

Selvitys diakonian virkojen tilanteesta 2022

Diakoniatyöntekijöiden Liitto toteutti maaliskuussa 2022 kyselyn kirkkoherroille diakonian virkojen tilanteesta. Kirkkoherroilta kysyttiin diakonian virkojen määrää, täyttöastetta, avoimien virkojen hakijamääriä ja kirkkohallituksen asettamien kelpoisuusehtojen toteutumista.

Sähköpostikysely lähetettiin 341 kirkkoherralle, joista 296 oli suomenkielisissä seurakunnissa ja 45 ruotsinkielisissä seurakunnissa. Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on 367 seurakuntaa, joten kysely tavoitti 93 % seurakunnista ja niiden kirkkoherroista. Vastauksia saatiin 110, joista 97 suomenkielisistä ja 13 ruotsinkielisistä seurakunnista. Vastausprosentti oli 32, jota voi pitää verkkokyselytutkimuksessa hyvänä.

Kyselyssä ei nosteta esiin yksittäisiä seurakuntia ja tuloksia tarkastellaan hiippakunnittain. Hiippakuntia koskevat tiedot on kerätty hiippakuntien omilta kotisivuilta (viitattu 12.3.2022).

Kiitos kaikille selvitykseen osallistuneille ja kyselyyn vastanneille.

Vakinaisten virkojen määrä, täyttöaste ja viranhaltijoiden kelpoisuudet

Kyselyssä selvitettiin seurakunnissa olevien diakonian virkojen määrää, ovatko virat täytettyinä ja onko kaikilla viranhaltijoilla kirkkohallituksen päätöksen 141 mukainen kelpoisuus diakonian virkaan.

Arkkhiippakunnan 49 seurakunnasta vastaus saatiin 18 seurakunnasta (37 %). Arkkhiippakunnasta vastanneissa seurakunnissa oli keskimäärin 4 diakonian virkaa (vaihteluväli 1-15 virkaa). Viidessä seurakunnassa yksi virka oli täyttämättä, yhdessä vapautumassa ja yhdessä seurakunnassa viranhaltija valitaan kevään aikana. Kaksi virkaa oli täytetty osa-aikaisena (50 %). Kahdessa diakonian virassa oli epäpätevä viranhaltija.

Tampereen hiippakunnan 46 seurakunnasta vastaus saatiin 11 seurakunnasta (24 %). Tampereen hiippakunnasta vastanneissa seurakunnissa oli keskimäärin 3 diakonian virkaa (vaihteluväli 1-6 virkaa). Virat olivat pääosin täytettyinä, vain yhdessä seurakunnassa oli virka täyttämättä. Kahdessa virassa oli epäpätevä viranhaltija.

Oulun hiippakunnan 62 seurakunnasta vastaus saatiin 25 seurakunnasta (40 %). Oulun hiippakunnasta vastanneissa seurakunnissa oli keskimäärin 3 diakonian virkaa (vaihteluväli 1-12 virkaa). Kahdessa seurakunnassa oli virka täyttämättä. Viroissa ei ollut diakonian virkaan epäpäteviä viranhaltijoita. Yksi virka oli täytetty osa-aikaisena (50 %).

Mikkelin hiippakunnan 38 seurakunnasta vastaus saatiin 12 seurakunnasta (32 %). Mikkelin hiippakunnasta vastanneissa seurakunnissa oli keskimäärin 2 diakonian virkaa (vaihteluväli 1-6 virkaa). Kahdessa seurakunnassa oli virka täyttämättä. Viroissa ei ollut diakonian virkaan epäpäteviä viranhaltijoita.

Porvoon hiippakunnan 47 seurakunnasta vastaus saatiin 13 seurakunnasta (28 %). Porvoon hiippakunnasta vastanneissa seurakunnissa oli keskimäärin 2 diakonian virkaa (vaihteluväli 1-3 virkaa). Kahdessa seurakunnassa oli virka täyttämättä. Kolmessa virassa oli diakonian virkaan epäpätevä viranhaltija. Yksi virka oli täytetty osa-aikaisena (50 %).

