



KIRKON MUUSIKKO ARJESSA JA PYHÄSSÄ

**Veli-Matti Salminen,
Jorma Hannikainen &
Kaija Huhtanen (toim.)**

Kirkon muusikko arjessa ja pyhässä

Veli-Matti Salminen,
Jorma Hannikainen &
Kaija Huhtanen (toim.)

Kirkon muusikko arjessa ja pyhässä

© Kirkon tutkimuskeskus

Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 132

Taitto: Grano Oy

Kansi: Linnea Ekstrand

Kannen kuvat: Pentti Mansukoski ja Tapio Tuomela

ISBN 978-951-693-394-1 (nid.)

ISBN 978-951-693-395-8 (PDF, saavutettava)

ISSN: 1459-2681 (painettu)

ISSN: 2343-306X (verkkojulkaisu)

Paino: Grano Oy

Vaasa 2020

SISÄLLYS

1	Kirkon musiikin ammattilaisia ja ammatillisuutta tutkimassa	5
	Veli-Matti Salminen	
2	Kirkkomusiikkikoulutus ja kanttorien kelpoisuusvaatimukset vuosina 1982-2017	17
	Jorma Hannikainen & Ulla Tuovinen	
3	Kanttori: musiikin ammattilainen kirkon työssä	42
	Kaija Huhtanen	
4	Kanttori – seurakunnan musiikin moniosaaja	71
	Katarina Engström, Veli-Matti Salminen & Teija Tuukkanen	
5	Pitäjänmuusikoista kirkkomusiikkikasvattajiksi.....	115
	Erja Kosonen	
6	Kanttorin ammatillinen identiteetti	131
	Anna Helenius	
7	”Kai mun pitäis tähän sanoa, että Jumala kutsuu” – Näkökulmia kanttorin kutsumukseen.....	155
	Laura Alasaarela	
8	Kanttorin arki ja pyhä	174
	Kaija Huhtanen	
9.	Kanttoreiden työhyvinvointi	202
	Kati Tervo-Niemelä	
	Liite 1. Sibelius-Akatemian opiskelijat kanttorin ammattia tutkimassa ..	227
	Jorma Hannikainen	
	Kirjoittajat.....	235

1 KIRKON MUSIIKIN AMMATTILAISIA JA AMMATILLISUUTTA TUTKIMASSA

Veli-Matti Salminen

Kanttorin tehtäväksi on kirkkolaissa määritelty seurakunnan musiikkitoiminnan johtaminen. Kolmeen sanaan tiivistyvät itse asiassa varsin ytimekkäästi ne osa-alueet, joita kanttorilta ammatissaan vaaditaan: seurakunnan työntekijänä hän on hengellisessä työssä. Hänen ammatillinen asiantuntijuutensa keskittyy musiikkitoimintaan. Lisäksi hän johtaa kyseistä toimintaa eli ohjaa ja kasvattaa muita musisoivia seurakuntalaisia sekä kehittää musiikkitoimintaa. Kanttorin tehtävän toteuttaminen, siihen kasvaminen ja siinä kehittyminen ovat tämän kirjan keskeisiä teemoja.

Kirjan taustalla on tutkimushanke, jossa on käsitelty kirkon musiikin ammattilaisena kasvamisen prosessia ja sen osatekijöitä. Hankkeen tutkimuskohde on sanoitettu tarkoituksellisesti ilmaisulla ”kirkon musiikin ammattilainen”, joka käsittää niin kanttorit, urkurit kuin muut kirkkomuusikot rajaten kuitenkin pois muut kirkon musiikkityössä toimivat, jotka voivat olla yhtä hyvin musiikin harrastajia. Kirkon työmarkkinatilastoissa käytetty termi on ”kirkkomuusikko”. Useimmilla kirkkomuusikoilla on kanttorin kelpoisuus.

1.1 Kasvu kirkon työntekijäksi ja asiantuntijaksi

Kirkon musiikin ammattilaisena kasvaminen -tutkimushanke kytkeytyy kirkollisten ammattialojen tutkimus- ja kehittämishankkeiden kokonaisuuteen, jonka lähtökohta on kirkolliskokouksen aloitteessa 2000-luvun alussa. Kirkolliskokous antoi tuolloin kirkkohallitukselle tehtäväksi selvittää, miten voitaisiin edistää kirkollisten alojen opiskelijoiden sitoutumista kirkkoon. Tavoitteena oli kirkon työntekijöiden hengellisen kasvun ja ammatillisen

identiteetin tukeminen. Taustalla voidaan nähdä kirkon päättäjien huolta tulevien työntekijöiden motivaatiosta työskennellä kirkon palveluksessa, kun yhteiskunta maallistuu ja yksilöllistyy uskonnollisesti. Samaan aikaan myös suuret ikäluokat olivat jäämässä eläkkeelle, ja kirkossa oli vahva tarve varmistaa työvoiman saanti tilanteessa, jossa uravaihtoehtoja oli lisääntyneen kilpailun myötä kirkon ulkopuolella runsaasti.¹

Tutkimustulokset osoittivat, että hengellinen ulottuvuus kirkon alojen opiskelijoilla oli oletettua vahvempi. Esimerkiksi lastenohjaajien seuranta-tutkimuksessa opiskelijoiden varmuus hengellisen ohjaamisen osa-alueella lisääntyi opintojen myötä.² Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimuksessa havaittiin, että tukea tarvitaankin erityisesti opiskelijoiden ammatillisen identiteetin ja kutsumuksen pohdintaan opintojen eri vaiheissa.³ Diakonian alan opiskelijoiden seuranta-tutkimus *Kasvu kirkon työntekijäksi* hahmotti loppuraportissaan kolme keskenään limittäistä tekijää, jotka vaikuttavat kirkollisen ammatillisen identiteetin muodostumiseen: koulutus (sisällöt ja oppimisympäristöt), henkilökohtaiset tekijät (persoonalliset ja sosiaaliset) sekä seurakunta/kirkko (työympäristö ja seurakuntayhteys).⁴

Oli siis ilmeistä, että koulutussisältöjen kehittämisen ja seurakuntayhteyden tukemisen lisäksi kirkon työntekijäksi kasvamisessa olisi kiinnitettävä huomiota tulevien työntekijöiden omaan toimijuuteen ja motivaatioon sekä toisaalta siihen, mitä seurakuntatyö on. Tätä tulisi laajentaa myös kirkon tehtävän ja merkityksen pohdintaan yhteiskunnassa. Kasvu kirkon työntekijäksi -hankkeen keskeisiksi tavoitteiksi asetettiin opiskelijarekrytoinnin kehittäminen sekä opiskelijoiden ohjauksen ja seurakuntaharjoittelun kehittäminen.⁵ Ammatillinen kasvu ei kuitenkaan ole suoraviivainen prosessi eikä rajoitu vain opiskeluvaiheeseen. Yhtä tärkeää siis olisi kiinnittää huomiota ammattilaisena kasvamisen prosessiin kokonaisuutena, jonka voidaan katsoa jatkuvan koko työuran ajan. Tähän suuntaan orientoituivat myös Kasvu kirkon työntekijäksi -hankkeen jälkeiset tutkimushankkeet, mukaan lukien tutkimuksemme kirkon musiikin ammattilaisista.

Diakonien jälkeen erillisissä tutkimushankkeissa on perehdytty teologeihin (2009–2013) sekä lastenohjaajiin (2014–2017). Teologien tutkimuksessa

1 Salo 2006, 3–4.

2 Pohjola 2018, 82.

3 Salo 2006, 6.

4 Launonen 2009, 130.

5 Launonen 2009, 11.

keskeisinä tarkastelukohteina olivat koulutusalan valinta ja siihen liittyvät motivaatiotekijät, opiskeluprosessi sekä ammattiin suuntautuminen. Tutkittavina olivat niin teologisen tiedekunnan opiskelijat kuin työelämässä olevat teologit. Yksi keskeisistä havainnoista tutkimuksessa oli kutsumuksen merkityksen muutos. Hengellisen kutsumuksen merkitys teologiselle alalle suuntautumisessa oli selvästi laskenut, mutta samalla kiinnostus teologista alaa kohtaan sekä uskontoa koskeva sisällöllinen kiinnostus olivat nousussa alalle suuntaavina tekijöinä. Kutsumus nähtiin edelleen tärkeäksi pappeuden kannalta, mutta edellytykset kutsumukselle vaikuttivat myös vähenevän opintojen aikana. Teologia hahmottuu sen tarjoamien monipuolisten urapolkujen ansiosta entistä enemmän yleissivistävänä tieteenalana sekä akateemisesti että yhteiskunnallisesti.⁶

Myös lastenohjaajien eli varhaiskasvatus- ja perhetoiminnan alan toimijoihin liittyvä tutkimus käsitteli sekä opintopolkunsa eri vaiheissa olevia opiskelijoita että työelämässä jo olevia lastenohjaajia. Opiskelijoita koskeva tutkimus käsitteli motivaation, ammatillisuuden ja hengellisen orientaation ulottuvuuksia ja näiden muutoksia opintojen aikana.⁷ Työelämässä olevien lastenohjaajien tutkimus kartoitti lastenohjaajan ydinosaisalueiden hallintaa.⁸

Lastenohjaajaopiskelijoiden alalle hakeutumista motivoivat varsinkin halu työskennellä lasten parissa ja halu auttaa. Usko ja hengellisyys eivät nousseet vahvoiksi motivaatiotekijöiksi, mutta toisaalta ne ilmenivät tutkimuksessa usein juuri auttamisen ja hoivaamisen kautta. Myös tietynlainen kutsumus hoitotyöhön tuntui vahvistuvan opintojen myötä. Opiskelijoista noin viidennes oli suuntautumassa seurakuntatyöhön. Orientaatio seurakunnan palvelukseen oli kuitenkin huomattavasti heikompi kuin esimerkiksi kunnan palveluksessa työskentelyyn.⁹

Onko hengellinen kasvu edelleen osa ammatillisen identiteetin kehittymistä kirkon työssä? Hengellisyys ei ole kadonnut seurakuntatyöstä mihinkään, mutta tosiasia on, että seurakuntatyön todellisuus ja se yhteiskunta, jonka osana kirkko elää, on muuttunut 2000-luvulla paljonkin. Kirkon asema ja rooli on muuttunut etabloituneesta kansankirkosta moniääniseksi yhteisöksi, jonka jäsenpohja supistuu, vaikka kirkko edelleen koskettaa palvelutehtävillään hyvin laajaa kansanosaa. Kirkon vaikutusalue on joka tapauksessa paljon

6 Niemelä & Salminen 2013, 292–293.

7 Pohjola 2018.

8 Rantala & Battilana 2015.

9 Pohjola 2018, 18–24.

laajempi kuin sen aktiivinen tai passiivinenkaan jäsenistö käsittää. Ihmisten kohtaamisessa hengellisen työn kieli ja ilmaisutavat nousevat näin ollen erityisen keskeiseen rooliin, mikä tuo samalla avainasemaan myös luovan alan toimijat, kuten musiikin ammattilaisina toimivat kanttorit.

Kirkon hallintorakenteet ovat väistämättömässä muutoksessa sekä säästösyistä että toimintakulttuurin muutoksen vuoksi. Nyt meneillään olevan kokonaiskirkollisen muutosprosessin pohjana olevassa Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnössä peräänkuulutettiin tarvetta luopua organisaatio- ja työntekijäkeskeisyydestä kirkon työssä, purkaa vapaaehtoistyötä rajoittavia esteitä sekä muuttaa kirkon ammattilaisten roolia.¹⁰ Tämä näkyy puheena ja monin paikoin myös konkreettisina tekoina työalarajojen ylittämiseksi ja moniammatillisuuden ja verkostomaisen työtavan kehittämiseksi.

Hengellisen identiteetin ohella seurakuntatyötä tekevien identiteetissä korostuu myös asiantuntijuus. Kanttorin työssä kyse on erityisesti musiikin asiantuntijuudesta mutta myös pedagogisesta ja yhteisöllisestä asiantuntijuudesta, joita tarvitaan seurakunnan musiikkielämän johtamisessa. Jos ajatellaan edelleen kirkon strategian mukaisesti jumalanpalveluksen olevan seurakuntaelämän keskus, kanttoreiden rooli messun ja toimitusten muusikkoina on myös tehdä kirkon kieltä ja sanomaa ymmärrettäväksi.

1.2 Kirkkomusiikin alan opiskelijat

Seuraavassa tarkastellaan kirkkomusiikin alan opiskelijoita ja työntekijöitä keskeisimpien tunnuslukujen valossa. Kanttorin kelpoisuuden tuottavaan tutkintoon voi tällä hetkellä opiskella Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa (musiikin maisteri) tai Yrkeshögskolan Noviassa (muusikko AMK). Vuonna 2018 kirkkomusiikin opintoja suoritti Sibelius-Akatemiassa 157 opiskelijaa ja Noviassa 11 opiskelijaa.¹¹ Oulun ammattikorkeakoulu lopetti uusien kirkkomusiikin opiskelijoiden sisäänoton vuonna 2016, mutta siellä suoritti opintojaan vielä 11 opiskelijaa vuonna 2019.¹² Tampereen ammattikorkeakoulu lopetti vuonna 2013 uusien kirkkomusiikin opiskelijoiden sisäänoton. Vuonna 2017 kirkkomuusikon opintoja suoritti TAMK:ssa seitsemän opiskelijaa.¹³

10 Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 27–28.

11 Ammatillisen koulutuksen raportti 2018 (2019), 24.

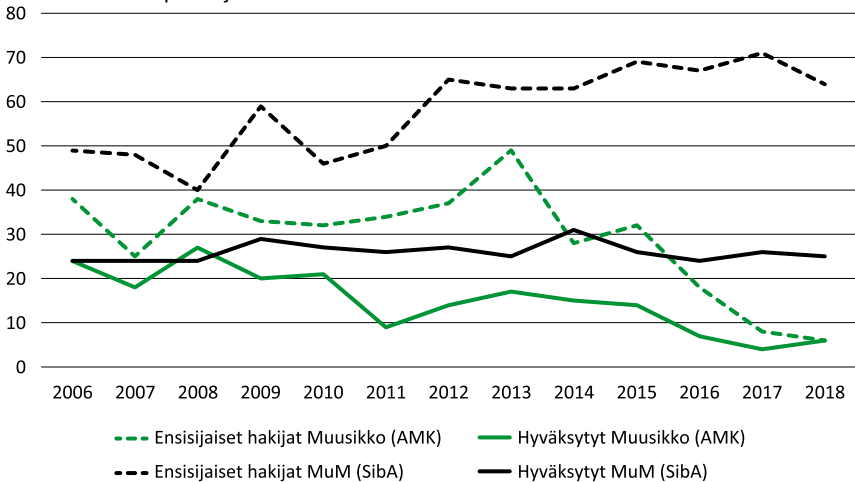
12 Tieto saatu Oulun ammattikorkeakoululta elokuussa 2019.

13 Kanttorikoulutuksen seurantaryhmä 2018.

Kuviosta 1.1 nähdään opiskelemaan hakeneiden ja hyväksytyjen määrän kehitys reilun kymmenen vuoden aikana. Sibelius-Akatemiaan hakeneiden opiskelijoiden määrä on noussut viimeisten kymmenen vuoden aikana yli 60:een opiskelemaan hyväksytyjen määrän ollessa vuosittain noin 25. Muusikon AMK-koulutukseen hakeneiden määrät ovat pudonneet merkittävästi vuoden 2013 jälkeen ensin Tampereen ja sitten Oulun yksiköiden jäätyä pois, kun hakijamäärä sitä ennen oli noussut lähes 50:een. Vuonna 2018 AMK-tutkintoa opiskelemaan hakeneita ja hyväksyttyjä oli enää kuusi henkilöä.

Kuvio 1.1

Ammattikorkeakouluihin ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemiaan hakeneet ja hyväksytyt kirkkomusiikin opiskelijat 2006–2018.



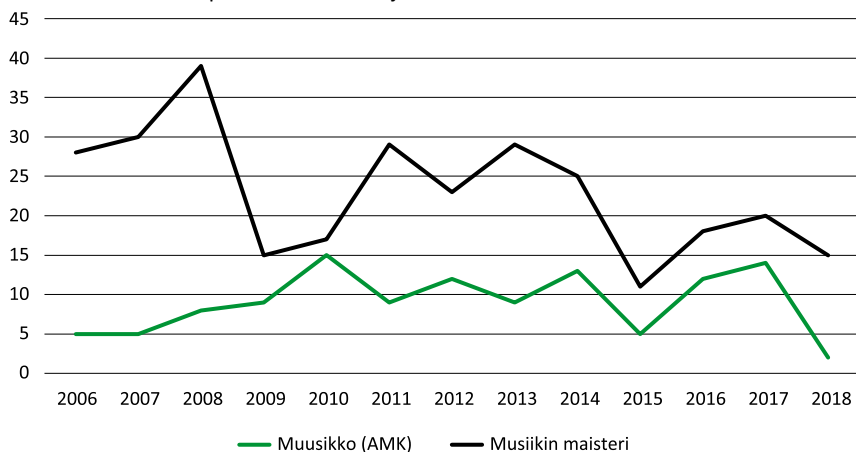
Kanttorin virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittaneiden määrä on vaihdellut vuosittain melko paljon (ks. Kuvio 1.2). Musiikin maistereita valmistui kirkkomusiikista huippuvuonna 2008 lähes 40 ja vähimmillään vuonna 2015 vain 11. Ammattikorkeakoulusta valmistuneita kirkkomuusikoita oli jopa 17 vuonna 2010, minkä jälkeen tutkintojen määrä on tullut alaspäin. Vuonna 2017 valmistuneiden AMK-kirkkomuusikoiden normaalia suurempaa määrää selittää se, että Tampereen ammattikorkeakoulun viimeiset kirkkomusiikin opiskelijat ovat saaneet silloin tutkintojaan valmiiksi.¹⁴ Vuoden 2018

¹⁴ Kanttorikoulutuksen seurantarayhmä 2018.

lukemassa ovat mukana vain Yrkeshögskolan Noviassa tutkinnon suorittaneet, joten tilasto ei ole kyseisen vuoden kohdalta täysin vertailukelpoinen.

