_____
5 Olen suorittanut tieteellisiä/taiteellisia jatko-opintoja, ala ja tutkinnon mahdollinen valmistumisvuosi?
_____
6 Olen suorittanut muun koulutuksen tai tutkinnon, minkä?
_____
7 En ole osallistunut koulutukseen.

15b. Jos valitsit edellisestä kysymyksestä kohdan 4 tai 5, mikä oli tärkein perusteesi toisen korkeakoulututkinnon tai jatkotutkinnon suorittamiseen?

_____

_____

_____

16. Oletko teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen toiminut yrittäjänä/ammatinharj./freelancerina?
1 En
2 Kyllä, päätoimisena yrittäjänä ___v____kk
3 Kyllä, osa-aikaisesti tai päätoimen ohella ___v____k

17. Oletko ollut teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen:
a) perhevapaiden vuoksi poissa työelämästä?
1 En 2 Kyllä, _____ v _____ kk

b) työttömyyden (mukaan lukien lomautukset) vuoksi poissa työelämästä?
1 En 2 Kyllä, _____ kertaa, yhteensä _____v _____kk

18. Jos Sinulla on ollut teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen työllistymisvaikeuksia, arvioi missä määrin seuraavat tekijät ovat vaikeuttaneet työllistymistäsi:

Ympyröi sopivin vaihtoehto:
1 = ei lainkaan, 2 = vain vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon, 5 = paljon, 6 = erittäin paljon

1 Pappisviran odottaminen/etsiminen	1	2	3	4	5	6
2 Työkokemuksen puute	1	2	3	4	5	6
3 Suhdeverkostojen puute	1	2	3	4	5	6
4 Tutkinto ja sen aineyhdistelmä	1	2	3	4	5	6
5 Tutkinnon huono tunnettuus	1	2	3	4	5	6
6 Heikko työmarkkinatilanne	1	2	3	4	5	6
7 Katkot määräaikaisissa työsuhteissa	1	2	3	4	5	6
8 Epätietoisuus omista tavoitteista	1	2	3	4	5	6
9 Epävarmuus omasta osaamisesta	1	2	3	4	5	6
10 Epävarmuus oman osaamisen soveltamisesta	1	2	3	4	5	6
11 En ole löytänyt itseäni kiinnostavaa työtä	1	2	3	4	5	6
12 Sukupuolen vaikutus	1	2	3	4	5	6
13 Muu, mikä?	1	2	3	4	5	6

19. Kuinka monen eri työnantajan palveluksessa olet ollut teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen (ml. nykyinen työnantajasi)**?**
_____ kpl

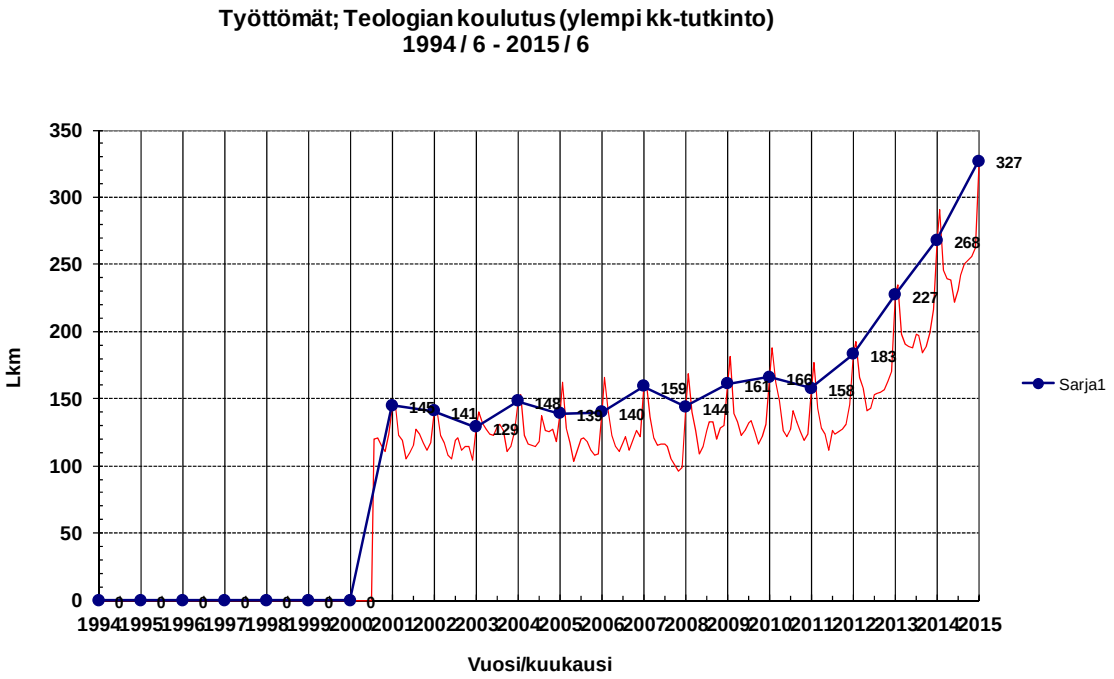
20. Kuinka monessa erillisessä työ- tai virkasuhteessa olet ollut teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen (jokainen määräaikainen työ- ja virkasuhde erikseen)**?** _____ kpl, joista teologian alan tutkinto on ollut pätevyysvaatimuksena _____ kpl