Kuopion hiippakunnan 44 seurakunnasta vastaus saatiin 13 seurakunnasta (30 %). Kuopion hiippakunnasta vastanneissa seurakunnissa oli keskimäärin 2 diakonian virkaa (vaihteluväli 1-7 virkaa). Yhdessä seurakunnassa oli virka täyttämättä. Kahdessa osa-aikaisessa virassa oli epäpätevät viranhaltijat.

Lapuan hiippakunnan 44 seurakunnasta vastaus saatiin 5 seurakunnasta (11 %). Lapuan hiippakunnasta vastanneista seurakunnista neljässä oli 1 diakonian virka ja yhdessä 9 diakonian virkaa. Kahdessa virassa oli diakonian virkaan epäpätevä viranhaltija. Yksi virka oli täytetty osa-aikaisena (60 %).

Helsingin hiippakunnan 30 seurakunnasta vastaus saatiin 10 seurakunnasta (33 %). Helsingin hiippakunnasta vastanneissa seurakunnissa oli keskimäärin 4 diakonian virkaa (vaihteluväli 2-7). Neljässä seurakunnassa oli virka täyttämättä ja yhdessä seurakunnassa oli kaksi virkaa täyttämättä. Yhdessä osa-aikaisessa virassa oli diakonian virkaan epäpätevä viranhaltija.

Espoon hiippakunnan 19 seurakunnasta vastaus saatiin 3 seurakunnasta (16 %). Espoon hiippakunnan vastanneissa seurakunnissa oli 1-9 diakonian virkaa. Yhdessä seurakunnassa oli virka täyttämättä. Viroissa ei ollut epäpäteviä viranhaltijoita.

Joka kymmenes diakonian virka on ilman pätevää viranhaltijaa

Vastaajaseurakunnissa oli täyttämättä 19 virkaa, mikä on 6 % kaikista näiden seurakuntien diakonian viroista (319). Paras tilanne oli Tampereen (3 % täyttämättä) ja Kuopion hiippakuntien (3 % täyttämättä) vastaajaseurakunnissa. Huonoin tilanne oli Mikkelin (9,5 % täyttämättä) ja Helsingin hiippakunnissa (18 % täyttämättä). Arkkihiippakunnassa ja Porvoon hiippakunnassa molemmissa oli 8 % diakonian viroista täyttämättä. Espoon hiippakunnasta oli vain kolme vastausta ja Lapualta viisi, joten nämä eivät ole samassa määrin vertailukelpoisia. Näissä seurakunnissa ei ollut yhtään virkaa täyttämättä.

Vastaajaseurakunnissa työskenteli 12 henkilöä diakonian virassa ilman kirkkohallituksen päätöksen 141 mukaista kelpoisuutta. Tämä on 4 % kaikista vastaajaseurakuntien diakonian viranhaltijoista. Epäpätevien viranhaltijoiden osuus oli suurin Porvoon hiippakunnassa, jossa vastaajaseurakuntien diakonian viroissa toimivista henkilöistä 13 % oli ilman pätevöittävää tutkintoa.

Jos tarkastelemme täyttämättömiä virkoja ja niitä virkoja, joissa on epäpätevä viranhaltija, on kyselyyn vastanneiden seurakuntien diakonian viroista 10 % ilman koulutettua diakoniatyöntekijää.

Avoinna olleet virat, hakijamäärät ja hakijoiden kelpoisuudet

Kirkkoherroilta kysyttiin, oliko seurakunnassa ollut avoinna vakituinen osa- tai kokoaikainen diakonian virka viimeisen vuoden aikana (1.1.2021- 1.3.2022). Kysymykseen vastasi 108 henkilöä. Virka oli ollut avoinna 62 seurakunnassa ja 46 seurakunnassa ei toteutettu viranhakuprosessia.

Hakijoita avoimiin vikoihin oli keskimäärin 4 ja hakijamäärät vaihtelivat 0-20 hakijan välillä. Avoinna olleisiin diakonian virkoihin kolmannekseen tuli 1-2 hakemusta, noin puoleen 3-8 hakemusta ja alle viidennekseen 10 tai yli hakemusta. Kahdessa seurakunnassa avoimeen virkaan ei ollut yhtään kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa.