Kuvio 1.2

Kanttorin virkaan kelpoistavien tutkintojen suorittaneiden määrät 2006–2018.



1.3 Kirkkomuusikot työelämässä

Oppilaitosten arvioiden mukaan kirkkomusiikin alalta valmistuneet työllistyvät varsin hyvin. Paikoin on havaittavissa ennemminkin kanttoripulaa. Oma kysymyksensä on se, miten seurakuntiin jatkossa saadaan alemman tutkinnon suorittaneita C-kanttoreita, kun kirkkomusiikin ammattikorkeakoulutusta on rajusti supistettu. Koulutuksen uudistaminen ja kelpoisuusehtojen tarkistaminen vastaavat muun muassa näihin haasteisiin.

Kaiken kaikkiaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa on tällä hetkellä yli 900 kirkkomuusikkoa, joista vuonna 2018 vakituudessa virassa työskenteli 766 henkilöä. Tässä vähennystä kymmenen vuoden takaiseen oli 45 henkilön verran.¹⁵ Valtaosa kirkkomuusikoista toimii kanttoreina seurakunnissa. Lähes puolet heistä toimii maisterin tutkintoa edellyttävässä B-kanttorin virassa, mutta lähes neljänneksellä on myös virkanimikkeenä pelkkä ”kanttori” (ks. Taulukko 1.1). Seurakunnissa ei ole yhdenmukaista käytäntöä

¹⁵ Ammatillisen koulutuksen raportti 2018 (2019), 7.

työtehtävien nimeämisessä eikä osaksi lyhytkestoisten sijaisuuksienkaan (esimerkiksi kesäkanttori tai leirikanttori) tilastoimisessa. Johtavien kanttoreiden osuus taas ei ole nähtävissä Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoissa, koska lähiesimiehenä toimiminen voi olla mainittuna tehtäväkuvauksessa mutta ei itse tehtävänimikkeessä.¹⁶

Taulukko 1.1

Virkasuhteisten kirkkomuusikoiden tehtävänimikkeet 2017. Kirkon työmarkkinalaitos.

Nimike	Lkm	%
Kanttori	214	23 %
A-kanttori	106	12 %
B-kanttori	418	46 %
C-kanttori	136	15 %
Kirkkomuusikko	10	1 %
Muut nimikkeet	28	3 %
Yhteensä	912	100

Kirkkomusiikin ala on naisvaltainen niin työvoimatilastoja kuin myös opiskelijatilastoja katsottaessa. Vuonna 2017 opintonsa aloittaneista kirkkomusiikin opiskelijoista miehiä oli reilu kolmannes (35 %). Sibeliuss-Akatemiassa osuus oli hieman tätä suurempi, mutta ammattikorkeakouluissa vain viidennes (20 %).¹⁷ Kirkon työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan vuonna 2017 kirkon palveluksessa työskennelleistä kirkkomuusikoista 63 prosenttia oli naisia ja 37 prosenttia miehiä. Ikäjakaumaltaan kirkkomuusikot painottuivat 50–59-vuotiaisiin, joita oli lähes kolmannes (32 %). Lähes saman verran oli 40–49-vuotiaita (31 %). Tämä mukailee koko kirkon henkilöstön ikäjakaumaa. Alle 30-vuotiaiden kirkkomuusikoiden osuus oli varsin pieni (5 %) ja yli 60-vuotiaiden osuus kasvussa (12 %).¹⁸

¹⁶ Kanttorikoulutuksen seurantarayhmä 2018.

¹⁷ Kanttorikoulutuksen seurantarayhmä 2018.

¹⁸ Tilastokatsaus 2017 (2018).

1.4 Kirkon musiikin ammattilaisena kasvaminen -tutkimushanke

Kirkon musiikin ammattilaisena kasvaminen -tutkimushanke käynnistyi tarpeesta saada tietoa musiikin ammattilaiseksi ja ammattilaisena kasvamisen koko prosessista: kuinka se tapahtuu ja mitä siinä tapahtuu. Taustalla olivat myös kirkkomuusikoiden koulutuksen muutospaineeet, kun kouluttavien oppilaitosten valikoima oli kaventumassa ja koulutusten kelpoisuusehtoja oltiin muokkaamassa. Koulutuksen ja ammatillisen kasvun kehittämiseen ohjasi myös se, että kirkkomusiikkitoiminta seurakunnissa oli jatkuvasti monipuolistunut. Tutkimushankkeen tavoitteeksi asetettiin laajan näkökulman tuottaminen kirkkomuusikoiden ammattiin ja osaamiseen.

Tutkimushanke toteutettiin vuosina 2016–2019 Kirkon koulutuskeskuksen Kirkon työhön -hankkeen rahoituksella. Kirkon tutkimuskeskus kustansi hankkeen tutkimusjulkaisut. Hankkeen tutkimusrahoitus ohjattiin Taideyliopiston Sibelius-Akatemialle, joka pystyi näin palkkaamaan työsuhteisia tutkijoita hankkeeseen. Hankkeen rahoituksella työskenteli päätoimisesti tohtorikoulutettavana MuM Anna Helenius vuoden 2017 elokuusta vuoden 2018 loppuun sekä post doc -tutkijana MuT Kaija Huhtanen kolme kuukautta syksyllä 2017 ja viisi kuukautta keväällä 2019. Lisäksi hankkeen alkuvaiheessa syksyllä 2016 MuM Tuuli Muraja työskenteli kolme kuukautta tutkimusassistenttina koostaen perusbibliografian tutkimuksista, jotka käsittelevät ammatillista identiteettiä, kirkkomusiikin koulutusta, kanttoreita työelämässä sekä kanttorin viran historiaa. Bibliografia on ladattavissa Kirkon tutkimuskeskuksen verkkosivuilta.¹⁹

Kirkon koulutuskeskuksen ollessa tutkimushankkeen päävastuullinen rahoittaja sen vastuulla oli myös ohjausryhmän johtaminen. Ohjausryhmä muodostettiin siten, että siinä olisi sopiva asiantuntijaedustus Kirkkohallituksesta, kirkkomuusikoita kouluttavista oppilaitoksista sekä seurakunnista. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi Juhani Holma Kirkon koulutuskeskuksesta. Muita jäseniä ohjausryhmässä olivat Jorma Hannikainen Taideyliopiston Sibelius-Akatemiasta, Kaija Huhtanen Loimaan seurakunnasta, Erja Kosonen Jyväskylän yliopistosta, Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta, Heikki Salomaa Itä-Suomen yliopistosta, Kati Tervo-Niemelä Itä-Suomen (aluksi Helsingin) yliopistosta ja Teija Tuukkanen Kirkkohallituksen

¹⁹ Muraja 2016.

Jumalanpalvelus ja yhteiskunta -yksiköstä. Ohjausryhmän sihteerinä toimivat Ulla Tuovinen Kirkon koulutuskeskuksesta (2016 ja 2019) ja Katarina Engström Raision seurakunnasta (2017–2018). Lisäksi Ari Rautakoski Oulun ammattikorkeakoulusta oli mukana ohjausryhmässä 2016–2017, mutta jäi pois siirtyessään muihin tehtäviin samalla kun kirkkomuusikon koulutus OAMK:ssa lopetettiin.

Tarkoituksena oli koota kirkkomuusikoita käsittelevien tutkimuksen tekijöistä tutkijaverkosto eri oppilaitosten piiristä. Käytännössä verkosto painottui korkeakoulujen perustutkinto- ja jatko-opiskelijoihin, joiden opinnäytetöitä hankkeen ohjausryhmässä olevat jäsenet omissa työtehtävissään ohjasivat. Tutkijaverkoston kotipaikkana oli Sibelius-Akatemia. Graduntekijöistä hankkeeseen liittyivät Sibelius-Akatemiasta Elina Vitri ja Laura Alasaarela, joista jälkimmäinen myös kirjoitti artikkelin tähän kirjaan. Lukuisia muitakin aihealueeseen liittyviä opinnäytetöitä valmistui tutkimushankkeen aikana.²⁰

Tutkijaverkosto kokoontui joulukuussa 2018 minisymposiumiin, jossa esiteltiin hankkeeseen liittyvien tutkimusten tuloksia. Hankkeen päätössymposium järjestettiin marraskuussa 2019 Helsingin Musiikkitalossa teemalla ”Musiikki 24/7” sisältäen sekä hankkeen tutkijoiden tutkimusesityksiä että debatoivaa keskustelua musiikin paikasta kirkossa ja yhteiskunnassa. Päätösvaiheessa on keskusteltu myös tutkimustulosten levittämisestä keskeisille foorumeille. Tämä artikkelijulkaisu kokoaa yhteen merkittävän osan tutkimuksesta, mutta tiedon jakaminen jatkuu myös muita kanavia pitkin kirkon työntekijöille ja päätöksentekijöille sekä musiikin alan ammattilaisille.

1.5 Kirjan sisältö

Kirja on koostettu Kirkon musiikin ammattilaiseksi kasvaminen -tutkimushankkeen tulosten pohjalta niin, että alkuosan artikkeleissa esitellään historia- ja tilastotietoja sekä kirkkomuusikoiden ammatillisuutta käsittelevää kirjallisuutta. Tämän jälkeiset artikkelit painottuvat tutkimushankkeen aikana tehtyihin empiirisiin tutkimuksiin.

Jorma Hannikainen ja Ulla Tuovinen käsittelevät katsausartikkelissaan kirkkomusiikin koulutuksen historiaa ja kehittymistä sekä varsinkin 1980-luvulla tehdyn kolmiportaisen tutkintomallin uudistuksen jälkeisiä vaiheita.

20 Ks. Liite 1.

Kaija Huhtanen tarkastelee artikkelissaan *Kanttori: musiikin ammattilainen kirkon työssä* kirkon musiikin ammattilaisuutta professiotutkimuksen näkökulmasta ja käy samalla läpi kanttorin ammattia kehystäviä linjauksia. Artikkelin on käynyt läpi referee-arvioinnin.

Katarina Engström, Veli-Matti Salminen ja Teija Tuukkanen käsittelevät artikkelissaan *Kanttori – seurakunnan musiikin moniosaaja* kanttoreiden osaa- mistarpeita ja ammatillista identiteettiä sekä kanttoreiden itsensä että heidän esimiestensä näkökulmasta kahden laajan kyselytutkimuksen havaintojen ja analyysin pohjalta.

Erja Kososen artikkelin aiheena ovat musiikkikasvattaja-kanttorit eli musiikinopettajan (FM) ja kirkkomusiikin (MuM) kaksoistutkimuksen suoritaneet, joiden työelämään sijoittumista ja urapolkuja hän on selvittänyt seurantakyselyllä. Kaksoiskelpoisuus on yksi ratkaisuehdotus musiikkikasvatuksen roolin vahvistamiseen kirkkomusiikin koulutuksessa.

Anna Heleniuksen artikkeli *Kanttorin ammatillinen identiteetti* pohjautuu hänen kirkkomusiikin alan väitöskirjaansa, jossa syvähaastatteluaineiston avulla kuvataan kanttoreiden identiteettityyppejä. Ammatillinen identiteetti hahmottuu kanttoreiden käsityksestä itsestään ammatillisina toimijoina sekä heidän toimintaympäristöstään, joka vaikuttaa kokemukseen ammatillisesta identiteetistä.

Laura Alasaarela tarkastelee artikkelissaan kanttorin kutsumusta haastatteluaineiston avulla. Kanttorin työhön kutsuvia tekijöitä voivat olla musiikki itsessään, kasvatuksellinen puoli, evankeliumin julistaminen, ihmiset ja kohtaaminen sekä myös taloudelliset tekijät. Artikkelin pohjana on kirkkomusiikin pro gradu -työ.

Kaija Huhtasen artikkeli *Kanttorin arki ja pyhä* perustuu hänen keräämänsä haastatteluaineistoon, jonka pohjalta hän on luonut ydinnarratiiveja koetusta arjen ja pyhän vaihtelusta kanttorin työssä. Artikkelin on käynyt läpi referee-arvioinnin.

Kati Tervo-Niemelän artikkelissa *Kanttoreiden työhyvinvointi* analysoidaan Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyyn vastanneiden kanttoreiden näkemyksiä ja kokemuksia työn kuormitustekijöistä, työn imusta ja työuupumuksesta. Artikkelin on käynyt läpi referee-arvioinnin.

Kirjan lopussa olevaan liitteeseen Jorma Hannikainen on koostanut esitelyn kirkkomuusikoita koskevista opinnäytetöistä, joita Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin ja musiikkikasvatuksen koulutusohjelmissa on tehty. Esiteltävät työt käsittelevät kanttorin ammatinvalintaa, kanttoreiden erilaisia tehtäviä sekä musiikkikasvatusta rippikoulussa.

Kirjallisuus

Ammatillisen koulutuksen raportti 2018

2019 Ammatillisen koulutuksen raportti 2018. Helsinki: Kirkkohallitus.
<https://evl.fi/documents/1327140/43730976/Ammatillisen+koulutuksen+raportti+2018/b3612f00-80d1-68f7-b0a3-31304bcf2d95>
(viitattu 16.9.2019).

Kanttorikoulutuksen seurantaryhmä

2018 Kanttorikoulutuksen seurantaryhmän koulutusraportti 2017.
Julkaisematon raportti.

Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö

2016 Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon
julkaisuja 47. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus.

Launonen, Pekka

2009 Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa- ja
nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio,
osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008. Diakonia-
ammattikorkeakoulun julkaisuja A: Tutkimuksia 22. Helsinki:
Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Muraja, Tuuli

2016 Bibliografia kanttorin ammatti-identiteettiin, koulutukseen
ja työhön liittyvästä tutkimuskirjallisuudesta. [https://evl.fi/
kirkontutkimuskeskus/tutkimushankkeet/meneillaan-olevat-
tutkimushankkeet/kasvu-kirkon-tyontekijaksi](https://evl.fi/kirkontutkimuskeskus/tutkimushankkeet/meneillaan-olevat-tutkimushankkeet/kasvu-kirkon-tyontekijaksi) (viitattu 16.9.2019).

Niemelä, Kati & Salminen, Veli-Matti

2013 Teologiksi kasvamisen – kutsumus, ihanteet ja todellisuus. –
Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja
ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti
Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere:
Kirkon tutkimuskeskus. 291–301.

Pohjola, Kirsi

2018 Matkalla kirkon lastenohjaajaksi. Kirkon tutkimuskeskuksen
verkkojulkaisuja 54. [https://evl.fi/documents/1327140/45386794/
Ktk+-+Matkalla+kirkon+lastenohjaajaksi/0d9aee0a-ef73-4a7e-
70e3-272d41151753](https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Matkalla+kirkon+lastenohjaajaksi/0d9aee0a-ef73-4a7e-70e3-272d41151753) (viitattu 16.9.2019).

Rantala, Krister & Battilana, Mari

2015 Osaava lastenohjaaja. Osaamiskartoitus Suomen ev.lut. kirkon seurakuntien lastenohjaajille. Turku: Turun kristillinen opisto, Työelämän kehittämispalvelut.

Salo, Eeva

2006 Kirkon virkaan opiskelevien hengellinen kasvu ja sitoutuminen kirkkoon. Selvitys kirkolliskokouksen yleisvaliokunnan mietinnön 6/2004 pohjalta. Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto, Sarja C 2006: 4. Helsinki: Kirkkohallitus.

Tilastokatsaus 2017

2018 Tilastokatsaus 2017. Kirkon työmarkkinalaitos 1.3.2018. Helsinki: Kirkkohallitus.

2 KIRKKOMUSIIKKIKOULUTUS JA KANTTORIEN KELPOISUUSVAATIMUKSET VUOSINA 1982–2017

Jorma Hannikainen & Ulla Tuovinen

2.1 Johdanto

Tässä artikkelissa kuvataan kanttorin viran ja kirkkomusiikkikoulutuksen kehitystä neljän viimeisen vuosikymmenen aikana erityisesti piispainkokouksen ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemian näkökulmasta katsottuna. Aikaisemmin kanttorin viran vaiheita ovat tutkineet erityisesti Kaarlo Jalkanen tutkimuksissaan *Lukkarin- ja urkurinvirka Suomessa 1809–1870* (1976), *Lukkarin ja urkurinvirka Suomessa 1870–1918* (1978) ja *Lukkarin ja urkurinvirka Suomessa 1721–1809* (1986) sekä Reijo Pajamo ja Erkki Tuppurainen useissa artikkeleissaan.¹ Kanttorin tehtäviä ja työn kuvaa on tarkasteltu monissa opinnäytetöissä. Väitöskirjatasolla kanttorin virkaa koskevaa tutkimusta ovat tehneet Lea Ryyänen-Karjalainen (2000) ja Leena Tiitu (2009). Vuonna 2011 Sibelius-Akatemian johdolla julkaistussa Toivehankkeen loppuraportissa selvitettiin musiikkialan, myös seurakuntien, toimintaympäristön muutoksia ja näistä johtuvia tulevaisuuden osaamistarpeita. Seurakuntiin kohdistuneen osatutkimuksen aineisto koottiin kirkkoherroille ja kanttoreille osoitetulla kyselyllä.²

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen ja piispainkokouksen asettaman kanttorikoulutustoimikunnan päätöksiä ja muistioita sekä Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelman opetussuunnitelmia tutkimalla tässä artikkelissa selvitetään kirkkomusiikkikoulutuksen

1 Ks. mm. Tuppurainen 2000 sekä Pajamo 2000 ja Pajamo 2001.

2 Muukkonen & Pesonen & Pohjannoro 2011.

kehittymistä ja sitä koskevaa keskustelua ajanjaksolla 1981–2017. Tarkastelujakso alkaa 1980-luvun alussa tapahtuneesta korkeakoulujen tutkinnon-uudistuksesta ja kanttorin virkojen porrastuksen käynnistämästä koulutuksen uudistumisesta ja päättyy Oulun ammattikorkeakoulun tekemään päätökseen AMK-tasoisen kirkkomusiikkikoulutuksen lakkauttamisesta. Tarkasteluaika rajautuu siis likimain ajanjaksoon, jolloin maassamme on tarjottu suomenkielistä niin sanottua C-tason kanttorin virkaan kelpoistavaa kirkkomusiikin konservatorio- tai ammattikorkeakoulutasoista koulutusta.