21. Kuinka kauan yhteensä olet ollut palkkatyössä teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen?
a) _____ v _____ kk, joista yliopistollista teologian tutkinnon koulutustasoani vastaavassa työssä b) _____ v _____ kk

22. Vapaa sana. Tähän voit halutessasi kirjata kyselyyn liittyviä lisätietoja ja kommentteja.

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 2. Työttömänä olevien teologien lukumäärän kehitys.



Haettu Akavan sivuilta 14.8.2015. Tilastolähde Työ- ja elinkeinoministeriön työttömyystilastot 21.7.2015. (Huom! Työttömien teologien tilastointi on aloitettu vuonna 2001.)

LIITE 3. Tyytyväisyys tutkintoon

Taulukko 1. Eri yliopistoista valmistuneet tutkinnon suoritusvuoden mukaan.

Suoritusvuosi ja yliopisto	Tyytyväinen	Ei selkeää kantaa	Tyytymätön	Yhteensä
2010				
HY (N = 75)	48 %	49 %	3 %	100 %
ISY (N = 21)	67 %	24 %	10 %	100 %
ÅA (N = 6)	67 %	17 %	17 %	100 %
2011				
HY (N = 64)	44 %	38 %	19 %	100 %
ISY (N = 32)	56 %	28 %	16 %	100 %
ÅA (N = 4)	75 %	25 %	0 %	100 %
2012				
HY (N = 76)	53 %	36 %	12 %	100 %
ISY(N = 27)	56 %	41 %	4 %	100 %
ÅA(N = 5)	80 %		20 %	100 %
2013				
HY (N = 78)	44 %	40 %	17 %	100 %
ISY(N = 28)	68 %	29 %	4 %	100 %
ÅA (N = 3)	67 %	33 %	0 %	100 %
2014				
HY (N = 73)	51 %	37 %	12 %	100 %
ISY (N = 18)	56 %	39 %	6 %	100 %
ÅA (N = 9)	56 %	33 %	11 %	100 %

Taulukko 2. Eri yliopistosta valmistuneet koulutuksen mukaan.

Koulutus ja yliopisto	Tyytyväinen	Ei selkeää kantaa	Tyytymätön	Yhteensä
Kelpoisuus papin työhön				
HY (N = 160)	51 %	36 %	13 %	100 %
ISY (N = 61)	66 %	28 %	7 %	100 %
ÅA (N = 12)	67 %	25 %	8 %	100 %
Aineenopettajan pätevyys				
HY (N =73)	49 %	40 %	11 %	100 %
ISY (N = 29)	66 %	24 %	10 %	100 %
ÅA (N = 3)	33 %	33 %	33 %	100 %
Yleinen linja				
HY (N = 99)	27 %	57 %	16 %	100 %
ISY (N = 28)	43 %	50 %	7 %	100 %
ÅA (N = 7)	57 %	29 %	14 %	100 %
Tohtorit				
HY (N = 34)	88 %	9 %	3 %	100 %
ISY (N = 8)	63 %	25 %	13 %	100 %
ÅA (N = 5)	100 %	0 %	0 %	100 %

Taulukko 3. Eri yliopistoista valmistuneet työn koulutusvastaavuuden mukaan.

Miten hyvin nykyinen työsi vastaa vaativuustasoltaan yliopistollista teologista koulutustasi?	Tyytymätön	Ei selkeää kantaa	Tyytyväinen	Yhteensä
Työn vaativuustaso on koulutustasoani selvästi alempi				
HY (N = 44)	50 %	36 %	14 %	100 %
ISY (N = 8)	13 %	38 %	50 %	100 %
ÅA (N = 5)	20 %	40 %	40 %	100 %
Työn vaativuustaso on koulutustasoani osittain alempi				
HY (N = 72)	7 %	40 %	53 %	100 %
ISY (N = 15)	7 %	27 %	67 %	100 %
ÅA (N = 3)	33 %	0 %	67 %	100 %
Työ vastaa hyvin koulutustasoani				
HY (N = 195)	5 %	37 %	58 %	100 %
ISY (N = 82)	7 %	29 %	63 %	100 %
ÅA (N = 14)	0 %	29 %	71 %	100 %
Työ on koulutukseeni nähden vaativampaa				
HY (N = 35)	9 %	54 %	37 %	100 %
ISY (N = 18)	11 %	39 %	50 %	100 %
ÅA (N = 4)	25 %	0 %	75 %	100 %

Taulukko 4. Eri yliopistoista valmistuneet ja onko ollut valmistumisen jälkeen työttömänä.