Pienimmät hakijamäärät (1-2 hakijaa/avoin virka) olivat Oulun, Mikkelin ja Kuopion hiippakuntien pienissä seurakunnissa, jotka sijaitsivat ydinkaupunkiseutujen ympäriskunnissa. Porvoon hiippakunnan seurakuntiin oli keskimäärin kolme hakijaa avointa virkaa kohden. Suurimmat hakijamäärät (yli 10 hakijaa) olivat kasvukeskuksissa sijaitsevien seurakuntien diakonian virkoihin seurakunnan koosta riippumatta.

Kirkkohallitus on määrittänyt päätöksessään 141 diakonian viran haltijalta ja diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänänsä tekevältä viranhaltijalta vaadittavaksi tutkinnoksi sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon sosionomi (AMK) tai sairaanhoitaja (AMK), joihin sisältyy vaadittavat

teologiset, kirkon ja seurakunnan työhön sekä diakoniaan liittyvät opinnot. Kirkkoherroilta kysyttiin hakijoiden kelpoisuudesta. Tarkastelujakson aikana avoinna olleita diakonian virkoja haki 272 henkilöä, joista 17 %:lla ei ollut vaadittavaa kelpoisuutta.

Avoinnassa olleet sijaisuudet, hakijamäärät ja hakijoiden kelpoisuudet

Vastaajilta kysyttiin, oliko seurakunnassanne ollut avoinna osa- tai kokoaikainen sijaisuus diakonian virkaan viimeisen vuoden aikana (1.1.2021- 1.3.2022). Sijaisuus oli ollut avoinna 31:ssä seurakunnassa.

Sijaisuuksiin oli keskimäärin 3 hakijaa. Vaihteluväli oli 0-8 hakijaa. Kaupunkiseurakuntiin oli hieman enemmän hakijoita. Neljässä vastauksessa kerrottiin sijaisten löytyvän omien kontaktien kautta ilman julkista hakua. Sijaisuutta hakeneista henkilöistä epäpäteviä oli viidennes.

Epäpätevän sijaisen koulutustaustaa koskevaan kysymykseen vastasi vain puolet vastaajista, joiden seurakunnassa oli valittu viransijainen. Vastausten perusteella yleisimmin epäpätevällä sijaisella oli joko sosionomin tai sairaanhoitajan koulutus ilman kirkollista pätevyyttä. Kahdessa tapauksessa sijaiseksi oli valittu teologi ja kahdessa jonkun muun, kuin kirkollisen koulutuksen saanut henkilö.

Vastaajien näkemyksiä rekrytointiin vaikuttavista asioista

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin mielipidettä rekrytoinnin haasteista. Vastaajilta kysyttiin arviota, mistä voi johtua, että diakonian virkoihin ja sijaisuuksiin on vaikea saada päteviä hakijoita tai hakijamäärät jäävät pieniksi? Vapaakenttään saattoi kirjoittaa oman vastauksen ja vastaaja saattoi ilmoittaa useamman syyn. Kysymykseen vastasi 91 kirkkoherra.

Eniten mainintoja sai palkkaus, josta kirjoitti 35 vastaajaa (38 %). Palkkausta pidettiin liian matalana työn vaatavuuteen nähden. ”Seurakunnan palkkataso ei houkuttele”, todettiin yhdessä vastauksessa.

Vastaajista 17 (19 %) oli sitä mieltä, että rekrytoinnin kanssa ei ole ollut ongelmia ja päteviä hakijoita virkoihin ja sijaisuuksiin on saatu hyvin.

Kolmanneksi eniten mainintoja oli kilpailutilanteesta yhteiskunnan työpaikkojen kanssa. Tästä kirjoitti 14 vastaajaa (15 %). Kuntien ja järjestöjen nähtiin kilpailevan työntekijöistä paremmalla palkalla, työajalla ja etenemismahdollisuuksilla. ”Yhteiskunta työllistää sosionomeja paremmalla palkalla ja työajalla”, arvioi yksi kirkkoherra.

Seurakunnan sijaintiin liittyvät ongelmat nähtiin myös merkittävänä ongelmana. Sijaintiin liittyvistä asioista kirjoitti 14 vastaajaa (15 %). ”Pienet seurakunnat kaukana suuremmista kaupungeista kärsivät todellisesta työvoimapulasta”, kirjoitettiin yhdessä vastauksessa.