Järjestäytynyt kirkkomusiikkikoulutus Suomessa sai alkunsa vuonna 1878 Turun lukkariturikoulun perustamisesta. Näyttää siltä, että kirkkomusiikkikoulutus on ollut jatkuvassa käymistilassa siitä lähtien. Koulutus on hakenut muotoaan niin kouluttavien laitosten sijoittumisen kuin myös koulutuksen sisältöjen suhteen. Myös kanttorin virkaan vaadittavat kelpoisuudet ovat olleet jatkuvan keskustelun kohteena. Tämä vakiintumattomuus lienee poikkeuksellista moniin muihin ammattikuntiin, esimerkiksi teologeihin, verrattuna.

Ennen konservatorioiden ja musiikkiopistojen aikaa muusikoiden koulutus tapahtui mestari–kisälli-menetelmällä. Muusikot opettivat tulevia muusikoita kukin omilla taidoillaan. Ranskan vallankumouksen myötä uudistunut konservatoriolaitos rantautui ajan myötä muun Euroopan lailla myös Suomeen.³ Pyrkimyksenä oli luoda järjestelmällinen ja yhtenäinen muusikoiden koulutus. Tämä historiallinen kehitys koskee myös kirkkomuusikoita. Suomeen lukkariturikouluja perustettiin useita, Turkuun vuonna 1877 (aloitti toimintansa 1878), Ouluun 1878 (aloitti toimintansa 1882), Helsinkiin 1882 ja Viipuriin 1893. Opetettavina aineina olivat musiikin teoria, säveltäminen, musiikin historia, laulu, kuorolaulu, pianon ja urkujen soitto. Pääpiirteissään opetuksen perussisällöt, tietenkin melkoisesti laajentuneina, ovat voimassa vielä nykyäänkin.

Järjestäytyneen kirkkomusiikkikoulutuksen historia Suomessa ei siis ole kovin pitkä, mutta kuitenkin niin pitkä, että koulutukselle on muodostunut jo lähes vakiintuneet muotonsa. Koulutuksen sisältöjen vakiintuminen ei kuitenkaan ole hillinnyt koulutuksen sisältöjä koskevaa keskustelua. Keskustelut kiteytyvät Gustav Djupsjöbackan esittämään kysymykseen: ”Miten paino sanassa kirkkomusiikko jakaantuu? Onko kanttori kirkon musiikko

3 Pariisilainen vuonna 1669 perustettu musiikkikoulu École Royale de Chant muuttui Pariisiin konservatorioksi 1795. Ranskan vallankumouksen vaikutuksesta muusikkokoulutukseen, ks. Harnoncourt 1986, 28–34.

vai muusikko kirkossa?”⁴ Minkälaisin taidoin varustettu kirkkomuusikko parhaiten pystyy vastaamaan työelämän tarpeisiin? Näkemykset näyttävät hajaantuvan syvällisesti ja tarkkarajaisesti profiloituneen taiteilijan ja jonkin verran kaikkea osaavan moniottelijan välille. Kirkkomuusikoiden osaamiseen kohdistuvat odotukset näyttävät jakautuvan kahden ääripään välille. Djupsjöbacka huomioi kirkkomusiikin loistavan menneisyyden ja painottaa kirkkomusiikin kulttuurisen tehtävän tärkeyttä sekä kysyy: ”Onko taiteen korkeimpien sfäärien ja ihmismielen syvimpien kerrostumien tavoittelijasta muotoutumassa kylien moniottelija, joka toimii kirkossa, koulussa, kansalaisopistossa, erilaisissa kerhoissa ja kuoroissa ohuella osaamisella, hallitsematta yhtäkään lajia?”⁵ Erityisosaamiseen profiloituneen taiteilijan voidaan siis ajatella vastaavan parhaiten ihmisen aivan syvimpiin tarpeisiin, mutta toisaalta laaja-alaisesti koulutetun kanttorin ajatellaan kykenevän parhaiten monipuolisuudellaan toimimaan seurakunnassa ja palvelevan seurakunnan erilaisissa ja jatkuvasti moninaistuvissa tehtävissä. Kirkkomusiikin opiskelijoiden rekrytointikampanjoissa korostetaan kanttorin ammatin monipuolisuutta ja mainitaan kanttorin olevan ”maailman monipuolisin muusikko”.⁶

Kanttoreihin liittyvät asiat ovat kirkon keskushallinnossa olleet piispainkokouksen alaisuudessa aina vuoteen 2015 asti. Piispainkokoukselle asioita on valmistellut vuodesta 1980 lähtien kanttorikoulutustoimikunta, joka muodostui kirkkomusiikin koulutusta antavien oppilaitosten, seurakuntien, hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon edustajista. Piispainkokouksen hyväksymän työjärjestyksen mukaan toimikunnan tarkoituksena on ollut ”suunnitella, kehittää ja tukea kirkon sekä kanttorin virkaan opiskelevien ja heille koulutusta antavien laitosten yhteistyötä”.⁷ Tavoitteena on ollut vaikuttaa mahdollisimman tarkoituksenmukaisen ja kirkon, seurakuntien sekä yhteiskunnan kulloisiinkin tarpeisiin vastaavan kirkkomusiikkikoulutuksen ylläpitämiseen. Kanttorikoulutukseen liittyvien asioiden hallinnon siirryttyä piispainkokoukselta Kirkkohallitukselle toimikunta muuttui Kanttorikoulutuksen seurantaryhmäksi.

4 Djupsjöbacka 2010, 38.

5 Djupsjöbacka 2010, 41.

6 Ks. esim. Nuotta.

7 Kanttorikoulutustoimikunnan työjärjestys 2001.

2.2 Kohti kolmiportaista kanttorin virkaa

Nykyinen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kanttorin virka on kehittynyt pitkän kehityskulun kautta keskiaikaisesta lukkarin virasta. Vuoden 1869 kirkkolaissa lukkarin tehtävät painottuivat aikaisempaa enemmän nimenomaan musiikillisiin tehtäviin. Yhtenäistä virkatutkintoa ei tuolloin vielä kuitenkaan säädetty. Koulutus- ja pätevyysvaatimukset yhtenäistettiin ensimmäisen kerran vasta vuoden 1913 kirkolliskokouksessa. Kirkkolakiin vaatimukset kirjattiin 1918.⁸ Epäilemättä kanttorin koulutus- ja pätevyysvaatimusten yhtenäistäminen lisäsi vakautta seurakuntien kirkkomusiikkitehtävien hoitamiseen. Sotien jälkeen erityisesti niin sanottujen sivutoimisten kanttorien asemasta syntyi keskustelua. Kirkkomuusikoiden toimenkuvaa ja koulutusta selviteltiin jälleen vuodesta 1958 lähtien.⁹ Vuoden 1958 kirkolliskokous sai käsiteltäväkseen ehdotuksen kanttorin virkojen lievästä porrastuksesta. Viiden vuoden välein kokoontuva kirkolliskokous ei vuonna 1963 tätä hyväksynyt, vaan päätti antaa asian valmistelun laajennetulle piispainkokoukselle. Asiaa valmisteli vuorollaan useampi työryhmä ja komitea.¹⁰

Kanttorin virkaan kohdistui useita erilaisia muutostarpeita. Pienten seurakuntien työntekijäpulaan etsittiin ratkaisuja erilaisista yhdistelmäviroista. Suuriin seurakuntiin ehdotettiin ylempää kirkkomuusikon virkaa.¹¹ Viimein vuonna 1977 piispa Yrjö Sariolan johdolla toiminut työryhmä ehdotti virkojen porrastusta ja nimikkeitä kirkkomusiikinjohtaja, seurakuntamuusikko ja kanttori. Nimikkeet aiheuttivat runsaasti kritiikkiä. Eniten vastustusta herätti seurakuntamuusikko-nimike. Kannatusta sen sijaan sai kanttori-nimikkeeseen käyttäminen virkojen yleisnimenä. Virkojen eriaisteisuus ilmeni vain lakitekstissä, palkkauksessa ja avoimena olevien virkojen ilmoittelussa. Porrastuksella pyrittiin ratkaisemaan kanttorin virkaan liittyviä epäkohtia, joita olivat esimerkiksi työnantajan osoittama puutteellinen arvostus, tehtävien ja seurakuntien erilaisuus, huono palkkaus, heikot vapaa-aikajärjestelyt ja kirkollisen identiteetin heikkous.¹²

8 Mäkeläinen & Kilpiö 1977, 5–6.

9 Mäkeläinen & Kilpiö 1977, 1.

10 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1978, 5 §, 37 §.

11 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1978, 37 §.

12 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1978, 37 §.

Opetusministeriön johdolla tapahtunut korkeakoulujen tutkintosäännösten uudistaminen 1970- ja 80-lukujen vaihteessa edellytti koulutuksen yleistä yhdenmukaistamista. Kirkon kannalta oli tärkeää, kuinka kirkon tarpeet voitiin niveltää suunniteltuun tutkintojärjestelmään. Siksi koulutavien laitosten ja kirkon oli neuvoteltava kirkkomuusikoiden koulutuksen sisällöstä, musiikin kandidaatin tutkinnon laajuudesta, sekä siitä, että silloista kanttori-urkurin tutkintoa vastaava tutkinto voitaisiin edelleen suorittaa Sibelius-Akatemiassa.¹³ Arkkipiispa Juva totesi piispainkokouksessa 1980, että kanttoreiden kouluttaminen on rinnakkaisilmiö perinteiselle pappien koulutukselle, jolloin ”valtion laitos kouluttaa kirkolle työntekijöitä. Kirkko ei voi suoranaisesti osallistua kouluttavien laitosten päätöksentekoon, mutta sillä on oikeus tulla kuulluksi”. Näin myös tapahtui. Piispainkokouksessa keskustelua käytiin muun muassa opetusohjelman sisällöstä, tuntijaosta (erityisesti teologisten aineiden sisällöstä ja laajuudesta), eriasteisiin virkoihin vaadittavien tutkintojen sisällöistä ja koulutuspaikoista.

Käytyjen keskustelujen ja selvitysten tuloksena vuonna 1977 piispainkokouksen asettaman työryhmän mietinnössä esitettiin virkojen porrastusta kolmiportaiseksi.¹⁴ Tämä tapahtui lopulta kirkkolakiin tehdyllä muutoksella vuonna 1981. Virkanimityksiksi tulivat ylimmän asteen kanttorin virka, keskimmäisen asteen kanttorin virka ja alimman asteen kanttorin virka.¹⁵ Vuosikymmeniä kestänyt prosessi päättyi helmikuussa 1982 piispainkokouksen päätökseen, jossa hyväksyttiin kootusti kanttorin virkaan vaadittavat tutkinnot ja aikaisempien tutkintojen vastaavuudet, alimman asteen tutkinnon sisältö ja laajuudet sekä kanttorin viran ohjesääntö, johon oli koottu viran eri asteiden keskeiset tehtävät.¹⁶

2.3 Kolmiportainen kirkkomusiikkikoulutus ja kanttorien kelpoisuusvaatimukset

Yliopistotasoisesta kirkkomusiikkikoulutuksesta on Suomessa vastannut Sibelius-Akatemia, vuodesta 2013 lähtien Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. Käytännössä koulutuksesta vastaa nykyään Sibelius-Akatemian Kirkkomusiikki

13 Käsikirjavalioikunta 1978.

14 Mäkeläinen & Kilpiö 1977, 1.

15 Tuppurainen 1994, 152.

16 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1982, 13 §.

ja urut -aineryhmä Helsingissä ja Kuopiossa. Uusia opiskelijoita on vuoden 1980 jälkeen koulutusohjelmaan otettu vuosittain noin 30, joista noin puolet Kuopioon. Aluksi suunniteltu opiskelijamäärän lisääminen 35 opiskelijaan ei toteutunut.¹⁷ Viime vuosina opiskelijoita on otettu noin 25. Koulutukseen hakeutuvien määrä ei missään vaiheessa ole ollut suuren suuri, ja yliopiston taholta onkin esitetty epäilyjä koulutukseen hakeutuvien ja samalla koulutuksen riittävästä taiteellisesta tasosta. Vuoden 2010 tienoilla Sibelius-Akatemiassa käytiin keskustelua Kuopion osaston kohtalosta ja samalla myös koko kirkkomusiikin maisterikoulutuksen asemasta.¹⁸

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa kanttorin virka on siis kolmiportainen. Piispainkokouksen (2003) ja myöhemmin kirkkohallituksen päätöksen (2015) mukaisesti kanttorin virka voi olla joko ”Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorinvirka” tai ”Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorinvirka” tai ”Muuta kirkkohallituksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorinvirka”.¹⁹ Arkikielessä puhutaan tavanomaisesti A-, B- tai C-viroista. Perusratkaisu kanttorin viran porrastamisesta on ollut pohjana kanttorinviran sisällölliselle kehittämiselle aina näihin päiviin saakka. Porrastamisen yhteydessä yleisimmäksi kanttorin viraksi määriteltiin B-virka, ja siihen kelpoisuuden on tuottanut Sibelius-Akatemiassa suoritettu musiikin maisterin tutkinto (vuoteen 1995 saakka musiikin kandidaatin tutkinto). A-virkaan on vaadittu maisterin tutkinnon ylittäviä opintoja, esimerkiksi A-tasosuoritus joko kuoronjohdossa, laulussa tai urkujensoitossa. C-virkaan edellytetään korkeakoulututkintoa. Kelpoisuuden C-virkaan on antanut myös 31.7.2007 mennessä suoritettu konservatorion kirkkomusiikon tutkinto tai vastaava näyttötutkinto. Konservatoriotasoista kirkkomusiikkikoulutusta on annettu Oulussa, Tampereella, Turussa ja ruotsinkielisenä Pietarsaareissa. Alimman asteen virkaan sai 31.7.2010 jälkeen kelpoisuuden suorittamalla kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon, musiikon (AMK) tutkinnon.²⁰

Päätöksiä kanttorien kelpoisuusvaatimuksista on tarkennettu vuoden 1982 piispainkokouksen päätöksen jälkeen useaan otteeseen. Sen jälkeen kun kanttorin virka säädettiin vuoden 1981 kirkkolaissa kolmiportaiseksi, huomattavia päätöksen tarkennuksia on ollut useita. Ylimmän asteen kanttorin viran

17 Tuppurainen 1994, 152.

18 Djupsjöbacka 2010, 40–41; Muistio 2010.

19 Artikkelia kirjoitettaessa Kirkkohallitus on uudistamassa kanttorin viran kelpoisuussäädöksiä, ja eriasteisten virkojen nimikkeet muuttuvat vuoden 2020 kuluessa.

20 Kanttorien tutkintonimiketaulukko 2013.

(ns. A-virka) uudeksi nimitykseksi muotoiltiin ”Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka”.²¹ Kesimmäisen asteen kanttorin virka (ns. B-virka) säädettiin ”Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäväksi kanttorin viraksi” ja alimman asteen kanttorin virka (C-virka) ”Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttäväksi kanttorin viraksi”.²²

Tarpeen tarkennuksiin ovat yleensä aiheuttaneet koulutusrakenteissa tapahtuneet muutokset, mutta myös pyrkimys tuottaa kelpoisuuksia, jotka parhaalla mahdollisella tavalla vastaisivat työelämän vaatimuksiin. Kelpoisuusvaatimusten oikeaan tulkintaan on toisinaan tarvittu myös tarkentavia tulkintaohjeita, kuten *Ohjeita kanttorien kelpoisuuksien tutkintaan* ja 31-kohtainen taulukko kanttorien tutkintonimikkeistä vuoden 1951 jälkeen ja eri virka-asteisiin vaadittavista tutkinnoista vuonna 2013.²³ Artikkelin suppeus ei anna mahdollisuutta tarkastella erilaisia kelpoisuusmäärittäyksiä yksityiskohtaisesti. Kirkkomuusikkokoulutuksen monet eri nimiset tutkinnot ja eri aikoina tehdyt päätökset ovat vaikeuttaneet kelpoisuuksien tulkintaa kanttorien valintatilanteissa. Kanttorin viran kelpoisuuksien tarkastelemista tarkastelujaksolla hankaloittavat myös monien termien, kuten tutkintonimikkeiden, oppilaitosten, oppiaineiden ja yksittäisten opintojaksojen nimien muutokset vuosien varrella. Esimerkiksi Sibelius-Akatemia on nykyisin Taideyliopiston Sibelius-Akatemia ja aikaisempaa Kirkkomusiikin osastoa vastaa nykyisin Kirkkomusiikki ja urut -aineryhmä.

Vuonna 1989 piispainkokous tarkisti ylimmän asteen kanttorin viran kelpoisuusehtoja. Sibelius-Akatemian tutkintojärjestelmän uudistuksen jälkeen kelpoisuus päätöksen sanamuoto aiheutti sen, että ylimmän asteen kelpoisuuden sai huomattavasti suppeammilla opinnoilla kuin aikaisemmin. Piispainkokous halusi kuitenkin pitää kiinni selkeästä tasoerosta verrattuna B-virkaan. Kelpoisuuspykälästä muodostui merkittävästi aikaisempaa laajempi, ja se oli kelpoisuuden toteamisen kannalta vaikeaselkoinen.²⁴

Sibelius-Akatemian tutkintojärjestelmä muuttui vuonna 1995. Entinen kandidaatin tutkinto jaettiin kandidaatin ja maisterin tutkintoon. Ennen

21 Pieneksi ongelmaksi on muodostunut tämän nimisen tutkinnon puuttuminen yliopistoissa. Tutkinnot ovat kandidaatin, maisterin, lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot. Kaiken kaikkiaan voimassa olevien kelpoisuusvaatimusten heikkoudeksi on nähty kelpoisuusvaatimusten ja kirkkomusiikin koulutusrakenteiden vastaamattomuus. Kelpoisuusvaatimuksissa mainitaan koulutuksia, joita Suomessa ei luontevasti ole tarjolla.

22 Piispainkokous I, 2003, 8 §.

23 Kanttorien tutkintonimiketaulukko 2013.

24 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1989, 20 §.