Oletko ollut teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen poissa työelämästä työttömyyden vuoksi?	Tyytymätön	Ei selkeää kantaa	Tyytyväinen	Yhteensä
En				
HY (N =221)	10 %	40 %	50 %	100 %
ISY (N = 76)	4 %	28 %	68 %	100 %
ÅA (N = 15)	0 %	27 %	73 %	100 %
Kyllä				
HY (N = 153)	15 %	41 %	44 %	100 %
ISY (N =49)	14 %	39 %	47 %	100 %
ÅA (N = 12)	25 %	17 %	58 %	100 %

LIITE 4. Minkä tieteenalojen kanssa yhteistyötä?

KELPOISUUS PAPIN TYÖHÖN	N
Psykologia (myös työ- ja organisaatiopsykologia sekä sosiaalipsykologia)	57
Kasvatustieteet (yleinen, erityispedagogiikka, okl)	39
Viestintä (myös puheviestintä)	21
Ei välttämättä tarvetta laajemmalle yhteistyölle (mm. tulisi paremmin keskittyä Raamatun opetukseen ja Raamattuun suhtautumiseen, parempi ymmärrys eri näkökannoista teologian sisälläkin tarpeen)	19
Lääketiede (erit. psykiatria)	16
Yleisesti yhteistyö laajasti eri tieteenalojen välillä tärkeää	16
Yhteiskuntatieteet	14
Sosiologia	12
Hallintotieteet (myös johtamiskoulutus)	8
Humanistiset tieteet	8
Kauppatieteet	8
Oikeustiede	8
Historia	7
Kirjallisuustiede	7
Filosofia	6
Käyttäytymistieteet	6
Valtiotieteet	6
Sosiaali- ja terveysala	4
Taidekasvatus/taideala (yhteistyössä kirkkotaiteen ja -arkkitehtuurin opinnoissa)	4
Taloustiede	4
Teatterikorkeakoulu (ilmaisutaidon opetus)	4
Kulttuuritutkimus/kulttuuritiede	3
Suomen kieli	3
Aalto	2
Arkeologia	2
Filologia	2
Hoitotiede	2
Musiikki	2
Sosiaalitieteet	2
Sosiaalityö	2
Teknologia-ala	2
Uskontotieteet	2
Antropologia	1
Itäinen teologia	1
Kielet	1
Klassisten kielten tutkimus	1
Luonnontieteet (esim. biologia tai fysiikka)	1
Maantiede	1
Matemaattiset alat	1

Paleontologia	1
Sosiaalipolitiikka	1
Terveystieteet	1
Tietojenkäsittelytiede	1
Tilastotiede	1
AINEENOPETTAJAN PÄTEVYYS	**N**
Psykologia (myös sosiaalipsykologia)	24
Kasvatustieteet (yleinen, erityispedagogiikka, okl)	15
Yleisesti yhteistyö laajasti eri tieteenalojen välillä tärkeää	13
Filosofia	7
Historia	7
Yhteiskuntatieteet	7
Humanistiset tieteet	6
Viestintä (media-ala, puheviestintä)	6
Sosiologia	5
Ei välttämättä tarvetta laajemmalle yhteistyölle (enemmänkin esim. kansainvälisyys opinnoissa enemmän esiin tai käydään paremmin läpi tieteellisen tutkimuksen perusteet)	4
Taloustiede	3
Hallintotieteet	2
Lääketiede (erit. psykiatria)	2
Valtiotieteet	2
Aalto	1
Arabian kieli ja islamin tutkimus	1
Assyriologia	1
Egyptologia	1
Filologia	1
Kauppatieteet	1
Kulttuuritutkimus/kulttuurihistoria	1
Käyttäytymistieteet	1
Luonnontieteet	1
Matemaattiset alat	1
Oikeustiede	1
Seemiläiset kielet ja kulttuurit	1
Sosiaalitieteet	1
Taidehistoria	1
Teknologia-ala/tietotekniikka	1
Tilastotiede	1
Tulevaisuuden tutkimus	1

YLEINEN LINJA	N
Psykologia (myös sosiaalipsykologia)	21
Kasvatustieteet (yleinen, erityispedagogiikka, okl)	16
Yhteiskuntatieteet	13
Yleisesti yhteistyö laajasti eri tieteenalojen välillä tärkeää	13
Valtiotieteet	11
Ei välttämättä tarvetta laajemmalle yhteistyölle tieteenalojen välillä (enemmän esim. yhteistyötä hautausurakoitsijoiden ym. tahojen kanssa, eri teologian alojen opintojakin lisää, kansainvälisyyttä)	9
Humanistiset tieteet	7
Hallintotieteet (myös johtaminen)	6
Filosofia	5
Sosiaalityö	5
Taloustiede	5
Sosiaali- ja terveysala	4
Viestintä	4
Historia	3
Lääketiede	3
Sosiaalitieteet	3
Sosiologia	3
Antropologia	2
Hoitotiede	2
Kielitiede	2
Oikeustiede	2
Taidehistoria	2
Aalto	1
AMK	1
Arkeologia	1
Assyriologia	1
Egyptologia	1
Filologia	1
Ihmistieteet	1
Kauppatieteet	1
Kognitiotiede	1
Konfliktin ja rauhan tutkimus	1
Kulttuuritutkimus/kulttuuritiede	1
Kvantitatiivista tutkimusta ja aivokuvannusmenetelmiä käyttävät tieteenalat	1
Käyttäytymistieteet	1
Musiikki	1
Seksologia	1
Tilastotiede	1
Uskontotiede	1