Seuraavaksi eniten mainintoja liittyi työn kuormittavuuteen, joka mainittiin 12 vastauksessa (13 %). Kuormittavuus nähtiin yleensä myös suhteessa alhaiseen palkkaan, joka ei vastannut työn vaatavuutta. ”Raskas työ ja pieni palkka”, hankaloitti yhden vastaajan mielestä työntekijöiden saamista.

Seitsemän vastaaja (8 %) koki rekrytointia hankaloittavan se, että lähialueella ei ole alan korkeakoulua. Tämä näkyi erityisesti Kuopion hiippakunnan seurakuntien vastauksissa. Vastaavasti muutamassa vastauksessa todettiin, että rekrytointi on helppoa, koska paikkakunnalla on Diakonia-ammattikorkeakoulun kampus.

Kuusi vastaaja (7 %) piti ongelmana työn pirstaloitumista ja työtehtävien moninaisuutta, jotka voivat olla este virkaan hakeutumiselle. Kaksi vastaajaa näki päinvastoin, että diakonian tehtäväkenttää pitäisi laajentaa nykyisestään. Myös hengellisiä tehtäviä tulisi liittää vahvemmin diakonian

tehtävänkuviin ”Näkemyks diakoniasta sosiaalityön jatkumona himmentää diakonian ja diakonin viran alkuperäistä jumalanpalveluksiin liittyvää tehtävää, joita osa diakoneista välttelee”, kirjoitettiin yhdessä vastauksessa.

Kuusi vastaajaa (7 %) arvioi heikon kutsumuksen tai kutsumuksen puutteen olevan syynä miksi diakoniatyöhön ei hakeuduta. ”Kutsumus ja työhön sitoutuminen on heikkoa nuoremmilla työntekijöillä”, sanoitti eräs vastaaja.

Muutamassa vastauksessa nostettiin esiin heikon johtamisen, huonon työilmapiirin ja työn vähäisen arvostuksen vaikutukset alalle hakeutumiseen. Lisäksi pohdittiin kirkollista tulevaisuuskeskustelua, jossa on unohdettu muut työntekijät kuin papit ja tulevaisuus kirkon työntekijänä näyttää epävarmalta. Lisäksi mainittiin arvoristiriidan kirkon linjausten ja erityisesti nuorempien työntekijöiden arvo maailman välillä voivan haitata hakeutumista seurakuntatyöhön.

Yhteenveto – palkkauksen voimme korjata, sijaintiin emme voi vaikuttaa

Selvityksen perusteella joka kymmenes diakonian virka on ilman koulutettua diakoniatyöntekijää. Eniten täyttämättömiä virkoja oli Helsingin seudulla.

Avoimiin virkoihin oli keskimäärin 4 hakijaa ja sijaisuuksiin 3 hakijaa. Pienimmät hakijamäärät olivat ydinkaupunkiseutujen ympäryskunnissa ja suurimmat kasvukeskuksissa.

Diakonian viransijaisuuksia oli avoinna 31 seurakunnassa. Joissain tapauksissa sijaisia etsittiin omien kontaktien kautta. Sijaisista viidennes oli virkaan epäpäteviä.

Kirkkoherrojen mukaan palkkaus (38 %), seurakunnan sijainti (15 %), kilpailutilanne työntekijöistä (15 %) ja työn kuormittavuus (13 %) olivat merkittävimmät syyt, miksi virkoihin ja sijaisuuksiin ei saada päteviä hakijoita. Vastaajista 19 % ilmoitti, että heidän seurakunnassaan ei ole ongelmaa virkojen täyttämässä.

Palkkaukseen ja kuormittavuuteen voimme vaikuttaa. Maantieteelle emme mitään voi, mutta voimme luoda sellaiset olosuhteet, että pienemmällekkin paikkakunnalle kannattaa lähteä työhön.