1.8.1995 suoritettu musiikin kandidaatin tutkinto oli maisterin tutkintoa vastaava, mutta uudistuksen jälkeen kandidaatin tutkinto oli suppeampi (120 ov) kuin maisterin tutkinto (180 ov). Tutkintojärjestelmän muuttumisen vuoksi piispainkokous antoi 14.2.1996 uuden päätöksen kanttorin virkaan vaadittavista tutkinnoista. Päätöksen jälkeen keskimmäisen asteen virkoihin kelpoisuuden antoi musiikin maisterin tutkinto.²⁵

2.4 Kanttoripula 1980-luvulla

Virkojen porrastus ei pystynyt välittömästi korjaamaan kanttorin virkoihin liittyviä ongelmia. Esimerkiksi Mikkelin hiippakunnan piispainkokoukselle maaliskuussa 1984 lähettämässä aloitteessa todettiin vaikeudet saada kanttorin virkoihin päteviä kanttoreita ja suhtauduttiin pessimistisesti uuden koulutuksen myönteisiin vaikutuksiin tilanteeseen. Vuonna 1984 kirkkohallitus asetti työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää kanttorikoulutusta ja sitä, miten voitaisiin helpottaa seurakunnissa vallitsevaa kanttoripulaa. Kanttoripula oli vaikeinta keskimmäisen asteen viroissa. Ongelmiksi koettiin muiden muassa palkkaus, työilmapiiiri ja viran huono arvostus. Piispainkokouksen keskustelussa keskeisenä pidettiin sitä, että ”kanttorikunta voisi sisäistää kirkon musiikkitehtävän, missä asiassa koulutuksella on keskeinen rooli”.²⁶

Kanttoripula mahdollisesti oli vaikuttamassa siihen, että 1980-luvun puolenvälin tienoilla Turun, Tampereen ja Pietarsaaren konservatoriot olivat kiinnostuneita kouluttamaan kanttoreita alimman asteen kanttorin virkoihin. Piispainkokouksessa käytiin keskustelua siitä, tuleeko sen ottaa kantaa koulutuspaikkoihin vai pelkästään tutkinnon sisältöön.²⁷

Kanttoripulaan pyrittiin löytämään ratkaisuja myös Kirkkohallituksen Kirkon jumalanpalvelus ja musiikkitoiminnan keskuksen (KJMK) järjestämällä alimman asteen tutkintoon johtavaa poikkeuskoulutusta. Koulutus toteutettiin vuosina 1981–1986, ja poikkeuskoulutuksella tutkintoja suoritettiin yhteensä 128. Koulutus muodostui pääasiassa kesäkursseista Oulussa, Orivedellä, Kuopiossa ja Karjaalla (Lärkkulla). KJMK:n nimeämät

25 Kanttorien tutkintonimiketaulukko 2013.

26 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1984, 9 §.

27 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1985, 22 §.

lautakunnat ottivat vastaan suorituksia kaksi kertaa vuodessa järjestetyillä tutkintopäivillä.²⁸

Vuonna 1984 piispainkokous päätti lakkauttaa vuonna 1959 voimaan astuneen sivutoimisen kanttori-urkurin tutkinnon. Hiippakuntien toivottiin järjestävän neuvontaa tilapäisesti kirkkomusiikillisissa tehtävissä toimiville.²⁹ Kanttorin viran ja koulutuksen uudistuksista huolimatta pula pätevistä kantoreista jatkui vielä 1990-luvulla. Avoinna oli noin 100 keskimmäisen asteen virkaa. Piispainkokousten keskusteluissa todettiin jatkuvan kanttoripulan heikentävän kirkkomusiikin asemaa. Tähän tarpeeseen haluttiin vastata järjestämällä keskimmäisen asteen kanttorin virkoihin kelpoistavaa koulutusta vuosina 1992–1994 Sibelius-Akatemian koulutuskeskuksessa Opetusministeriön ja Kirkon keskusrahaston määrärahan turvin. Koulutukseen valittiin 15 opiskelijaa.³⁰

2.5 Koulutusjärjestelmän kehitys vaatii uusia tutkintopäätöksiä 2000- ja 2010-luvuilla

Koulutusjärjestelmän nopean kehityksen takia kanttorinviran kelpoisuusehtoina olevat tutkinnot oli etsittävä useasta piispainkokouksen päätöksestä. Tutkintopäätöksiin oli 1990-luvulla tehty lähinnä teknisiä muutoksia, jotta päätöksen terminologia suurin piirtein vastaisi oppilaitosten terminologiaa. Helmikuussa 2000 piispainkokous asetti työryhmän laatimaan kokonais selvitystä kanttorin virkoihin kelpoisuuden antavista tutkinnoista. Työryhmän selvityksessä todettiin, että merkittävin rakenteellinen ongelma koskee alimman asteen tutkintoa edellyttävän kanttorin viran kelpoisuutta. Kelpoisuuden saattoi saavuttaa neljällä eri tavalla, jotka edustivat kahta erilaista koulutustasoa (2. aste ja korkeakouluaste). Tätä tilannetta ei pidetty tyydyttävänä. Seurakuntien musiikkitoiminnan vaatimustaso oli kohonnut, eikä konservatoriossa suoritettun tutkinnon katsottu vastaavan haluttua tasoa. Työryhmän esityksen merkittävimmät sisällölliset muutokset koskivat alimman tutkinnon korvaamista ammattikorkeakoulututkinnoilla tietyn siirtymäajan puitteissa sekä ylimmän tutkintotason aiempaa täsmällisempää määrittelyä. Työryhmä esitti kaikkiaan seitsemän erilaista (yksitasoisesta neliportaiseen)

28 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1987, 24 §.

29 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1984, 20 §.

30 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1993, 18 §; Kanttorikoulutustoimikunta 1998.

mallia, joilla kelpoisuusvaatimukset voitaisiin hahmottaa. Piispainkokouksen keskusteluissa kolmiportaisuus todettiin monella tapaa hallinnollisesti toimivaksi ja yksinkertaisimmaksi ratkaisuksi. Edelleen kuitenkin kannettiin huolta pienten seurakuntien mahdollisuudesta palkata kokoaikaisia kelpoisuuden omaavia kanttoreita, mutta samalla todettiin koulutustason ja vaatimustason kohoaminen niin seurakunnissa kuin seurakuntalaisten keskuudessa. Kokonaisuudistus edellytti kirkolliskokouksen tekemää kirkkojärjestyksen muutosta, minkä jälkeen kirkkojärjestykseen nojaava piispainkokouksen päätös virkaan kelpoistavista tutkinnoista vasta voitiin hyväksyä. Piispainkokouksen päätös tuli voimaan 1.8.2003.³¹

Kanttorien kelpoisuusvaatimukset tulivat jälleen pohdittaviksi vuonna 2006. Kanttorityöryhmä 2006 sai ehdotuksen kanttorinviran kelpoisuusehdoista valmiiksi piispainkokoukselle vuonna 2008. Sisällöllisesti ehdotuksessa pyrittiin löytämään vastauksia seurakuntien musiikkitoiminnan monipuolisuuden vaatimuksiin ja samalla pitämään kiinni laadukkaasta musiikkitoiminnan edellytyksistä sekä rakentamaan sellainen päätös, joka oli oppilaitosten näkökulmasta mahdollinen toteuttaa.³²

Aikaisemmat kelpoisuuspäätökset luettelivat kelpoisuuden antavien tutkintojen nimet, mutta vuoden 2010 piispainkokouksen päätös laajensi tutkintojen valikoimaa merkittävästi, minkä vuoksi haluttiin sanoa tutkintojen sisältämistä opinnoista se, mitä kirkko minimissään kanttorilta edellytti. Kanttorin virka hahmottui edelleen kolmiportaisena, ja jokaisella ”portaalla” edellytettiin vähintään 130 opintopisteen opintoja, jotka sisälsivät tietyt musiikilliset (90 op), teologiset (10 op), pedagogiset (10 op) ja soveltavat opinnot (20 op). Näiden tuli sisältyä kaikkiin kelpoisuuden antaviin tutkintoihin, tai tutkintoja oli näiltä osin täydennettävä. Kelpoisuuden antavien tutkintojen kirjoa laajennettiin musiikkikasvatuksen suuntaan, ja musiikin maisterin tutkinnon pääaineena saattoi olla muukin kuin kirkkomusiikki (vaikkapa pasuuna), kunhan kanttorin kelpoisuusvaatimuksissa mainitut 130 opintopisteen opinnot suoritettiin. Tällä haluttiin tunnustaa seurakuntien erilaisuus ja mahdollistaa seurakuntien halutessaan tekemä virkojen profilointi seurakunnan omista tarpeista käsin. Myös Sibelius-Akatemiassa suoritettut musiikin lisensiaatin ja musiikin tohtorin tutkinnot otettiin osaksi A-virkkaan

31 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 2003, 89 §.

32 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 2008, 8 §.

kelpoistavia tutkintoja, mikäli tutkinnon sisältö oli kirkkomusiikin harjoittamiseen liittyvä tai sitä tukeva.³³

Kelpoisuuden antavan tutkintopohjan laajentaminen tällä tavalla vaikeutti entisestään yksityiskohtaista vanhojen tutkintojen kelpoisuusluettelon tulkintaa. Kirkkolain muutoksen myötä kanttorin viran kelpoisuusehtojen päättäminen siirtyi piispainkokoukselta kirkkohallitukselle, joka antoi piispainkokouksen päätökseen pohjautuvan päätöksen kelpoisuuden tuottavista kanttorinviroista 8.12.2015.³⁴

2.6 Kirkkomusiikkikoulutus konservatorioissa ja ammattikorkeakouluissa

Alimman asteen kanttorin virkaan (ns. C-virka) kelpoistavassa koulutuksessa on tarkasteluajanjaksona tapahtunut useita muutoksia. Porrastuspäätös 1980-luvun alussa aiheutti tarvetta erilaisille siirtymäsäännöksille. Piispainkokous päätti antaa KJMK:lle tehtäväksi yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen ja Porvoon tuomiokapitulin kanssa järjestää koulutusta sivutoimisen kanttori-urkuritutkinnon suorittaneille ja sivutoimisen kanttori-urkurin tehtävää hoitaville alimman asteen virkoihin.³⁵ Aluksi niin sanottuun C-virkaan antoi kelpoisuuden piispainkokouksen päätöksellä Oulun konservatoriossa toteutettu 90 opintoviikon laajuinen koulutus. Tuolloin piispainkokous pohti vielä myös kanttori-diakonin ja kanttori-nuorisotyönohjaajan yhdistelmävirkamallien luomista. Jo seuraavassa piispainkokouksessa tehtiin päätös alimman asteen kanttoreiden koulutuksen laajentamisesta 105 opintoviikkoon, jolloin koulutuksen kestoksi tuli noin kolme vuotta. Syynä laajentamiseen olivat laajentuneet kieliopinnot, jotka tosin antoivat mahdollisuuden jatko-opintoihin.³⁶

Opetusministeriö laati 1990-luvun alussa suunnitelman ammattikorkeakoulujen muodostamisesta. Ensimmäiset vakinaisella valtioneuvoston toimiluvalla toimineet ammattikorkeakoulut aloittivat toimintansa elokuussa 1996. Kirkon piirissä AMK-koulutuksen nähtiin aluksi koskettavan ensisijaisesti

33 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 2008, 8 §.

34 Kirkon säädöskokoelma 63, nro 123 Kirkkohallituksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista 2015.

35 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1980, 8 §.

36 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1981, 19 §.

diakonian ja nuorisotyön koulutusta. C-kanttorien koulutuksesta vastanneissa konservatorioissa valmistelut kirkkomusiikin AMK-koulutuksen käynnistämiseksi etenivät nopeasti.³⁷ Turun, Tampereen ja Oulun konservatoriot lähettivät piispainkokoukselle keväällä 1993 esityksen kanttorikoulutuksen ammattikorkeakoulutasoiseksi uusitun opetussuunnitelman hyväksymisestä. Käytännössä se merkitsi kolmivuotisen konservatoriotutkinnon muuttamista nelivuotiseksi ja koulutustason nostamista korkeakoulutasoiseksi. Koska uudistuksen koettiin liittyvän kirkon koko kanttorijärjestelmään ja kanttorikoulutuksen kehittämiseen, haluttiin asiasta tehdä kokonaisvaltainen selvitys, mitä varten perustettiin työryhmä vuonna 1993.³⁸

Piispainkokouksen keskusteluissa pohdittiin, sulautuuko C-tason AMK-tasoinen kanttorikoulutus näin B-kanttorikoulutukseen ja profiloituvatko tasot riittävän erilaisina koulutuksina. Toisaalla Opetushallitus oli perustanut keväällä 1993 kanttorikoulutuksen kehittämistyöryhmän, jonka tehtävänä oli muun muassa selvittää kirkkomuusikon ja musiikinohjaajan opintolinjojen liittämistä laaja-alaiseksi yhdistelmäkoulutukseksi, joka antaisi valmiudet sekä kanttorin että muun musiikin alalle kuuluvan tehtävän hoitamiseen. Selvityksen tuloksena todettiin, että kanttorin viran kolmiportaisuus on osoittautunut tarkoituksenmukaiseksi.³⁹ Kesimmäisen ja ylimmän asteen virkoihin pätevyyden antavat tutkinnot ja opinnot Sibelius-Akatemiassa olivat muodostuneet kirkon tärkeimmiksi virkatyypeiksi. Näissä virkatyypeissä ei ollut tarvetta laajentamiseen eikä yhdistämiseen muihin musiikin alan virkoihin. Piispainkokous suhtautui periaatteessa myönteisesti kanttorin viran tai kanttorina toimivan toimenkuvan laajentamiseen joko seurakunnan muilla hengelliseen työhön liittyvillä tehtävillä tai paikkakunnan muilla musiikkitehtävillä, mutta kokonaistyyömäärän tuli kuitenkin olla kohtuullinen. Piispainkokouksen myönteinen suhtautuminen asiaan johtui havaituista seurakuntien käytännön tarpeista. Kuitenkin keskustelussa myös todettiin, että puheet toimenkuvan laajentamisesta saatettiin kokea kanttorikunnassa epäluottamuslauseena, eikä piispainkokous halunnut antaa sellaista viestiä. Piispainkokouksen mielestä toimenkuvan laajentaminen liitettiin nimenomaan C-virkaan.⁴⁰

Osana keskustelua olivat diakonaattikomitean mietinnön mahdolliset ehdotukset ja niiden pohjalta tehtävät ratkaisut. Vaikka oppilaitokset vastustivat

37 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1991, 8 §.

38 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1994, 13 §.

39 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1995, 14 §.

40 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1995, 14 §.

C-kanttorikoulutuksen mahdollista liittämistä muuhun musiikkialan koulutukseen valmisteluissa alimman asteen kanttorin tutkinnon muuttamiseksi ammattikorkeakoulututkinnoiksi, kirkon puolelta sitä ei haluttu sulkea pois. Kaksoispätevyyden todettiin olevan kirkon kannalta toimiva järjestelmä.⁴¹

Ammattikorkeakoulututkinto aiheutti useita kysymyksiä suhteessa ylempään korkeakoulututkintoon. Pohdittavaksi tuli, oliko tutkinto todellisuudessa vastaava kuin Sibelius-Akatemiassa suoritettu saman laajuinen musiikin maisterin tutkinto. Mikäli molemmat tutkinnot antaisivat kelpoisuuden keskimmäisen asteen virkaan, syntyisikö keskimmäisen asteen kanttoreista ylitarjontaa ja alimman asteen kanttoreista pulaa? Olisiko siis eri koulutusten profiileja tietoisesti kehitettävä vai seuraisiko siitä myös työelämän kannalta haitallista eriytymistä? Piispainkokouksen asettaman kanttorikoulutustoimikunnan keskusteluissa todettiin, että koulutustason kohottamista pidettiin periaatteessa positiivisena asiana, jonka uskottiin vaikuttavan suotuisasti myös palkkauksen kehitykseen. Kehitys ei välttämättä vastaisi pienten seurakuntien tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Samansuuruista opintoviikkomäärää tutkintojen vertailussa ei pidetty mahdollisena. Syntyneen ammattikorkeakoulututkinnon myötä kanttorin virkojen porrastamisen koettiin asettuvan uudenlaiseen asentoon, ja siksi haluttiin selvittää huolellisesti tutkinnon vaikutukset viran porrastukseen, palkkaukseen ja kelpoisuuden antaviin koulutuksiin. Kirkon kannalta kysymys ei ollut siitä, miten oppilaitokset ja tutkinnot suhtautuvat toisiinsa vaan siitä, millainen tutkinto tai millaiset tutkinnot antavat kelpoisuuden eriasteisiin kanttorin virkoihin. Lisäksi piispainkokouksessa herättivät keskustelua eri oppilaitosten opiskelijamäärät ja se, että valmistuvien kirkkomusiikoiden määrä vastasi tarvetta.⁴²

Kirkkomusiikin AMK-tasoinen koulutus alkoi vuonna 2000 Oulun ammattikorkeakoulussa, Pirkanmaan ammattikorkeakoulussa Tampereella ja ruotsinkielisenä Novia-ammattikorkeakoulussa Pietarsaaressa. Konservatorio-tasoinen kanttorin kelpoisuuden antava koulutus päättyi Oulun, Tampereen ja Pietarsaaren lisäksi Turussa vuonna 2007. Tampereen ja Oulun AMK-koulutuksen hiljalleen päättyessä kirkkomusiikkikoulutusta AMK-tasolla annetaan ainoastaan Pietarsaaressa.

Oulun konservatorio antaa edelleen kirkkomusiikkikoulutusta musiikkialan perustutkintotasolla kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdossa. Koulutus ei tuota kelpoisuutta kanttorin virkaan, mutta koulutus antaa ammatillisen

41 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1997, 10 §.