TOHTORIT	N
Yleisesti yhteistyö laajasti eri tieteenalojen välillä tärkeää	21
Kasvatustieteet (yleinen, erityispedagogiikka, okl)	7
Psykologia	6
Yhteiskuntatieteet	6
Humanistiset tieteet	5
Historia	4
Sosiologia	4
Viestintä (esim. tiedeviestintä)	3
Filosofia	2
Kauppatiede	2
Oikeustiede	2
Sosiaalitieteet	2
Valtiotieteet	2
Aalto	1
Antiikin tutkimus	1
Antropologia	1
Biotieteet	1
Filologia	1
Hallintotieteet	1
Kielitieteet	1
Kulttuuritutkimus/kulttuuritiede	1
Luonnontieteet	1
Lääketiede (erit. psykiatria)	1
Naistutkimus	1
Sukupuolitutkimus	1
Taloustiede	1
Teknologia-ala	1
Terveystieteet	1

LIITE 5. Valmistumisen jälkeen työttömyyttä kokeneet.

	Oletko ollut teologian alan tutkinnon suorittamisen jälkeen poissa työelämästä työttömyyden (mukaan lukien lomautukset) vuoksi?		
	En	Kyllä	Yhteensä
YLIOPISTO			
HY (N = 368)	58 %	42 %	100 %
ISY (N = 125)	61 %	39 %	100 %
ÅA (N = 27)	56 %	44 %	100 %
TUTKINNON SUORITUSVUOSI			
2010 (N = 103)	59 %	41 %	100 %
2011 (N = 98)	63 %	37 %	100 %
2012 (N = 110)	62 %	38 %	100 %
2013 (N = 109)	54 %	46 %	100 %
2014 (N = 100)	54 %	46 %	100 %
KOULUTUS			
Kelpoisuus papin työhön (N = 234)	59 %	41 %	100 %
Aineenopettajan pätevyys (N = 104)	50 %	50 %	100 %
Yleinen linja (N = 134)	60 %	40 %	100 %
Tohtorit (N = 48)	71 %	29 %	100 %
SUKUPUOLI			
Mies (N = 188)	59 %	41 %	100 %
Nainen (N = 332)	58 %	42 %	100 %
IKÄ			
Alle 30 (N = 120)	53 %	47 %	100 %
30-34 (N = 177)	55 %	45 %	100 %
35-39 (N = 70)	57 %	43 %	100 %
Väh. 40 (N = 153)	67 %	33 %	100 %
Koko aineisto (N = 520)	58 %	42 %	100 %

LIITE 6. Vastaajien ilmoittamat ammattinimikkeet koulutustaustan mukaan.

Kelpoisuus papin työhön

Seurakuntapastori / församlingspastor	82
Vs. Kappalainen / t.f. kaplan	15
Vs. seurakuntapastori	13
Sairaalapastori	4
Myyjä	3
Sairaanhoitaja	3
Teologi	3
Kesäteologi	2
Nuorisopastori	2
Oppilaitospappi	2
Pastori	2
Postityöntekijä	2
seurakuntapastori, rippikoulu- ja nuorisotyön työalavastaava	2
Tohtorikoulutettava	2
Turvatarkastaja	2
Aineenopettaja (lehtori)	1
Aineopettajan sijainen	1
Asiakassihteeri	1
Diakonia- ja nuorisontyönohjaaja	1
Diakoniajohtaja, seurakuntapastori	1
Diakonian lähiesimies	1
Erityisasiantuntija, Pyhän tanssin ohjaaja	1
Iltapäiväkerhon ohjaaja	1
Isäntä	1
Jatko-opiskelija	1
Kaplan	1
kappalainen (50%) ja sairaalapastori (50%)	1
Kehitysvammaisten ohjaaja	1
Kehitysvammaistyön pastori	1
Kesätyöntekijä	1
Kouluttaja	1
Kriisityöntekijä	1
Lakimies	1
Lapsityön teologi	1
Lapsityönohjaaja (työalavastaava)	1
Lastentarhanopettaja, varajohtaja	1
Luokanopettaja	1
Luokanopettajan sijainen	1
lähetyssihteeri	1
Maatalousyrittäjä	1
Marketing Coordinator	1