Toimenpide-ehdotuksia

- 1. Diakonian tehtävien palkkaus tulee tarkistaa vastaamaan työn vaativuutta.** Palkkaus tulee tarkistaa vastaamaan työn todellista vaativuutta. Samalla se tulee kilpailukykyisemmäksi suhteessa kuntien ja järjestöjen tehtäviin.
- 2. Avoimet diakonian virat on täytettävä.** Diakoniakoulutettuja valmistuu vuosittain monin verroin enemmän, kuin heitä hakeutuu seurakuntatyöhön. Kyse ei ole siitä, että tekijöitä ei olisi riittävästi.
- 3. Mahdollisuuksia työn kehittämiseen on parannettava.** Diakonian viranhaltijoille on aidosti tarjottava mahdollisuus käyttää laaja-alaista osaamista ja kehittää työtään. Se mahdollistaa työn järkeväen suuntaamisen ja kuormituksen hallitsemisen sekä motivoi ja lisää työn mielekkyyttä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) suorittaneille tulee mahdollistaa haastavampia tehtäviä seurakunnissa, yhtymissä ja keskushallinnon tehtävissä.
- 4. Rekrytointi on uudistettava ajanmukaiseksi.** Diakonian virkojen ja sijaisuuksien rekrytointiin tulee panostaa tehokkaammin, monipuolisemmin ja ajanmukaisesti. Avoimista viroista on tehtävä mielenkiintoisia ja houkuttelevia, joihin kannattaa hakea. On osattava kertoa, mitä työyhteisö voi tarjota, miten työntekijän osaamista arvostetaan ja miten turvataan mahdollisuus kehittää työtä sekä kehittyä työssä.
- 5. Opiskelijoiden seurakuntaharjoittelun edellytyksiä on parannettava.** Harjoitteluun tulevan opiskelijan harjoittelujakso ja opiskelijan ohjaus on loistava mahdollisuus kehittää opiskelijan

seurakuntatyön osaamista, vahvistaa hänen hengellistä kutsumustaan ja antaa kuva seurakunnasta tulevaisuuden työpaikkana. Onnistunut harjoittelujakso houkuttelee myös hakeutumaan työhön kyseiseen seurakuntaan. Erityisesti ydinkaupunkiseutujen ympäryskunnissa olevissa seurakunnissa tulee tarjota harjoittelupaikkoja ja myös turvata edellytykset tulla harjoitteluun (majoitus, mahdollisista kulukorvauksista sopiminen ym.). Harjoittelupaikkoja on myös tarjottava aktiivisesti oppilaitoksiin.

6. **Diakonian vihkimysviran asemaa on vahvistettava.** Diakonian vihkimysvirkaa vähättelevien ja mitätöivien puheiden on aika loppua. Diakonian virkaan vihittyjen tekemä monipuolinen hengellinen työ tulee nähdä ja ymmärtää nykyistä laaja-alaisemmin. Jumalanpalvelustehtävissä on mahdollistettava mielekkäitä ja järkeviä työtehtäviä koko siinä laajuudessa, mitä jumalanpalvelusten opas mahdollistaa.
7. **Katastrofipuheen sijaan tarvitaan positiivisen tulevaisuuden luomista.** Kirkollinen tulevaisuuskeskustelu näyttää keskittyvän enemmän siihen, miten mahdollisimman vähin vaurioin mennään kohti supistuvaa taloutta ja toimintaa. Työntekijöihin liittyvä puhe ei ole rakentavaa eikä synnytä luottamusta tehdä työtä kirkossa. Jotta jatkossakin kirkon tehtäviin hakeutuu uusia ja päteviä työntekijöitä, tulee katastrofipuhe vaihtaa yhteisen positiivisen tulevaisuuden rakentamiseksi ja tätä yhteistä tulevaisuutta on oltava rakentamassa myös kaikki työntekijät.

Lisätiedot:

Tiina Laine, toiminnanjohtaja p. 010 2190 303, tiina.laine@dtl.fi

Marko Pasma, asiamies p. 050 304 7794, marko.pasma@dtl.fi

Diakoniatyöntekijöiden Liitto edustaa evankelis-luterilaisessa kirkossa työskenteleviä korkeasti koulutettuja diakonisen sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoita sekä muualla julkisella sektorilla tai järjestöissä työskenteleviä diakoniakoulutettuja asiantuntijoita. Diakoniatyöntekijöiden Liitto on keskusjärjestö Akavan jäsenliitto.