42 Kanttorikoulutustoimikunta 1999.

perusvalmiuden kanttorin työhön ja voi olla väylä jatko-opintoihin esimerkiksi Sibelius-Akatemiassa. Tutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opintoaika on kolme vuotta, lukion suorittaneille kaksi vuotta.⁴³

2.7 Kirkkomusiikin opetussuunnitelmat Sibelius-Akatemiassa

Piispainkokouksen vuonna 1982 hyväksymässä kanttorin viran ohjesäännössä eriteltiin kanttorin viran eri asteiden keskeiset tehtävät. Ohjesääntö otettiin epäilemättä huomioon kirkkomusiikkikoulutuksen opetussuunnitelmissa. Keskimmäisen asteen virkaan kelpoisuuden antavan koulutuksen laajentuminen noin neljän vuoden kestoisesta koulutuksesta 5,5-vuotiseksi mahdollisti tutkinnon sisällön syventämisen ja monipuolistamisen. Kirkkomusiikin koulutusohjelmaan sisällytettiin tällöin kaikille pakollisina opintoina kieliopintoja, nokkahuilun ja kitaran soittoa sekä musiikin tutkimusta. Vuoden 1981 opinto-oppaassa ohjeistettiin opiskelemaan varsin yksityiskohtaisesti suunnitellun vuosikurssiohjelman mukaisesti.⁴⁴ Tiedekorkeakoulut kritisoivat Sibelius-Akatemian akateemiselle vapaudelle vierasta ”ammattisuuntautunutta” opetussuunnitelmaa ja valinnaisia aineita estäviä ”koulutusputkia”, mutta Sibelius-Akatemiassa kritiikkiin ei yhdytty. Taidekoulutuksen nähtiin perinteisesti olevan ammattisuuntautunutta ja varsinkin solististen aineiden muistuttavan perinteistä mestarin ja kisällin vuorovaikutteista opetusta.⁴⁵ Vähitellen valinnaisuus kuitenkin lisääntyi ja valinnaisten aineiden määrä kasvoi. Esimerkiksi vuoden 1986–1987 opetussuunnitelmassa määriteltiin erikseen pakolliset yleis-, aine- ja syventymisopinnot. Näiden lisäksi oli kaikille suositeltavia opintoja, ja tiettyjä opintojaksoja suositeltiin syventymiskohteen mukaan.⁴⁶ Opetustarjonnassa tapahtui muutoksia vuosittain, ja esimerkiksi valinnaisiin aineisiin sisältyi toisinaan myös varsin ajankohtaisia kursseja, kuten vuonna 1987 ”Virsikirjauudistus”.⁴⁷

43 Oulun konservatorio.

44 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1981–1982, 193–195. Jo vuoden 1982 opinto-oppaassa sekä kitaransoitto että nokkahuilunsoitto olivat kaikille suositeltuja vaihtoehtoisia aineita. Sibelius-Akatemian opinto-opas 1982–1983, 245.

45 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1983–1984, 6.

46 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1986–1987, 274–278.

47 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1987–1988, 278.

Sibelius-Akatemian opinto-oppaan 1981–1982 mukaan

solistista koulutusohjelmaa lukuun ottamatta koulutusohjelmat ovat laaja-alaista koulutusta, joka tähtää monipuolisten musiikkivalmiuksien ja ammattipätevyyden antamiseen. Näissä koulutusohjelmissa ei ole erotettavissa yksikäsitteistä, läpi opintojen etenevää pääainetta, vaan pääaineeksi on käsitettävä se taiteellisesti-ammattillinen ongelmakokonaisuus, jonka ympärille koulutusohjelman opinnot rakentuvat ja jonka piiristä syventymiskohde valitaan.

Koulutusohjelmia oli Sibelius-Akatemian opinto-oppaan mukaan – ja tässä järjestyksessä mainittuna – viisi: Sävellys ja musiikinteoria, Orkesterin- ja kuoronjohto, Solistinen, Musiikkikasvatus ja Kirkkomusiikki.⁴⁸ Kirkkomusiikin koulutusohjelman pääaineeksi tuli ”kirkon musiikkityö”. Kirkkomusiikin koulutusohjelmassa oli tarjolla kolme syventymiskohdetta, joita olivat urkujensoitto, laulu ja musiikinjohto – tässä järjestyksessä mainittuna.⁴⁹ Syksyllä 1983 uusiksi koulutusohjelmiksi tulivat jazzmusiikin ja kansanmusiikin koulutusohjelmat.⁵⁰

Syventymiskohteesta riippumatta kaikki kirkkomusiikin opiskelijat opiskelivat urkujensoittoa, jumalanpalvelusoittoa ja urkuimprovisaatiota, laulua ja pianonsoittoa kolmesta neljään vuotta, liturgista laulua kolme vuotta ja kuoronjohtoa vähintään kaksi vuotta. Kuoronjohtoa lukuun ottamatta opinnot aloitettiin ensimmäisenä opintovuonna. Kuoronjohdon opintojen aloitus ajoitettiin kolmannelle lukuvuodelle. Opinto-oppaan mukaan syventymiskohteen valinta tapahtuu ”yleensä toisen opintovuoden jälkeen” eli ennen kuoronjohdon opintojen aloittamista.⁵¹

Yleisopinnot, jotka olivat useilta osin yhteisiä kaikille koulutusohjelmille, sisälsivät musiikin teorian, säveltapailun ja musiikin historian lisäksi muiden muassa kieliopintoja, pedagogiikkaa ja automaattista tietojenkäsittelyä. Instrumentti- ja lauluopinnot sisältyivät aineopintoihin. Näihin sisältyivät myös monet kirkkomuusikon ammatin harjoittamiseen liittyvät aineet, kuten

48 Vuoden 1991–1993 opetussuunnitelmassa koulutusohjelmat luetellaan ensimmäistä kertaa aakkosjärjestyksessä. Samalla ”Solistisen koulutusohjelma” oli muutettu ”Esittävän säveltaiteen koulutusohjelmaksi”. Sibelius-Akatemian opinto-opas 1991–1993, 4.

49 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1981–1982, 5, 31.

50 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1983–1984, 5.

51 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1981–1982, 196–199. Kuoronjohdon opintojen aloittaminen siirtyi opintosuunnitelmassa ensimmäiseen opintovuoteen vuonna 2005, kun kandidaatin tutkinnon suorittaminen muuttui Bologna-sopimuksen mukaisen opetussuunnitelman vuoksi pakolliseksi.

teologiset, pedagogiset ja urkujen huoltoon liittyvät opinnot. Syventävissä opinnoissa opiskelija keskittyi valitsemaansa syventymiskohteeseen. Kaikki Sibelius-Akatemian opiskelijat laativat kuuden opintoviikon laajuisen tutkielman. Kaikkiaan musiikin kandidaatin tutkinnon laajuus oli 180 opintoviikkoa – 20 opintoviikkoa laajempi kuin esimerkiksi filosofian kandidaatin tutkinto.⁵² Musiikin kandidaatin tutkinto oli suoritettavissa noin 5,5 luvuodessa eli tutkinto oli saman laajuinen kuin nykyinen musiikin kandidaatin (180 opintopistettä) ja maisterin (150 opintopistettä) tutkinto yhteensä.

Vuoden 1988–1989 opetussuunnitelmassa kirkkomusiikin syventymiskohteeksi lisättiin projekti ja tutkielma. Projektiin liittyi kirjallinen työ, joka yhdessä projektin käytännöllisen osion kanssa muodosti 16 opintoviikon kokonaisuuden. Tutkielman laajuus kasvoi myös 16 opintoviikkoon, vastaten näin laajuudeltaan tiedeyliopiston pro gradu -tutkielmaa. Muissa syventymiskohteissa opiskelijan tuli laatia kolmen opintoviikon laajuinen kirjallinen työ.⁵³

Kirkkomusiikin opetussuunnitelmat pysyivät sisällöiltään hyvin samantapaisina aina vuonna 2018 voimaan astuneeseen opetussuunnitelmaan. Lähes vuosittain opetussuunnitelmiin kuitenkin tehtiin pieniä korjauksia ja muutoksia. Bologna-sopimuksen myötä opetussuunnitelman perusrakennetta muutettiin 2000-luvun alkupuolella siten, että ennen maisterin tutkintoon johtavia opintoja opiskelijan tuli suorittaa kandidaatin tutkinto.

2.8 Bologna-prosessi ja sen vaikutukset

Bologna-sopimuksella tarkoitetaan julkilausumaa, joka on 29 Euroopan maan vuonna 1999 allekirjoittama tavoite- ja toimenpideohjelma yliopistotutkintojen kaksiportaisuuden suurin piirtein yhtenäisestä rakenteesta. Sopimuksen tavoitteena oli lisätä korkeakoulututkintojen haluttavuutta, opiskelijoiden liikkuvuutta sekä eurooppalaisen korkeakouluopetuksen kilpailukykyä. Yliopistojen perustutkintorakenne muuttui kaksiportaiseksi siten, että ensin suoritettiin (pääasiassa) kolmivuotinen kandidaatin tutkinto ja sen jälkeen (pääasiassa) kaksivuotinen maisterin tutkinto (ylempi korkeakoulututkinto). Uudistuksen yhteydessä luovuttiin opintoviikkojärjestelmästä ja siirryttiin ECTS-pohjaiseen opintopistemitoitukseen.

52 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1981–1982, 5.

53 Sibelius-Akatemian opinto-opas 1988–1989, 59–60.

Kirkon kannalta katsottuna yliopistokoulutus oli jo siirtynyt kaksipor-
taiseen järjestelmään, musiikin kandidaatin tutkinto antoi myös tietyin
edellytyksin kelpoisuuden alinta tutkintoa edellyttävään kanttorin virkaan.
Ammattikorkeakoulutasoista kirkkomusiikkikoulutusta oli annettu vuodesta
2000. Bologna-prosessin myötä kanttorin virkaan kelpoisuuden antavien tut-
kintojen rakenne pysyi jokseenkin ennallaan. Kanttorikoulutustoimikunnan
keskusteluissa kysymys tutkintojen vastaavuudesta (ammattikorkeakoulu –
yliopisto) nousi säännöllisesti esille.⁵⁴

Bologna-prosessi toi mukanaan tarpeen kuvata kirkollisten ammattien
ydinosaaminen. Kanttorin viran ydinosaamiskuvausta valmisti kanttori-
koulutustoimikunta, joka sai kuvauksen valmiiksi vuonna 2010. Kanttorin
työn ytimen muodostivat liturginen musiikki ja jumalanpalvelusmusiikki.
Muita osa-alueita olivat musiikillinen, teologinen ja pedagoginen osaaminen
sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen.⁵⁵

Sibelius-Akatemiassa koulutussuunnitelmia on kehitetty jatkuvana pro-
sessina lähes vuosittain. Merkittävimmät rakenteelliset muutokset ovat ta-
pahtuneet 1980-luvun tutkinnonuudistuksen jälkeen Bologna-sopimuksen
myötä. Sopimuksen mukaisen uuden opetussuunnitelman keskeisin osa oli
se, että tutkinto muuttui kaksiporlaiseksi. Kun siihen asti kandidaatin tut-
kinnon suorittaminen on ollut vapaaehtoista, uudessa järjestelmässä alemman
kolmevuotisen tutkinnon suorittaminen on edellytys 2,5-vuotiseen maisteri-
koulutukseen pääsemiselle.⁵⁶ Kirkkomuusikoiden opintojen sisältöihin ovat
lisäksi vaikuttaneet piispainkokouksen säätämät kanttorien kelpoisuusvaa-
timukset. Opetussuunnitelmuokkauksissa on myös pyritty reagoimaan
niin työelämän toiveisiin kuin myös esimerkiksi opiskelijoiden opintojen
aiheuttamaan kuormittumiseen.

2.9 Kanttorin viranhoidon kysymyksiä piispainkokouksessa

Kanttorin kelpoisuusvaatimusten ja erilaisten koulutuskysymysten ohella
piispainkokous on ottanut kantaa viran sisältöön ja moniin viran hoitoon
liittyviin kysymyksiin. Monipuolistuneen koulutuksen tavoitteena oli vastata

54 Kanttorikoulutustoimikunta 1999; Piispainkokouksen pöytäkirja I, 2002, 17 §.

55 Kanttorin ydinosaaminen 2010.

56 Apajalahti 2004, 3.

aikaisempaa paremmin työelämän haasteisiin. Koulutus nosti jonkin verran myös kanttorien ansiotasoa. Aikaisemmin kanttorit joutuivat yleisesti hankkimaan lisätuloja erilaisilla sivutoimilla, ja Kirkon sopimusvaltuuskunta kiinnittikin huomiota kanttorien sivutoimiin laatimalla yleiskirjeen, jonka mukaan sivutoimilupia ei tulisi myöntää kanttoreille, ellei paikkakunnan kokonaistilanne sitä erityisesti vaatisi. Piispainkokous otti vuonna 1986 asiaan kantaa ja päätti sallia sivutoimien myöntämisen enintään 10 viikkotunnin suuruisena – huolimatta käytännön mahdollisesta hidastavasta vaikutuksesta palkkakehitykseen.⁵⁷

Samassa kokouksessa piispainkokous perusti työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella sekä periaatteita, joiden mukaan tuli huomioida kanttorin virkojen määrä suhteessa seurakunnan jäsenlukuun, laajuuteen, vaikeahoitoisuuteen ja muiden työntekijöiden määrään, että keskimmäisen asteen virkaan oikeuden antavan poikkeuskoulutuksen pikaista järjestämistä. Piispainkokous keskusteli myös siitä, millä perusteilla pieniin seurakuntiin voitiin perustaa keskimmäisen asteen kanttorin virkoja, sekä pienten seurakuntien B-kanttorin virkojen palkkahinnoittelusta. Keskustelujen ytimessä vaikutti olevan kysymys siitä, missä määrin säädöksillä tuli ohjailla ja kontrolloida seurakuntien toimintavapautta ja päätöksiä.⁵⁸

Lapuan hiippakunnan tuomiokapituli esitti vuonna 2004 kirkkohallitukselle, että se selvittäisi seurakunnan ja kunnan yhteisen musiikkiviran edellytyksiä. Yhteisellä viralla tarkoitettiin kanttori-musiikinopettajan yhdistelmää. Vastaavanlaisia pyrkimyksiä oli ollut aika ajoin vuosikymmenten aikana. Samaan keskusteluun liittyi 1990-luvulla käyty keskustelu ja ehdotus laajentaa kirkkomuusikon tutkintoa jollakin toisella musiikinalan tutkinnolla. Vuonna 2004 kirkkohallitus pyysi Hannu Vapaavuorta tekemään selvityksen. Selvitys osoitti, että esitetty musiikinopettajan ja kanttorin yhdistelmä-tutkinto olisi tarpeellinen ja sitä olisi syytä ryhtyä kehittämään. Samoin olisi selvitettävä tarkemmin mahdollisuudet muuttaa lainsäädäntöä, jotta tämä olisi mahdollista.⁵⁹

Koulutusjärjestelmien muutokset ja yleinen musiikkikulttuurin kehitys vaikuttivat siihen, että oli tarpeen tarkastella sekä kelpoisuuksia ja kanttorin tehtäviä että toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia kokonaisuutena.

57 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1986, 5 §.

58 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 1986, 6 §.

59 Vapaavuori 2005; ks. myös Erja Kososen artikkeli tässä teoksessa.

Piispainkokous päättikin asettaa vuonna 2006 työryhmän tekemään esitystä kanttorinviran kelpoisuusvaatimuksiksi.⁶⁰

Kirkko 2000 -proessin yhteydessä nousi tarve vahvistaa työntekijöiden kirkollista identiteettiä ja hengellistä kasvua jo peruskoulutusvaiheessa. Tähän liittyi esimerkiksi 1980-luvun lopussa Kirkon koulutuskeskuksen esille nostama ajatus kirkon omasta, kirkon hengellisen työn työntekijöille tarkoitettusta peruskoulutusjärjestelmästä. Piispainkokous suhtautui siihen varauksella, mutta halusi kehittää kirkon virkoihin opiskelevien peruskoulutuksen seurantaa ja seurakuntaharjoittelua. Tämä keskustelu liittyi laajempaan valmisteluun työntekijöiden hengellisen ohjauksen järjestelmän luomiseksi sekä kirkon kolmisäikeistä virkaa ja diakonaatin uudistamista koskevaan valmisteluun. Piispainkokous antoi Kirkon koulutuskeskukselle tehtäväksi koota vuosittain yhteisen raportin eri seurantaryhmien raporteista.⁶¹ Nykyisin raportti on nimeltään *Ammatillisen koulutuksen raportti*, ja sen hyväksyy kirkkohallitus.

2.10 Pohdinta

Piispainkokouksen keskusteluissa pysyvänä juonteena näyttää olleen kanttorinviran kelpoisuuksien valmistelujen ohella kysymykset siitä, kuinka tutkinnot vastaavat seurakuntien tarpeisiin monipuolisen musiikin toteuttamisessa sekä kuinka mahdollistetaan erityisesti pienten seurakuntien mahdollisuus saada ammattitaitoisia kanttoreita. Suurten seurakuntien erityiskysymykset ovat jääneet keskusteluissa syrjään. Pienten seurakuntien työntekijä- ja kanttoritilanteen ratkaisemiseksi on myös aika ajoin noussut esille kysymys kanttorin virkaan liitettävistä muista tehtävistä, esimerkiksi opettajan, diakonian tai nuorisotyönohjaajan tehtävistä. Seurakuntien taloustilanteen kiristyessä kysymys virkojen ja tehtävien määrästä ja niiden sisällöstä on jälleen ajan-kohtainen erityisesti pienissä seurakunnissa.⁶²

60 Piispainkokouksen pöytäkirja II, 2006, 12 §.

61 Piispainkokouksen pöytäkirja I, 1991, 8 §.

62 Toivakan seurakunta haki 23.10.2019 julkaistulla hakuilmoituksella työntekijää kanttori-toimistosihteeri-lähetys sihteeriin 80 % tehtävään. Toivakan seurakunta.