Merimiespastori	1
Nuorempi tutkija	1
Nuorisonohjaaja, lähetystyöntekijä; Namibiassa nuorisotyö ja pioneerilähetystyö San -heimon parissa, Tansaniassa naistyö.	1
Nuorisotyönohjaaja 1.6. alk. seurakuntapastori	1
Opettaja	1
opettajan sijaisuuksia (luokanopettaja, aineenopettaja)	1
opettaja-valmentaja	1
Osa-aikainen tuntiopettaja	1
osastonjohtajan sihteeri	1
Pastori, lähiesimiehen tehtävät	1
Projektarbetare	1
Projektisuunnittelija	1
Puhelinmyyjä	1
Päätoimittaja	1
Rovastikuntapastori	1
sairaalasielunhoidon kesäteologi	1
Seurakuntapastori (diakoniapappi)	1
Seurakuntapastori (kasvatustyö)	1
seurakuntatyöntekijä	1
sosiaalikuraattori/merimiespastori	1
Suomalaisen seurakunnan pastorin äitiyslomasijainen	1
suunnittelija	1
Tarkastaja	1
Teologian tohtorikoulutettava	1
Tietohallinnon assistentti	1
Toimittaja	1
Toimitusjohtaja	1
Toimituspäällikkö	1
Tuntiopettaja	1
Tuottaja	1
Työmies	1
Työnohjaajakoulutusten johtaja	1
Työterveyshoitaja	1
Täydentäjä	1
Vahtimestari	1
Vapaaehtoistoiminnan suunnittelija	1
Varatoiminnanjohtaja	1
Varhaiskasvatuksen ja perhetyön työalateologi	1
vartija	1
vertaistukikoordinaattori	1
Vs. lapsityönohjaaja ja määräaikainen lastenohjaaja	1
vs. lähetyssihteeri	1
Vs. Nuoriso - ja koulutyön pastori	1
vs. osa-aikainen 50% seurakuntapastori	1

Vs. toimistosihteeri	1
vt.kirkkoherra	1
överingenjör	1

Aineenopettajan pätevyys

Aineenopettaja	**2**
Luokanopettaja	6
Seurakuntapastori	6
Päätoiminen tuntiopettaja	5
Opettaja	4
Tohtorikoulutettava	4
Uskonnon ja psykologian lehtori	3
Erityisluokanopettaja	2
Lektor i religion	2
Lukion lehtori	2
Resurssiopettaja	2
Uskonnon lehtori	2
Uskonnon opettaja	2
Aluekappalainen	1
Asumisohjaaka	1
Dagvårdspersonal	1
Development Manager	1
Elämänkatsomustiedon ja ortodoksisen uskonnon vakituinen päätoiminen tuntiopettaja	1
Erityisluokanopettaja/uskonnonopettaja	1
Erityisopettaja	1
Hoitotyön opettaja	1
Jatko-opiskelija, eli väitöskirjatutkija. Sivutoimisesti pappi ja kolumnisti.	1
Konferenssikoordinaattori	1
koulutuskoordinaattori	1
Koulutussuunnittelija	1
kunnanjohtaja	1
Lapsi- ja perhetyön asiantuntija	1
lastenhoitaja	1
Lehtorin toimen määräaikainen hoitaja	1
Lukion uskonnon ja filosofian vanhempi lehtori	1
lähetystyöntekijä	1
matemaattisten aineiden opettaja	1
Musiikinopettaja	1
Myyjä	1
Myyntiassistentti	1

Nuorempi tutkija	1
Opinto-ohjaaja	1
Oppilaanohjauksen lehtori	1
Ortodoksisen uskonnon lehtori	1
Personal Trainer	1
projektisuunnittelija	1
Psykologian lehtori	1
psykologiharjoittelija	1
Pääsihteeri	1
Päätoiminen Aineenopettaja	1
Päätoiminen ortodoksisen uskonnon opettaja	1
Päätoiminen tuntiopettaja -uskonto, historia ja resurssiopetus	1
sivutoiminen tuntiopettaja	1
Tanssinopettaja	1
tuntiopettaja	1
Tuntiopettaja (sijainen)	1
Uskonnon aineenopettaja yläkoulussa	1
Uskonnon ja elämänkatsomustiedon päätoiminen tuntiopettaja	1
uskonnon ja filosofian opettaja	1
Uskonnon ja historian opettajan viransijainen (perusopetus)	1
Uskonnon ja historian sijaisopettaja	1
Uskonnon ja historian tuntiopettaja	1
Uskonnon ja psykologian aineenopettaja	1
uskonnon ja psykologian lehtorin viransijainen	1
Uskonnon tuntiopettaja	1
uskonnon, elämänkatsomustiedon ja opinto-ohjauksen päätoiminen tuntiopettaja	1
Uskonnon, psykologian ja filosofian lehtori	1
uskonnon, psykologian ja filosofian lehtorin viransijainen	1
uskonnon, psykologian, filosofian ja elämänkatsomustiedon päätoiminen tuntiopettaja	1
Vapaaehtoiskoordinaattori ja nuorten aikuisten pappi	1
Vastaava tuottaja	1
Vt. kappalainen	1
Yliopisto-opettaja	1

Yleinen linja

Ohjaaja	4
Tiedottaja	4
Tohtorikoulutettava	4
toimistosihteeri	4
Myyjä	3
Pappi	3

Pastori	3
Toimittaja	3
Asiakasneuvoja	2
asiakaspalvelija	2
Asiantuntija	2
Erityisluokanopettaja	2
Kirkkoherra	2
Lehtori	2
Luokanopettaja	2
seurakuntapastori	2
Suunnittelija	2
vs. seurakuntapastori	2
Apulaisrehtori	1
Apulaistarkastaja	1
Apurahatutkija	1
Edunvalvontasihteeri	1
Elmontör	1
Erikoistutkija	1
Hautausmaan kesätyöntekijä	1
Henkilöstökonsultti	1
HR Service Desk Specialist	1
Informaatikko	1
Jatko-opiskelija	1
Juniorityöntekijä (teen myös nuorisotyötäkin)	1
Järjestöasiamies	1
järjestökoordinaattori	1
kanttori	1
Kehitysvammaistyön pappi	1
kiertävä ortodoksiuskonnonopettaja	1
Kirjanpitäjä	1
kirjastovirkailija	1
Kirkkomusiikin asiantuntija	1
Konsultti	1
Laitoshuoltaja	1
Lakimies	1
Liiketoiminta-alueen johtaja (Account & Project Lead)	1
Lukion opettaja (ev.lut uskonto, filosofia, psykologia)	1
Manager	1
Neuvonantaja	1
nuorisokodin ohjaaja	1
Nuorisotyöntekijä	1
Opintoasiainkoordinaattori	1
opintokoordinaattori	1
Opintoneuvoja	1
Osastosihteeri	1

Pajaohjaaja	1
Palveluasiantuntija / Kauppalehti Tietopalvelut	1
palvelukehittäjä, seksuaalineuvoja	1
Palveluneuvoja	1
Pelimestari	1
Postityöntekijä	1
Predikant/bibellärare, böne- och lovsångsledare, pionjärarbetsledare, vildmarksguide	1
Privatläkare	1
Projektikoordinaattori	1
Projektitutkija	1
projektityöntekijä	1
Projektityöntekijä (ryhmänohjaaja)	1
proviisori	1
Psykologi	1
Päätoiminen tuntiopettaja	1
Resursiopettaja	1
Saarnaavustaja	1
Service desk representative	1
sosiaalioikeudellinen asiantuntija	1
Sosiaalityöntekijä	1
Sozialdiakonin, Fachbereich Jugend (Nuorisotyön sosiaalidiakoni)	1
toiminnallinen sihteeri	1
Toiminnanjohtaja	1
Toiminnanjohtajan assistentti	1
Toimistonhoitaja, suntio	1
Toimistopäällikkö	1
toimistotyöntekijä	1
Toimitusjohtaja	1
Toimituspäällikkö	1
trädgårdsagronom	1
tuntiopettaja	1
Tuotepäällikkö	1
Työvalmentaja	1
uskonnon ja psykologian tuntiopettaja	1
Uskonnon, psykologian ja filosofian lehtori	1
Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori	1
Vice President	1
Viestintäkoordinaattori	1
Viriketoiminnan ohjaaja	1
Vs.kappalainen	1
vt. kirkkoherra	1
Yksikönpäällikkö	1
Ylitarkastaja	1

Tohtorit

Tutkijatohtori /forskasdoktor	9
seurakuntapastori	3
apulaisrehtori	1
Dean of Faculty	1
Erityisavustaja	1
hiippakuntasihteeri	1
johtava kappalainen	1
Kansalaistoiminnan johtaja	1
Kansliapäällikön erityisavustaja	1
Kappalainen	1
Kirkkoherra	1
lakimiesasessori	1
Lukion uskonnon ja psykologian lehtori	1
Missionär	1
monikulttuurisuustyön sihteeri	1
palvelussuhdeasiantuntija	1
pastori	1
perheasiain neuvottelukeskuksen johtaja	1
Perusop. ja lukion uskonnon ja elämänkatsomustiedon lehtori	1
piispa	1
Pohjois-Saksan suomalaispappi	1
Projektikoordinaattori	1
Projektisihteeri	1
Projektitutkija	1
Sivistysjohtaja	1
tiedesihteeri	1
Toiminnanjohtaja	1
Tutkija	1
Tutkimushallinnon asiantuntija	1
Työelämäyhteyksien suunnittelija	1
Uskonnon tuntiopettaja	1
yliopistonlehtori	1
yliopistonlehtori, yliopistotutkija	1

LIITE 7. Kyselyhetken työtehtävän palkka (luokiteltu) eri taustamuuttujien suhteen.