Kirkkohallituksen internet-sivustolla kanttorin ammattia kuvataan monipuoliseksi:

Kanttori työskentelee muusikkona jumalanpalveluksissa, kirkollisissa toimituksissa ja seurakunnan erilaisissa tilaisuuksissa. Hänen työtehtäviinsä kuuluu laulamista, soittamista, kuorojen ja musiikkiryhmien harjoittamista ja johtamista, konserttien järjestämistä ja niissä esiintymistä. Kanttori tekee musiikkia kaikenikäisten ihmisten kanssa esimerkiksi muskareissa, päiväkerhoissa, rippikouluissa, koulu- ja laitosvierailujen yhteydessä. Kanttori toimii myös yhteistyössä paikkakuntansa eri musiikkitoimijoiden kanssa.⁶³

Onko edellä kuvattua lopulta mahdollista sisällyttää yhden kanttorin osaamisalueisiin, varsinkin kun kirkko elää nopeassa muutoksessa? Kirkon toiminnan edellytyksiä uhkaavat kiihtyvä jäsenkato ja siitä johtuva taloudellinen epävarmuus sekä uskonnollisten näkemysten pirstaloituminen. Samanaikaisesti Suomeen rantautuu tai syntyy uusia uskonnollisia yhdyskuntia. Kirkon musiikki on aikaisempaa epäyhtenäisempää, ja siihen kohdistuu ristiriitaisia odotuksia. Kirkkomusiikkikoulutukselta odotetaan vastauksia uuden tilanteen haasteisiin. Samaan aikaan kun kanttorin tulisi huolehtia traditionaalista jumalanpalvelusmusiikista, kanttorin osaamiseen kohdistuu lukuisia uusia paineita. Kanttorin tulisi perinteisen kirkkomusiikin lisäksi hallita aikaisempaa enemmän erilaisia soittimia, erilaisia musiikin tyyllisuuntia ja runsaasti vuorovaikutus- ja pedagogisia taitoja. Kanttoreilta odotetaan esimerkiksi hoiva- tai yhteisömuusikon valmiuksia, ja näitä he myös jossakin määrin koulutuksella hankkivat. Yhteen ammatinharjoittajaan kohdistuu siis koulutuksellisesti mahdottomia toiveita. Samaan aikaan musiikkioppilaitoksissa nähdään luovuttamattomaksi tavoitteeksi perinteisen länsimaisen taidemusiikkikulttuurin ylläpitäminen myös kirkkomusiikissa vähintään totutulla taiteellisella tasolla. Jatkuva kanttorin viran sisällöistä, koulutuksesta ja kelpoisuusvaatimuksista käytävä keskustelu näyttää olevan seurausta virkaan kohdistuvista ristiriitaisista odotuksista.

Kirkkomusiikista näytetään myös etsittävän vastauksia kirkon toiminnan vaikeuksiin – erityisesti jumalanpalveluselämän ongelmiin. Jumalanpalveluksien pieniin kävijämääriin syitä etsitään usein musiikista. Mikäli musiikki ei näihin ongelmiin tuo vastausta, kirkkomusiikin sanotaan olevan kriisissä. Vai

63 Kanttori tuo musiikin seurakunnan arkeen ja juhlaan <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammatti/kanttori>.

onko kuitenkin niin, että ei ole olemassa kirkkomusiikin kriisiä – aikamme kirkkomusiikissa vain heijastuu kirkon kriisi?

Artikkelia laadittaessa kävi selkeästi ilmi, että kanttorin viran kelpoisuusvaatimuksista ja kirkkomusiikkikoulutuksesta käytyä ja käytävää keskustelua ei ole mahdollista kattavasti kuvata artikkelille annetuissa raameissa. Keskustelu on ollut jatkuvaa ja sitä on käyty monilla tahoilla. Kokonaan tarkastelun ulkopuolelle jäävät esimerkiksi ammattikorkeakoulujen kirkkomusiikkikoulutuksesta viime vuosina käyty keskustelu sekä Tampereella ja Oulussa tehtyjen koulutuksen lopettamispäätösten perustelujen ja seurausten tarkastelu. Tarkastelun ulkopuolelle jää myös kirkossa tapahtuneiden muutosten vaikutus kanttorin virkaan ja työnkuvaan sekä tulevaisuudessa oletettavissa olevaan virkojen määrän vähenemiseen. Kaikkea tätä olisi syytä tarkastella perusteellisen tutkimuksen avulla. Kuitenkin artikkelissa läpikäyty aineisto riittää osoittamaan, että nykyisten, varsin yhdenmukaisten koulutussisältöjen tuottama kanttorien ydinosoaminen ei voi täyttää kaikkien tahojen kirkkomusiikkiin kohdistamia toiveita – ehkä ei myöskään työelämän tarpeita.

Seurakuntarakenteen kehittyminen ravisuttaa tietenkin myös seurakuntien musiikkitoimintaa, mutta se voisi tarjota myös mahdollisuuksia. Kuinka seurakuntien keskinäistä tai seurakuntien ja muun yhteiskunnan välistä yhteistyötä voisi kehittää? Esimerkiksi suurissa seurakuntayhtymissä tai rovastikunnissa seurakuntien yhteistyön mahdollisuuksia ei ole vielä täysin löydetty. Kanttori voisi vastata keskitetysti jostakin erityisestä osaamisalueesta, kuten kehittää keskitetysti esimerkiksi rovastikunnan seurakuntien musiikin varhaiskasvatusta tai jotakin muuta tarkasti rajattua kokonaisuutta. Tällöin kanttorin kelpoisuusvaatimusten tulisi olla nykyistä vapaampia – kaikilta ei esimerkiksi tarvitsisi vaatia urkujensoiton taitoa, vaan sen sijaan opinnoissa voisi keskittyä vaikkapa musiikkikasvatukseen tai musiikin johtamiseen. Siten yhden ja saman kanttorin ei tarvitsisi olla ”toiveiden tynnyri”, joka ratkaisee kaikki kirkkomusiikkiin kohdistuvat toiveet. Vai onko kehityksen suunta pois yhteisistä säädöksistä ja sopimuksista? Luovutaanko vähitellen yhteisistä osaamisvaatimuksista, ja seurakunta päättää, mistä ja minkälaista osaamista se etsii. Muusikko olisi yrittäjä, joka myisi osaamistaan eri toimijoille työtarjouksessa määriteltyn hintaan. Tällaisessa tilanteessa korkeakoulujen ja yliopiston rooli nykyisenlaiseen kanttorin virkaan kouluttavina tahoina muuttuisi. Palattaisiinko jälleen siihen, mistä lähdettiin liikkeelle: mestari–kisälli-menetelmään?

Lähteet ja kirjallisuus

Apajalahti, Hannu

- 2004 Suunnitelma Sibelius-Akatemian uudeksi tutkintojärjestelmäksi etenee. Äänenkuljettaja nro 4. Sibelius-Akatemia 2004–2005. <https://docplayer.fi/65290148-Nro-4-sibelius-akatemia.html> (viitattu 11.11.2019).

Djupsjöbacka, Gustav

- 2010 Pyhyiden asialla puustellissa? Kirkkomusiikkikoulutuksen kulttuurinen merkitys. – Facultas ludendi. Erkki Tuppuraiselle hänen 65-vuotissyntymäpäivänään 15. marraskuuta 2010. Toim. Jorma Hannikainen. [Kuopio]: Sibelius-Akatemia, Kuopion osasto.

Harnoncourt, Nikolaus

- 1986 Puhuva musiikki. Johdatusta musiikin uudenlaiseen ymmärtämiseen. Suom. Hannu Taanila. Helsinki: Otava.

Jalkanen, Kaarlo

- 1976 Lukkarin ja urkurinvirka Suomessa 1809–1870. Suomen kirkkohistoriallisen seuran toimituksia 101. Diss. Helsinki: Suomen kirkkohistoriallinen seura.
- 1978 Lukkarin ja urkurinvirka Suomessa 1870–1918. Suomen kirkkohistoriallisen seuran toimituksia 108. Helsinki: Suomen kirkkohistoriallinen seura.
- 1986 Lukkarin ja urkurinvirka Suomessa 1721–1809. Suomen kirkkohistoriallisen seuran toimituksia 138. Helsinki: Suomen kirkkohistoriallinen seura.

Kanttori tuo musiikin seurakunnan arkeen ja juhlaan

- Kanttori tuo musiikin seurakunnan arkeen ja juhlaan. – Evl.fi. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammatit/kanttori> (viitattu 7.11.2019).

Kanttorien tutkintonimiketaulukko

- 2013 Kanttorien tutkintonimiketaulukko. https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammatit/kelpoisuudet-kirkon-tyossa/kelpoisuustaulukko#kanttori_a (viitattu 1.11.2019).

Kanttorikoulutustoimikunnan työjärjestys

- 2001 Kanttorikoulutustoimikunnan työjärjestys 2001. Hyväksytty piispainkokouksessa 12.9.2001. <http://kappeli.evl.fi/kkhasha.nsf/7b71ae23c1dcb5bcc22572980062dd0b/952c344a550cbd3dc225740f004d6185?OpenDocument> (viitattu 31.10.2019).

Kanttorikoulutustoimikunta

- 1998 Kanttorikoulutustoimikunnan pöytäkirja 4, 1998. Kirkkohallituksen arkisto. Helsinki.
- 1999 Kanttorikoulutustoimikunnan pöytäkirja 1, 1999. Kirkkohallituksen arkisto. Helsinki.

Kanttorin ammatin ja koulutuksen vaiheet

Kanttorin ammatin ja koulutuksen vaiheet. <https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Kanttorin+ammatin+ja+koulutuksen+vaiheet/7bb7efec-99d8-9aa3-8687-f5854c55c29f> (viitattu 26.3.2019).

Kanttorin ydinosaaminen

- 2010 Kanttorin ydinosaaminen. <https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Kanttorin+ydinosaaminen/33b28c5d-648e-a0d6-e9ea-5e323a265b52> (viitattu 7.11.2019).

Kirkon säädöskokoelma 63, nro 123

- 2015 Kirkon säädöskokoelma 63, nro 123. Kirkkohallituksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista. https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadokokoelma/saadoksia-1/nro-123-kirkkohallituksen-paatos-kanttorinvirkaan-vaadittavista-tutkinnoista?p_p_id=56_INSTANCE_Wppum7aCyetw&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2 (viitattu 7.11.2019).

Käsi kirjajaliokunta

- 1978 Käsi kirjajaliokunnan mietintö n:o 1/1978 kirkkohallituksen esityksestä n:o 12/1978. Kirkkohallituksen arkisto. Helsinki.

Muistio

- 2010 ”Pyöreän pöydän” neuvottelu kirkkomusiikkikoulutuksen tulevaisuutta koskien. Muistio 3.11.2010 keskustelusta, johon osallistui Sibelius-Akatemian ja Kirkkohallituksen ja Suomen Kanttori-urkuriliiton edustajia. Kirjoittajan hallussa.

Muukkonen, Minna & Pesonen, Mirka & Pohjannoro, Ulla (toim.)

2011 Muusikko eilen, tänään ja huomenna. Näkökulmia musiikkialan osaamistarpeisiin. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive, loppuraportti. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Mäkeläinen, Heikki & Kilpiö, Markku

1977 Sivutoimiset kanttori-urkurit. Sarja B N:o 33. Tampere: Kirkon tutkimuslaitos.

Nuotta

2011 Nuotta. Kanttoriksi? – Nuotta.com. <https://nuotta.com/kanttorikanttoriksi/> (viitattu 1.11.2019).

Oulun konservatorio

Oulun konservatorio. Ammatillinen koulutus – Kirkkomusiikki. – Ouka.fi. <https://www.ouka.fi/oulu/oulu-konservatorio/kirkkomusiikki1> (viitattu 26.3.2019).

Pajamo, Reijo

2000 Lukkarin viran ja koulutuksen kehityksestä. – Suomen kirkkomuusikot – Finlands kyrkomusiker 2000. Toim. Suomen kirkkomuusikot 2000 -toimikunta, pj. Reijo Pajamo. Helsinki: Suomen Kanttori-urkuriilitto ry. 11–18.

2001 Kirkkomusiikin osasto 50 vuotta. Tabulatura 2001. Kirkkomusiikin ja Kuopion osastojen yhteinen vuosikirja. Kirkkomusiikin osaston julkaisuja 26. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Piispainkokouksen pöytäkirjat I–II

1978–1997

Piispainkokouksen pöytäkirjat. Kirkkohallituksen arkisto. Helsinki. (I: kyseisen vuoden ensimmäinen kokous, II: kyseisen vuoden toinen kokous).

1998–2015

Piispainkokouksen pöytäkirjat. (I: kyseisen vuoden ensimmäinen kokous, II: kyseisen vuoden toinen kokous). <https://evl.fi/plus/paatoksenteke/piispainkokous/asiakirjat/poytakirjat> (viitattu 10.11.2019).

Ryynänen, Lea

2002 Sukupuolesta huolimatta – Naiskanttorit Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Studia Musica 14. Diss. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Sibelius-Akatemian opinto-opas 2018

Sibelius-Akatemian opinto-opas 2018. <https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/sibelius-akatemia/13745/e> (viitattu 10.11.2019).

Sibelius-Akatemian opinto-opaat 1981–2017

Sibelius-Akatemian opinto-opaat 1981–2017. Sibelius-Akatemian arkisto. Helsinki.

Toivakan seurakunta

2019 Toivakan seurakunta. Kanttori-toimistosihteerin-lähetysseurakunnan virka (80 %). <https://tyopaikat.oikotie.fi/avoimet-tyopaikat/kanttori-toimistosihteerin-lahetyssihteeri-virka-80/1310492> (viitattu 10.11.2019).

Tuppurainen, Erkki

1994 Kanttoreiden koulutus Suomessa vuodesta 1951 alkaen. – Näkökulmia Suomen kirkkomusiikkiin. Toim. Reijo Pajamo. Kirkkomusiikin osaston julkaisu 6. Helsinki: Sibelius-Akatemia. 149–155.

2000 Kanttoreiden koulutus Suomessa 1900-luvun jälkipuoliskolla. Suomen kirkkomuusikot – Finlands kyrkomusiker 2000. Toim. Suomen kirkkomuusikot 2000 -toimikunta, pj. Reijo Pajamo. Helsinki: Suomen Kanttori-urkuriliitto ry. 23–29.

Vapaavuori, Hannu

2005 Pitäjänmuusikko. Selvitys musiikkikasvatukseen painottuvasta kanttorin tutkinnosta ja virasta sekä musiikinopettajan ja kanttorin tehtävien hoitamisesta kunnan ja seurakunnan yhteistyönä. Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2005: 7. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://aikatehdähyvää.fi/julkaisut.nsf/F25D1C04BC187DFFC2257E2E0012D430/\\$FILE/Pitäjänmuusikko.pdf](http://aikatehdähyvää.fi/julkaisut.nsf/F25D1C04BC187DFFC2257E2E0012D430/$FILE/Pitäjänmuusikko.pdf) (viitattu 20.12.2019).

3 KANTTORI: MUSIIKIN AMMATTILAINEN KIRKON TYÖSSÄ

Kaija Huhtanen

3.1 Johdanto

”Tosi helppo työ – hommia vaan viikonloppuna!”

Tämänkaltaisia kommentteja kantautuu yleensä sieltä, missä kirkossa ei juuri käydä. Musiikkia ei ole todennäköisesti koskaan itse tehty, saati opiskeltu. Erään kirjailijan mielestä kanttorin työ on todella tylsää – aina saa veivata samoja iänikuisia virsiä ja hautajaisveisuja.¹ Kirkon musiikin ammattilaisten osaaminen ja työn sisältö tuntuvat olevan paljolti luulojen varassa. Voidaan myös kysyä vakavammin: miten hyvin kirkon sisällä tunnetaan kanttoreiden osaaminen, pätevyyden antava, varsin laaja koulutus – sekä kahdentyyppisen ammattilaisuuden yhteen sovittamisen haaste. Ari Ojanperä toteaa: ”Kanttori ei ole vain kirkkoon ilmestyvä sunnuntaisoittelija. Hän on taitava muusikko, joka tarpeen tullen muuntautuu tapahtumatuottajaksi, kerhonohjaajaksi tai näyttelijäksi.”²

Ammattilaisuudella voidaan tässä ajassa tarkoittaa hyvinkin erilaisia asioita. Myös professiot ja ammatit muodostavat kiinnostavan suhteen toisiinsa nähden. Työelämä ja työtehtävät ovat olleet muutoksessa viimeisten vuosikymmenten ajan, eikä muutos suinkaan ole laantumassa, pikemminkin kiihtymässä. Tämä vaikuttaa kiistatta ymmärrykseen ammateista ja professioista.

1 Kirjailija Pirkko Jaakolan toteamus keskustelussa vuonna 2016.

2 Ojanperä 2017.

Kirkon työntekijäksi kasvamista on tutkittu määrätietoisesti 2000-luvun alusta lähtien monessa eri tutkimushankkeessa.³ Niin papeista⁴ kuin diakonia-⁵, nuoriso-⁶ sekä lapsityöntekijöistä⁷ on saatavilla varsin tuoretta tietoa. Kirkon musiikin ammattilaiset pääsivät tutkimuksen kohteeksi tämän julkaisun lähtökohtana olleessa hankkeessa. Kyseiset ammattilaiset on koulutettu ensisijaisesti musiikin osajiksi, jotka työskentelevät kirkon palveluksessa seurakunnissa.

Kirkon ja yhteiskunnan muutoksen myötä on oletettavaa, että myös kirkon musiikin ammattilaisuus on muutoksessa. Tässä artikkelissa haetaan kirjallisuuden avulla vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Millaista on kirkon työntekijänä toimivan kanttorin ammattilaisuus? Millaiset haasteet ammattikuntaa odottavat tulevaisuudessa? Ensisijaisena lähdeaineistona käytetään ammattilaisuutta ja professionaalisuutta käsittelevää kirjallisuutta, kirkon työn työntekijöiden ydinosaamiskuvauksia ja kirkkomuusikoiden koulutusta käsitteleviä opetussuunnitelmia sekä täydennyskoulutustarpeita käsitteleviä dokumentteja.

Artikkelissa tarkastellaan ensin ammattilaisuutta ja professionaalisuutta sekä kanttorin ammattilaisuuden suhdetta näihin. Tämän jälkeen esitellään kanttorin osaamisen kaksi erilaista ulottuvuutta kirkon ammattien ydinosaamiskuvausten avulla. Seuraavat kaksi lukua käsittelevät kanttoriksi pätevöittävää koulutusta, käytännön työhön siirtymistä sekä kanttoreiden osaamiseen kohdistuvia odotuksia ja haasteita. Tätä seuraa yhteenveto kanttorin ammattilaisuudesta sekä hahmottelua kanttoreiden tulevaisuudesta. Pohdintaluvussa vastataan tutkimuksen kysymyksiin.

3.2 Ammattilaisuus – professionaalisuus

Mitä tarkoitetaan, kun sanotaan jonkun olevan ammattilainen? Mieleen tulee ominaisuuksia: henkilö osaa työnsä, hänellä on kokemusta, hän on koulutettu tiettyyn tehtävään. Hän niin sanotusti ”osaa asiansa”. Hänellä on vastuu työstään, johon liittyen hänellä on myös valtaa – joskin rajatusti. Häneen voi luottaa ja häntä todennäköisesti arvostetaan. Ammattilainen

3 Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimushanke.

4 Esim. Niemelä & Salminen 2013.

5 Launonen 2009.

6 Launonen 2009.

7 Pohjola 2018.

on nimenomaan *tietyn* ammatin osaaja, ja hän täyttää kyseiseen ammattiin liittyvät kvalifikaatiot. Lisäksi hänen on pitänyt lunastaa oma paikkansa ammattilaisten yhteisössä.⁸

3.2.1 Profession tarkastelua

Ammatit voidaan asettaa suhteeseen toisiinsa nähden monin eri tavoin. Ne ovat statukseltaan erilaisia, ja niihin kytkeytyvän vallan ja vastuun merkittävyys määrittää ammatin arvoaseman muiden ammattien joukossa. Voidaan tehdä karkea jako suoritustason ammatin (*craft*) ja profession välillä.⁹

Yhteiskunnan modernisoitumisen myötä ammanteille alkoi muodostua hierarkia, joka samalla ilmensi valta- ja sukupuolihierarkiaa. Huipulla hierarkiassa olivat varsinaiset professiot, joiden klassiset edustajat olivat 1800-luvun – eritoten anglosaksiset – gentlemanniprofessiot: upseeri, pappi, juristi ja lääkäri. Lähtökohtaisesti nämä kaikki olivat naisten ulottumattomissa.¹⁰ Seuraavana hierarkiassa olivat semiprofessiot¹¹, jotka tyypillisesti olivat naisten ammatteja ja jotka ovat ajan myötä pyrkineet lähestymään professioita. Tämä on tapahtunut nostamalla koulutus- ja pätevyysvaatimuksia. Hierarkian alimmalla tasolla ovat olleet muut ammatit.¹²

Konttinen pitää professiota ammatillisena monopolina, jonka jokin ammatillinen ryhmä saa itse aikaan. Saavuttaakseen etuoikeutetun aseman ja ylläpitääkseen sitä ryhmän on taattava työmarkkinoille monopolin erikoistuneet palvelut. Lähtökohtana tällöin on sosiaalinen sulkeminen, jossa ammattiryhmän motiivina on liittoutua jäsentensä kesken. Näin varmistetaan ammatin erityisasema.¹³ Työntekijät korostavat ammatti-identiteettiä lähellä olevaa ammattitaitoaan ja samalla pyrkivät luomaan lisää yhteishenkeä ja edistämään järjestäytymistä. Tavoitteena on suojata ammatti sellaisilta, jotka eivät ole saaneet alaan liittyvää erityiskoulutusta. Samalla vahvistetaan kyseisen ammattikunnan neuvotteluasemaa työmarkkinoilla sekä estetään ei-koulutettujen tuleminen alalle.¹⁴ Tyypillisesti professioihin onkin liittynyt

8 Ylijoki 1998, 36.

9 Niemi 2004.

10 Julkunen 2003.

11 Määritelmä ”semiprofessio” on myös usein liitetty urheiluun, ns. puoliammattilaisuuteen, ks. Niemi 2004.

12 Niemi 2004.

13 Konttinen 1991, ks. myös Nupponen 1993.

14 Alasuutari 1996, 141–142.

”portinvartijana toimiminen”: halutaan suodattaa vääränlainen aines pois, jotta varsinaisen profession valta- ja monopoli-asema säilyy. Samalla turvataan toimeentulo. Tämän takaamiseksi pyritään profession tietotaito pitämään jossain määrin mystisenä, rutiininomaisuuden ja arkisuuden ulottumattomissa.¹⁵

Koulutuksella on keskeinen merkitys ammatillaiseksi kehittämisessä. Oleellista on, millä tavoin koulutuksen taso ja luonne on säädelty. Vaativiin ammattilaistehtäviin ei valmistuta nopeasti, koska osaamisen hankkiminen sekä tehtäviin kypsyminen vie aikaa. Tulevien ammattilaisten on myös sisäistettävä ammattiin liittyvät arvovaatimukset, niin kutsuttu arvo-osaaminen.¹⁶ Varsinaisiin professioihin sisältyy myös vahva eettinen koodisto, kuten esimerkiksi Hippokrateen lääkärin vala. Professiolta edellytetään, että siihen johtanut koulutus antaa valmiudet myös ammatin jatkuvaan kehittämiseen. Professioille on myös keskeistä, että niillä on oma tiedeperusta. Ammattitaidon ja koulutuksen perustana on teoreettinen ja metodisesti kehittynyt tiedon hankinta.¹⁷

3.2.2 Kanttorin ammatillaisuus: craft – vai profession?

Kanttorin, kuten ylipäätään muusikoiden, työn professionaalisuudesta ei ole tutkittua tietoa. Kaiken kaikkiaan taidealoilta on pitkään puuttunut kiintä tiedeperusta, joskin sitä on nyt jonkin aikaa rakennettu.¹⁸ Sen sijaan esimerkiksi opettajuutta ja sen professio-statusta on runsaasti tutkittu. Onko se ”craft”, ammatti, vai ”profession”? 1980-luvun kriittisen keskustelun tuloksena opettajuus määriteltiin ”puoliammatiksi” eli ”semiprofessioksi”. Tätä perusteltiin monin tavoin: opettajuuden status ei ole riittävän korkea, koulutus on suhteellisen lyhyt, yhteiskunnan hyväksyntä puuttuu ammatille myönnettävän autonomian osalta; lisäksi opettajuudella on vähemmän kehittynyt tieto- ja taitopohja. Nähtiin myös, että suhde ”asiakkaaseen” ei ole niin vastuullinen kuin aidossa professionissa.¹⁹

Kun opettajia verrataan kanttoreihin ammattikuntana, nähdään monia yhtäläisyyksiä. Myöskään kanttorius ei näytä täyttävän perinteisen profession

15 Turner 1998, 133.

16 Niemi 2004.

17 Airaksinen 1991, 26.

18 Tohtorinkoulutusohjelmat varsinaisesti käynnistyivät suomalaisissa taidekorkeakouluissa ja yliopistoissa vähän ennen vuosituhannen vaihdetta; koulutuksellista yhteistyötä tekivät mm. silloiset Sibelius-Akatemia, Teatterikorkeakoulu sekä Taideteollinen korkeakoulu metodiopintojen osalta, lisäksi VEST-tohtorikoulu toi yhteen Sibelius-Akatemian, Teatterikorkeakoulun sekä Helsingin yliopiston musiikki- ja teatteritieteen oppiaineen jatko-opiskelijoita.

19 Niemi 2004.

kriteerejä. Koulutus on toki pitkä – käytännössä pitempi kuin minkään muun kirkon työntekijäryhmän. Tämä johtuu siitä, että musiikin opiskeluun ei voi ryhtyä tyhjältä lukion jälkeen.²⁰ Soitto-opinnot aloitetaan jo lapsena, viimeistään nuoruudessa. Muusikkous kuitenkin sijoittuu yhteiskunnallisesti enemmän kulttuuriin ja taiteen kenttään, jossa professionaalisuuden kriteerit eivät täyty samoin kuin tunnustetuissa professionissa. Taiteen kentän koulutuksella ja sen tuottamalla osaamisella ei myöskään ole ollut riittävää tiedeperustaa.²¹ Yksi kanttorin professionaalisuuden este saattaa myös olla se, että kirkossa papeilla on eräänlainen hegemonia profession omistajuudessa.

Yhteiskunnan ja työelämän viimeaikaiset muutokset ovat johtaneet siihen, että perinteisten ammattien rajat ovat hapertuneet. Ammattikuntien tilalle ovat tulleet asiantuntijaverkostot. Enää ei siis niinkään kaivata huippuasiantuntijoita, jotka yksin, solistin tavoin, ratkaisevat ongelmia. Työyhteisössä toimiminen edellyttää verkostoitumista, moniammatillista yhteistyötä ja synergiaa kollektiivisten toimijoiden sekä yksittäisten työntekijöiden kesken.²² Työtä tehdään tiimeinä, joissa hyödynnetään jaettua osaamista. Vaikuttaa siltä, että varsinaisen profession arvostus on hiipunut.

Ammattikorkeakoulutuksessa on jo pitkään käytetty ilmaisua moniammatillisuus, joka poikkeaa aiemmasta ammattilaisuuden käsitteestä.²³ Tähän muutokseen on ollut syynä niin muuttunut työelämä kuin työurien epäyhtenäisyys. Ammattikorkeakoulut ovat pyrkineet kouluttamaan moniammatillisia osaajia, joilla on työelämässä tarvittavaa osaamista ongelmanratkaisussa, tiimityössä, johtamisessa, projektityöskentelyssä, kehittämisessä ja ohjaamisessa. Kyseessä on siis laaja-alainen ammattitaito.²⁴ Tämänkaltaista koulutusta on kritisoitu siitä, että näin koulutetulla ammattilaisella ei varsinaisesti ole syvällistä osaamista eikä tietämystä mistään osa-alueesta. Osaaminen on pinnallista yleisosaamista, ei syvää asiantuntijuutta.²⁵ Haasteeksi muodostuukin niin musiikin kuin muidenkin taidealojen kohdalla se, että todellisen

20 Koulutukseen pyrkimisen edellytyksenä on huomattava musiikillinen osaaminen, ks. Valintaopas 2018. Kirkkomusiikin koulutusohjelma, Taideyliopisto.

21 Airaksinen 1991, 26.

22 Savonmäki 2007, 18.

23 Ks. esim. Katajamäki 2010.

24 Katajamäki 2010, 18; Eteläpelto 2001, 6–9.

25 Tätä dilemmaa on pohtinut mm. Huhtanen (2012) käsitellessään musiikkipedagogikoulutusta ammattikorkeakoulutuksessa, jossa jatkuvasti lisääntyvien ns. yhteisten opintojen määrä ja laajuus on alkanut syödä itse musiikillisen taidon osaamisen substanssia huolestuttavassa määrin.

ammattilaisuuden saavuttamista ei ole mahdollista nopeuttaa. Kyse on sekä tiedon, taidon että taiteen oppimisesta.

Työelämässä toimii tällä hetkellä edelleen suuri joukko ihmisiä, jotka ovat saaneet koulutuksen johonkin tiettyyn ammattiin. Sekä koulutus että työtehtävissä toimiminen ovat rakentaneet vahvasti toimijoiden ammattilaisuutta sekä siihen kytkeytyvää identiteettiä. Siksi on ymmärrettävää, että toimija haluaa puolustaa omaa ammattiaan ja kaipaa siihen, minkä hän kokee olevan koulutuksensa perusteella oman ammattinsa ydintyötä.²⁶

3.3 Kanttorin ammattilaisuuden kaksi puolta

Kirkon näkemys siellä työskentelevien ihmisten ammatillisesta osaamisesta on kuvattu kunkin työntekijäryhmän ydinosaamiskuvauksissa, jotka on laadittu yhteistyössä kouluttavien laitosten ja työelämän edustajien kanssa.²⁷ Niillä on Kirkkohallituksen hyväksyntä.²⁸ Kutakin työalaa koskevalla ydinosaamisella tarkoitetaan sellaista keskeisten tietojen ja taitojen sekä asenteen soveltamista käytännön tilanteissa, josta tunnistaa ammattikunnan tai yhteisön edustajan.²⁹ Kirkon ammattien ydinosaamiskuvausten laatimisen yhteydessä pidettiin tarpeellisena muotoilla kaikille kirkon hengellisen työn ammattilaisille yhteinen ydinosaamiskuvaus, hengellinen ydinosaaminen. Työtehtävästä riippumatta eri työntekijäryhmillä nähdään olevan sellaista yhteistä ydinosaamista, joka erottaa heidät yhteiskunnan vastaavissa tehtävissä työskentelevistä.³⁰

Ammatillista ydinosaamista alkaa kertyä peruskoulutuksen aikana, ja se vahvistuu, syvenee ja laajenee työuran myötä kokemuksen ja täydennyskoulutuksien avulla. Osaaminen painottuu erilaisten tehtävien mukaisesti. Ydinosaamisen lisäksi kullakin ammattilaisella on omaa erityistä osaamista, joka syntyy työkokemuksen syvenemisen, erikoistumisen tai koulutuksen kautta.³¹

Ydinosaamisten kuvaukset on laadittu kirkon hengellisestä perustehtävästä käsin, ja ne koskevat ammatteja, joille piispa kokous on päättänyt

26 Koskiahho 2000, 22.

27 Mukana ovat olleet ammattikorkeakoulututkintojen kompetenssikuvaukset sekä yliopistojen (teologisten tiedekuntien) ydinaineskuvaukset sekä työntekijäjärjestöjen laatimat eettiset ohjeet, ks. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen 2010.

28 Hyväksytty Kirkkohallituksessa 20.04.2010.

29 Ns. ammatillinen ydin.

30 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

31 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

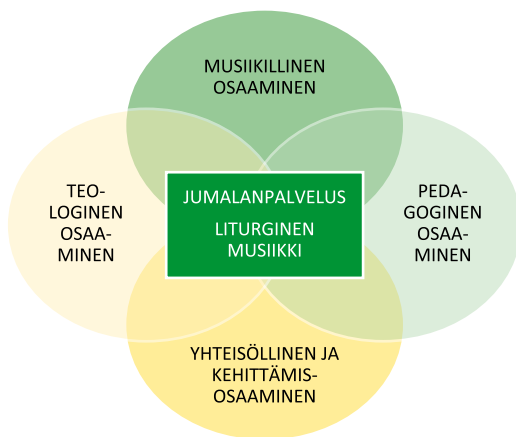
kelpoisuusvaatimukset tai -suositukset. Kuvauksissa osaaminen kuvataan kirkon työn näkökulmasta,³² ja niissä on otettu huomioon ammattien ja toimintaympäristöjen kehityssuuntia.³³ Kuvaukset tukevat myös sekä tutkintotavoitteisen että täydennyskoulutuksen kehittämistä.³⁴

3.3.1 Kanttorin ydinosoaminen

Vuonna 2010 laaditussa kanttorin ydinosoamiskuvauksessa määriteltiin ydinosoamisen keskeisimmäksi osa-alueeksi jumalanpalvelus ja liturginen musiikki.³⁵ Kanttorin työssä keskeisintä on siis jumalanpalveluselämään kytkeytyvä musiikillinen osaaminen. Ydintehtävää kehystäviä osaamisalueita ovat pedagoginen osaaminen, teologinen osaaminen sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen.

Kuvio 3.1

Kanttorin ydinosoamisen muodostavat osa-alueet.



32 Koulutukset tuottavat pätevyyden myös erilaisiin yhteiskunnan tehtäviin, esim. kuntien palveluksessa.

33 Ydinosoamiskuvaukset ovat parhaillaan uudistumassa; Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Plus-sivustolla todetaan: ”Ydinosoamiskuvauksia päivitetään”, ks. Kirkon ammattien ydinosoamiskuvaukset.

34 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosoaminen 2010.

35 Kanttorin ydinosoaminen 2010.

Kirkkojärjestyksen mukaan virassa toimivan kanttorin tehtävänä on johtaa seurakunnan musiikkitoimintaa.³⁶ Kanttori vastaa musiikista seurakunnan jumalanpalveluksissa ja kirkollisissa toimituksissa sekä seurakunnan tilaisuuksissa, opettaa rippikoulussa, hoitaa musiikkikasvatustyötä ja edistää musiikin käyttöä seurakunnan eri toiminnoissa. Kanttorin vastuulla on seurakunnan soittimien hoito ja huolto.³⁷ Musiikkitoiminnan johtaminen tarkoittaa musiikkitoiminnan kokonaisuudesta vastaamista. Tavoitteena on monipuolisuus sekä mahdollisimman korkea musiikillinen taso. Keskeiset tehtävät ovat periaatteessa kaikilla kanttoreilla samat. Työssään kanttoreilta odotetaan musiikillista laaja-alaisuutta, koska nykyinen seurakunnissa käytössä oleva musiikki sisältää laajalti erilaisia musiikin tyyliä ja ilmaisukeinoja. Suurissa seurakunnissa on ollut mahdollista painottaa jotakin kanttorin työn tehtäväaluetta ja luoda erilaisia tehtäväprofiileja.³⁸

Kanttoreiden koulutus yliopisto- sekä ammattikorkeakoulutasolla käsittää muusikoksi kouluttautumisen lisäksi 90 opintopisteen kokonaisuuden, joka pätevöittää kirkon virkaan.³⁹ Tämä kirkollisten aineiden osio käsittää suurimmaksi osaksi musiikkiopintoja laulussa, musiikinjohdossa, urkujensoitossa sekä soittimien hoidossa ja huollossa. Näiden lisäksi on pedagogisia ja soveltavia opintoja sekä 10 opintopisteen osio teologisia opintoja, jotka käsittävät kristinuskon sisältöä, kirkkomusiikin teologiaa, hymnologian ja liturgiikan tuntemusta.⁴⁰

3.3.2 Hengellisen työn ydinosaaminen

Kirkon ammattien ydinosaamiskuvausten yhteydessä ilmeni tarve luoda kaikille kirkon hengellisen työn ammattilaisille yhteinen ydinosaamiskuvaus.⁴¹ Kanttoreiden musiikillinen osaaminen on paljolti samankaltaista kuin esimerkiksi musiikinohjaajan, yhteisömuusikon tai musiikkipedagogin. Kirkon hengellisessä virassa työskentelevällä edellytetään kuitenkin sellaista ydinosaamista,

36 Kirkkojärjestys 1055/1993, luku 6: § 28.

37 Kanttorin ydinosaaminen 2010.

38 Kanttorin ydinosaaminen 2010.

39 Kirkkomusiikin opinto-opas 2018.

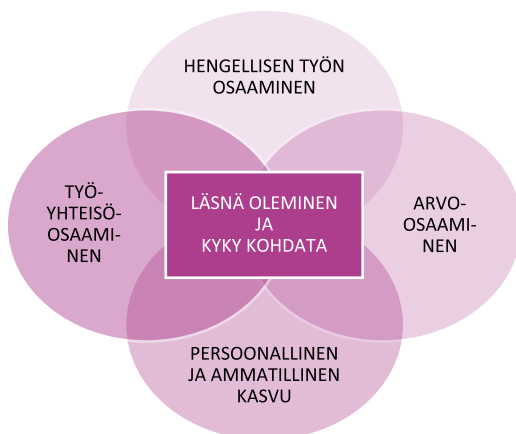
40 Kirkkomusiikin opinto-opas 2018.