	Alle 2500 euroa	2500-2999 euroa	3000-3499	Väh. 3500 euroa	Yht.
Yliopisto					
HY (N = 290)	30 %	31 %	24 %	15 %	100 %
ISY (N = 106)	18 %	33 %	33 %	16 %	100 %
ÅA (N = 22)	23 %	46 %	27 %	5 %	100 %
Koulutus					
Kelpoisuus papin työhön (N = 185)	25 %	40 %	29 %	7 %	100 %
Aineenopettajan pätevyys (N = 89)	23 %	44 %	24 %	10 %	100 %
Yleinen linja (N = 103)	39 %	20 %	24 %	17 %	100 %
Tohtorit (N = 41)	12 %	7 %	24 %	56 %	100 %
Työnantaja					
Yksityinen sektori (N = 54)	41 %	24 %	19 %	17 %	100 %
Julkinen sektori (N = 93)	22 %	33 %	26 %	19 %	100 %
Korkeakoulut (N = 35)	43 %	11 %	26 %	20 %	100 %
Järjestöt (N = 47)	36 %	32 %	9 %	23 %	100 %
Kirkko (N = 186)	19 %	39 %	34 %	9 %	100 %
Työtehtävä					
Pappi (N = 155)	10 %	48 %	37 %	5 %	100 %
Muut kirkon tehtävät (N = 32)	59 %	0 %	19 %	22 %	100 %
Opettaja, uskonto+ (N = 48)	19 %	38 %	23 %	21 %	100 %
Opettaja, muu (N = 32)	25 %	38 %	28 %	9 %	100 %
Muu teht., vastaa koulutustasoa (N = 91)	28 %	18 %	24 %	31 %	100 %
Muu teht., koulutustasoa alempi (N = 56)	63 %	25 %	7 %	5 %	100 %
Sukupuoli					
Mies (N = 158)	20 %	32 %	28 %	20 %	100 %
Nainen (N = 260)	31 %	33 %	25 %	11 %	100 %
Ikä					
Alle 30 (N = 92)	38 %	42 %	14 %	5 %	100 %
30-34 (N = 150)	30 %	38 %	26 %	6 %	100 %
35-39 (N = 62)	29 %	27 %	24 %	19 %	100 %
Vähintään 40 (N = 114)	11 %	20 %	38 %	31 %	100 %

LIITE 8. Mitä tietoja ja taitoja koulutuksestasi puuttui?

Kelpoisuus papin työhön

Millaisia tietoja ja taitoja puuttui opinnoistasi, jotka olisivat mielestäsi työelämän kannalta ehdottoman tarpeen?	**N**
Käytännön osaaminen (niin Suomen seurakunnissa kuin ulkomailla, mm. kasteet, vihkimiset, hautaan siunaamiset, rippikoulutyö, kirkkovuoden kirkolliset toimitukset, ihmisten sitouttaminen kirkon tunnustukseen, kristittynä eläminen, papin työn kuormittavuus)	47
Harjoittelu (laajempi, enemmän, pakollisuus ym.)	32
Hallinnollinen osaaminen (mm. taloushallinnon osaaminen, toimintakertomusten suunnittelu ja laadinta, kokoustekniikka, johtokuntatyöskentely, lainsäädännön tuntemus, henkilöstöasiat, seurakunnan "hallintokoneisto")	31
Esiintymistaidot (myös laulutaidot)	16
Johtamistaidot/johtamiskoulutus	15
Hengellisyys, sielunhoidolliset asiat, julistustyö	14
Viestintätaidot	13
Ryhmätyöskentelytaidot, vuorovaikutustaidot ym. sosiaaliset taidot/	12
Oman alan teoreettinen tuntemus (esim. kristillisestä vakaumuksesta lähtevä Raamattutuntemus, Raamatun tulkinta, klassiset kielet, eksegetiikka ja dogmatiikka, virsien tuntemus, muiden kirkkokuntien ja muiden uskontojen suhde ev. lut. kirkkoon)	10
Pedagoginen osaaminen	9
Psykologian opinnot/psykologinen osaaminen	9
Työyhteisötaidot/työelämätaidot (alaistaidot, projektinhallintataidot, työelämän tuntemus, strateginen ajattelu)	9
Työnhakuun liittyvät taidot (CV-taidot, työhakemustaidot, verkostoituminen, mitä tehdä, jos työtä ei löydykään)	7
Organisointi- ja järjestelytaidot (erilaisten tapahtumien järjestäminen tms.)	4
Tietotekniset taidot	3
Paremmat mahdollisuudet sivuaineiden tai täydentävien opintojen suorittamiseen	1
Pitäisi saada valita sekä kirkolliset ja yhteiskunnalliset soveltavat opinnot	1
Psykologiset tutkimukset	1
Oman työn kehittämisen taidot	1
Yrittäjyys	1

Aineenopettajan pätevyys

Millaisia tietoja ja taitoja puuttui opinnoistasi, jotka olisivat mielestäsi työelämän kannalta ehdottoman tarpeen?	**N**
Käytännön osaaminen (ryhmänhallintataidot, alkuopetus, erityisopetus, eriyttäminen, tvt-taidot, soveltaminen, yhteistyö sidosryhmien kanssa, vanhempien kanssa tapahtuva yhteistyö, pedagogisten asiakirjojen laadinta, kokeiden valvonta, aineenhallinta, häiriökäyttäytyminen, etäopetusmenetelmät, kriisitilanteiden hoito, työrauhan ylläpito tms.)	23
Oman alan teoreettinen tuntemus (laajemmat opinnot maailmanuskonnoista, erit. islamista, ajankohtaiset uskonnolliset ilmiöt, Raamatun tuntemus, eksegetiikka)	9
Tietotekniset taidot	9
Työnhakuun liittyvät taidot (CV-taidot, työhakemustaidot, oman osaamisen markkinointi)	4

Viestintätaidot	4
Työyhteisötaidot/työelämätaidot (opettajan velvollisuudet ja oikeudet, opettajan ammattietiikka)	3
Ryhmätyötaidot, vuorovaikutustaidot ym. sosiaaliset taidot	3
Analyyttinen ja kriittinen ajattelu	2
Hallinnollinen osaaminen	2
Esiintymistaidot	1
Harjoittelu (laajempi, enemmän, pakollisuus ym.)	1
Johtamistaidot	1
Monipuolisemmat tavat opiskella	1
Projektihallintataidot	1

Yleinen linja

Millaisia tietoja ja taitoja puuttui opinnoistasi, jotka olisivat mielestäsi työelämän kannalta ehdottoman tarpeen?	**N**
Työnhakuun/työllistymiseen liittyvät taidot (tieto kannattavista sivuainevaihtoehdoista, teologien työllistymismahdollisuudet, itsensä markkinointi, mitä teologinen asiantuntemus on itsensä kohdalla, työnhakutaidot, pakollinen urasuunnittelu, verkostoituminen, pakollinen CV-klinikka/työhakemusten kirjoittaminen)	18
Harjoittelu (laajempi, enemmän, pakollisuus ym.)	14
Käytännön osaaminen	14
Esiintymistaidot	1
Hallinnollinen osaaminen (mm. taloushallinnon osaaminen, lainsäädännön tuntemus, "paperin pyöritys")	12
Poikkitieteellisyys (gradun teko poikkitieteellisesti, laajat sivuaineopinnot muista tiedekunnista)	9
Työyhteisötaidot/työelämätaidot (mm. projektiosaaminen)	7
Opintojen ohjaus	6
Johtamistaidot/johtamiskoulutus	5
Oman alan teoreettinen tuntemus (esim. kristillisestä vakaumuksesta lähtevä Raamattutuntemus, saarnataito teorian puolesta, sielunhoidon teoria, laaja yhteiskunnallinen tietämys, dogmaattisen puolen syvällinen ymmärrys, miten luterilaisuus eroaa valtaosasta kristikuntaa?)	5
Tietotekniset taidot (myös tilastomenetelmät)	5
Viestintätaidot	5
Yrittäjyys	5
Ihmissuhdetaidot	4
Hengellisyys, sielunhoidolliset asiat, julistustyö	3
Metodiopinnot (mm. tutkimusmenetelmät)	2
Pedagoginen osaaminen	2
Järjestöosaaminen	1
Psykologian opinnot/psykologinen osaaminen	1
Ryhmätyöskentelytaidot, vuorovaikutustaidot ym. sosiaaliset taidot	1

Tohtorit

Millaisia tietoja ja taitoja puuttui opinnoistasi, jotka olisivat mielestäsi työelämän kannalta ehdottoman tarpeen?	**N**
Viestintätaidot (mm. moninaisempi kielitaito)	4
Hallinnollinen osaaminen (mm. taloushallinnon osaaminen, lainsäädännön tuntemus, seurakunnan "hallintokoneisto")	3
Johtamistaidot/johtamiskoulutus	3
Työyhteistötaidot/työelämätaidot (mm- ajan- ja työnhallintamenetelmiä, suhteet työpaikoilla, työpaikkakiusaaminen)	3
Käytännön osaaminen	2
Pedagoginen osaaminen	2
Työnhakuun/työllistymiseen liittyvät taidot (mihin tutkinnolla voi tähdätä?)	2
Enemmän englanninkielisen kirjallisuuden lukemista ja kansainvälisiin artikkeleihin tutustumista	1
Esiintymistaidot	1
Oman alan teoreettinen tuntemus (mm. luterilainen teologia, kirkkolainsäädäntö, toimitusten ja saarnan teologia)	1
Ryhmätyöskentelytaidot, vuorovaikutustaidot ym. sosiaaliset taidot	1
Tietotekniset taidot	1