41 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

joka erottaa hänet muista toimijoista yhteiskunnan vastaavissa tehtävissä.⁴² Seuraavassa kuvataan kirkon hengellisten työntekijöiden ydinosaamista.

Kuvio 3.2

Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaamisen osa-alueet.



Hengellisen työn osaamisessa keskeistä on ymmärrys seurakunnan ja sen toiminnan hengellisestä luonteesta. Työskentely tapahtuu kiinteästi osana paikallista seurakuntaa, mutta samalla osana maailmanlaajuisia Kristuksen kirkkoa. Työtä tehdään Kolmiyhteisen Jumalan edessä sekä yhdessä hänen kanssaan. Työntekijän tehtävänä on kutsua ja opastaa kohtaamiaan ihmisiä Pyhän äärelle, toimia seurakuntalaisten kanssa yhteistyössä sekä elää uskon-yhteisön jäsenenä. Suhde Jumalaan on työntekijälle voiman lähde ja samalla työn uskottavuuden edellytys.⁴³

Oleellista hengellisessä työssä toimiville on se, että seurakunta on valinnut heidät vastuullaan oleviin tehtäviin ja heillä on kyseisen tehtäväalueen edellyttämä ammatillinen koulutus. Jokaisella viralla ja toimella on oma erityinen tehtävänsä, vaikka kaikki toimivat rakentaen samaa yhteistä kirkkoa. Hengellisen työn osaaminen edellyttää myös kirkon uskon, Raamatun ja kirkon muiden perustavien dokumenttien tuntemista sekä kykyä soveltaa niiden sisältöä seurakunnan työhön.⁴⁴

⁴² Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

⁴³ Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

⁴⁴ Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

Hengellisen työn tekijältä edellytetään kirkon arvojen tuntemista ja niihin sitoutumista. Tämän lisäksi tarvitaan myös erilaisten elämäntapojen ja muiden uskontojen perusteiden tuntemista, jotta voidaan käydä vuoropuhelua eri tavoin ajattelevien ja toimivien kanssa. Läsnä oleminen on edellytyksenä yksilöiden ja ryhmien kohtaamiselle ja aidolle kiinnostukselle heitä kohtaan. Kohtaamisella tarkoitetaan todesta ottamista ja toisen kunnioittamista. Työntekijän on hyvä tunnistaa oman tehtävänsä sekä persoonansa rajat, jottei hän kuormittuisi liikaa.⁴⁵

Persoonallinen ja ammatillinen kasvu niveltyvät kiinteästi työntekijän henkilöön. Kirkon hengellistä työtä tehdään nimenomaan oman persoonan kautta. Realistinen itsetuntemus on olennaista, jottei työotteesta tule joko ulkokohtaista tai työstä itsensä toteuttamisen väline. On myös syytä huolehtia ammatillisen osaamisen kehittämisestä sekä omasta työhyvinvoinnista.⁴⁶

Kirkon perustehtävän – uskon syntyminen ja syveneminen, lähimmäisen rakastaminen, toivon vahvistuminen – tuntemisen lisäksi työntekijältä odotetaan omien työtehtävien hoitamista ja sitoutumista yhteisiin sovittuihin toimintaperiaatteisiin. Työntekijällä on oltava kokonaiskuva niin omasta kuin koko työyhteisön perustehtävästä voidakseen työskennellä yhdessä vapaaehtoisten sekä luottamushenkilöiden kanssa. Työntekijältä edellytetään sitoutumista yhteiseen päämäärään.⁴⁷

3.4 Koulutuksesta kohti työelämää

Tavallisimmin kanttoriopintoihin hakeutuvat ovat nuoria aikuisia, jotka ovat lähes suoraan lukio-opinnoista lähteneet kouluttautumaan musiikkialalle.⁴⁸ He ovat harrastaneet musiikkia vuosikausia ja tehneet tasosuorituksia vähintään yhdessä instrumentissa.⁴⁹ Näistä osalle kanttoriopinnot eivät ole olleet ensisijainen tavoite, vaan on haluttu musiikkia opiskelemaan jossain muodossa.⁵⁰ Joillakin opintojen aloittajilla taas pääsy kanttorin työhön on ollut heti selkeä tavoite. Välttämättä kovinkaan monelle varsinainen kanttorin

45 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

46 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

47 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

48 Huhtanen 2013, 8.

49 Taideyliopiston Sibelius-Akatemian valintaoppaassa hakijalla edellytetään olevan koulutettavuuden lisäksi myös hyvät musiikilliset tiedot ja taidot, ks. Valintaopas 2018.

50 Huhtanen 2013, 72.

työn kokonaisuus ei ole selkeä, vaan ammatti hahmottuu pikemminkin eri soittimien, laulun ja kuorotoiminnan kautta. Opintojen alussa ei useinkaan ole ymmärrystä siitä, että seurakunnan muusikon työ käsittää paljon muuta kuin musisointia. Yllätyksiä saattaa tulla työn ulkomusiikillisista vaatimuksista, joihin kuuluvat kokoukset, järjestelmien käyttö ja monenlaisten ja -ikäisten ihmisten kohtaaminen.⁵¹ Varsinaiseen hengellisen työn osaamiseen ei pätevöittävässä koulutuksessa ole opintoja.

Huomattavana opiskelijaryhmänä ovat tätä nykyä alanvaihtajat⁵², jotka keski-ikäen tietämällä suuntaavat kanttoriopintoihin lapsuuden ajan harrastuksensa pohjalta.⁵³ Takana saattaa hyvinkin olla yliopistotutkinto – jopa kaksi – ja työvuodet täysin erityyppisellä uralla. Jokin silti alkaa vetää kanttoriopintojen pariin. Tällöin edellytyksenä ovat aiemmat musiikkiopinnot, vähintään sitoutuneen ja pitkään jatkuneen harrastamisen tasolla, jotta edes opiskelemaan pääsy voisi toteutua. Olisi toivottavaa, että tällaisten alalle valmistuvien kanttoreiden aiempaa muunlaista osaamista ja kokemusta osattaisiin hyödyntää seurakunnissa.

”Kanttoriksi pääsee vähemmilläkin taidoilla” oli käsitys, jota eräs Huhtasen haastatteleminen kanttoriopiskelijoista oli pitkään kantanut mukanaan.⁵⁴ Lausahuksen paikkansa pitävyyttä on vaikea todistaa. Opiskelijoiden keskuudessa kuitenkin on tunnettua Sibelius-Akatemian sisällä vallitseva epävirallinen arvojärjestys. Korkeimmalle noteerataan esittävän säveltaiteen koulutuksessa opiskelevat, seuraavana tulevat musiikkikasvattajat ja alimpana ovat kirkkomuusikot. Jako on karkea eikä välttämättä pidä nykyään enää paikkaansa, etenkin kun pienemmät aineryhmät (jazz, kansanmusiikki) ovat sekoittaneet pakkaa.⁵⁵ Musiikin korkeimpiin sfääreihin voi myös kirkkomusiikko kurkottaa opiskelemalla A-tutkinnon pääinstrumentissaan. Tällöin paikka taiteilijoiden joukossa voi ajeta – tosin pitkä opiskeluaika venyy entisestään.⁵⁶

51 Haavisto 2015, 11.

52 Ammatillisen koulutuksen raportti 2017 (2018), 19.

53 Huhtanen 2013, 11.

54 Huhtanen 2013, 88.

55 Sibelius-Akatemian opinto-opas 2018.

56 Laulupääaineiset kanttoriopiskelijat ovat osallistuneet menestyksekkäästi esim. Lappeenrannan laulukilpailuihin. Heidän lauluun on kilpailujen jälkipuinneissa saatettu kuitenkin arvioida ”jäykäksi kanttorityyliksi”. Kyseinen kommentointi kertoo vahvasta asenteellisuudesta kirkkomusiikoiden musiikillista osaamista kohtaan.

Seurakuntien palveluksessa toimii tällä hetkellä musiikin ammattilaisina noin 900 kanttoria tai kirkkomuusikkoa.⁵⁷ Joukossa on virallisen koulutusjärjestelmän koulimia, pätevyysvaatimukset täyttäviä eri-ikäisiä kirkkomusiikin ammattilaisia sekä virallista pätevyyttä vailla olevia, muutoin kokemusta omaavia muusikoita. Parhaillaan seurakunnissa käynnissä olevat säästötalkoot ovat vähentäneet virkoja: eläköityvän kanttorin tilalle ei aina hankita uutta. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työt jaetaan ja jotakin jätetään tekemättä. Seurakuntalaisista toivotaan pelastusta musisoimisen säilymiseksi.

Myös toisenlainen suuntaus on ilmaantunut: useassa seurakunnassa säästäminen on toteutettu siten, että esimerkiksi B-virka⁵⁸ muutetaan C-viraksi toteamuksella ”näin saadaan enemmän hakijoita”.⁵⁹ Tässä on kuitenkin hiukan hurskastelun makua, koska samaan aikaan päättäjät seurakunnissa pohtivat kuumeisesti säästämisen eri muotoja. Vielä arveluttavampaa on, että virka muutetaan osa-aikaiseksi, esimerkiksi 80-prosenttiseksi.⁶⁰ Työtehtävät saattavat hyvinkin jatkua kuten ennenkin. On varsin edesvastuutonta olettaa, että 60-prosenttinen C-kanttorin palkka riittää elannoksi. Säästämisen seurauksena tehtävää saadaan usein hoitamaan epäpätevä henkilö, jolla on jokin muu leipätyö ja joka sen ohessa hoitaa sivutoimenaan kanttorin työt. Miten nämä suuntauksat näkyvät seurakunnissa, ei vain musiikkityössä vaan muussakin toiminnassa? Pahimmillaan tilaisuudet ja toimitukset hoidetaan keikkakanttoireilla. Tästä seuraa pitkäjänteisen suunnittelun ja kehitystyön katkeaminen, joka voi olla kuolinisku seurakunnan musiikkityölle.⁶¹

3.5 Kanttori odotusten ja toiveiden ristitulella

Kanttorin työn ydinosaaminen ja hengellisen työn ydinosaaminen muodostavat varsin kompleksisen kokonaisuuden. Millä tavoin nämä kaksi varsin

57 Vuonna 2017 kanttorin tehtävissä kirkossa toimi 912 kanttoria, ks. Koko henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin vuosina 2008–2017.

58 Kanttorin virkojen kolme tasoa ovat 1) laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorinvirka (aiemmin A-kanttori), 2) ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorinvirka (aiemmin B-kanttori) ja 3) muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorinvirka (aiemmin C-kanttori); ks. Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista 2010.

59 Kirjoittaja on tämän ilmiön nähnyt vuonna 2018 kahdessa seurakunnassa, joiden kanttorihakua hän seurasi.

60 Kirjoittaja on seurannut kirkon työpaikkailmoituksia kanttoireiden osalta viimeisten neljän vuoden ajan ja havainnut tämän.

61 Kirjoittajan kotiseurakunnassa (kappeli) on tapahtunut juuri näin: kun kanttoria ei enää ole, ei musiikkityöstä voi enää puhua; jumalanpalvelusten musiikista vastaavat vaihtuvat keikkailijat.

erityyppistä ydinosaamiskuvausta voivat toteutua kanttorin työssä? Yksin-omaan kanttorin oma ydinosaaminen on jo mittava. Esimerkiksi toimitusten ja kuorotoiminnan yhteydessä kanttorilta edellytetään kuitenkin myös kykyä sielunhoidolliseen kohtaamiseen ja tukemiseen.⁶² Kanttoreiden tehtävänkuvan laajuus kirkossa vaikuttaa epärealistiselta, varsinkin kun koulutus ei suoranaisesti varusta hengelliseen työhön. Koulutus ei anna myöskään riittävää osaamista johtajuuteen ja tehtävien organisoimiseen, ja sama koskee tapahtumien tuottamista ja tiedotusta. Kanttoreilta puuttuu myös ajantasainen malliohjesääntö, olemassa on vain vanhentunut ohjesääntö vuodelta 1982.⁶³ Pitkällisen koulutuksen saanut kanttori haluaa tehdä oman ammatinsa ydintyötä ja puolustaa omaa ammattiaan.⁶⁴

Engström, Salminen ja Tuukkanen toteavat tutkimuksessaan, että hengellisyys liittyy kiinteästi kanttorin työhön: suhde Jumalaan on voiman lähde ja työn uskottavuuden edellytys. Kanttorit kokevat olevansa kutsumassa seurakuntalaisia pyhän äärelle samaan tapaan kuin diakoniatyöntekijät.⁶⁵ Kuitenkin kanttorin työn hengellinen luonne ja siihen liittyvä osaaminen on nuorilla, ammattiinsa juuri valmistuneilla heikommin hallussa kuin vanhemman polven kanttoreilla.⁶⁶ Kanttori on rakentanut musiikillista identiteettiään huomattavan pitkään sekä saanut tunnustusta nimenomaan musiikillisesta osaamisestaan opintojensa aikana.⁶⁷ Kirkon työntekijän identiteetti saattaa olla vasta hitaasti kehkeytymässä tai sitä ei ole lainkaan olemassa. Oman hengellisen elämän hoitamista ei välttämättä tohdita ottaa puheeksi opiskelun yhteydessä. Henkilökohtaisen uskon oletetaan kuitenkin itsestään selvästi olevan lähtökohtana kirkon työntekijän hengellisen työn ydinosaamiselle.⁶⁸

Toisen tyyppisen osaamishaasteen kirkon musiikkityötä tekevät kohtaavat, kun heiltä kaivataan tänä aikana yhä monipuolisempia taitoja ja esimerkiksi usean eri musiikkigenren hallintaa. Nykypäivänä kanttorilta ja kirkon työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän valmiutta suoriutua monenlaisista tehtävistä, vaikka ne eivät aina kuuluisikaan omaan toimenkuvaan.

62 Ks. Haavisto 2015.

63 Piispainkokous on vuonna 1982 hyväksynyt kanttorin viran ohjesäännön, jota ei ole päivitetty.

64 Vrt. Koskiahio 2000, 22.

65 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 56–58; ks. myös Lehmusmies 2018, 84–85.

66 Sama suuntaus näkyy myös muissa kirkon ammateissa: henkilökohtainen suhde uskoon ja kirkkoon on selvästi ohentunut, ks. esim. tutkimus kirkon lastenohjaajista, Pohjola 2018, 7.

67 Tunnustuksen saaminen vuorovaikutuksellisten suhteiden välityksellä rakentuvalla identiteetillä on elintärkeää, ks. Honneth 1995, 121–123, 129.

68 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

Toiveita kanttoreiden laajemmasta osaamisesta on tuotu varsin runsaasti esille jo 1970-luvulta lähtien.⁶⁹ Kun tarkastellaan viime aikoina avoinna olleita kanttorin virkoja, näyttäisi eri-ikäisten musiikkikasvatus, uudempien toimintamuotojen (erityismessut) toteuttaminen sekä bänditoiminta painottuvan. Myös yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja peräänkuulutetaan. Musiikkialan koulutusta käsittelevän TOIVE-hankkeen kanttoreita käsittelevässä osatutkimuksessa selvitettiin kirkkoherrojen näkemyksiä kanttoreiden osaamistarpeista. Kirkkoherrojen mukaan kanttoreiden osaaminen oli yksipuolista, klassiseen musiikkiin keskittyynyttä, eikä gospel- tai nuorisomusiikkia osattu riittävästi. Kanttoreiden tulisi tuntea ja osata huomattavasti paremmin gospel- ja nuorisomusiikkia sekä anglosaksista ylistysmusiikkia. Lisäksi kirkkoherrat kritisoiivat sitä, että kanttoreiden musisoinnissa korostui esittävyys – seurakuntatyössä pikemminkin tulisi luoda ja tukea yhteistä laulukulttuuria. Käyttöön kaivattaisiin laulumateriaalia, jonka lähtökohtana olisi tämän ajan populaarityyppinen musisointi.⁷⁰

TOIVE-hankkeen tulokset kertovat kirkkoherrojen näkemyksistä, ja heillä onkin luonnollisesti oltava näkemys oman seurakuntansa tarpeista. Kuitenkin heidän kompetenssinsa musiikillisen osaamisen arviointiin on suurimmalta osalta riittämätön ja paikoin epärealistinen. Esitetyt toiveet kuitenkin viittaavat kiistatta tarpeeseen palvella seurakuntien musiikkielämää monipuolisemmin. Kirkon virassa toimiva kanttori ei voi pitää seurakuntaa yksinomaan musiikillisten esitystensä yleisönä, vaan hänen on myös pyrittävä toimimaan tavoilla, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä. Tämä tarkoittaa seurakuntalaisten osallistamista musisoimaan eri tavoin. Tästä syystä kanttoreilta kaivataan monenlaista pedagogista osaamista: kirkkomuskareiden toteuttamista, kuorojen harjoittamista, rippikoulun musiikinopetusta, yhteislaulutilaisuuksien järjestämistä, soitinyhtyeiden vetämistä. Koulutuksen tarjoama perinteinen yksilöopetukseen suuntautuva instrumenttipedagogiikka ei riitä – tarvitaan käytännön tarpeisiin vastaavia pedagogisia välineitä: ryhmän ohjaamisen taitoja, kuoropedagogiikkaa, eri ikäisten pedagogisia menetelmiä, tietoa oppimiskäsityksistä ja -tyyleistä sekä äänenkäytön perusteiden tuntemusta.⁷¹

Kirkkomuusikon koulutusta ja opiskelusisältöjä tarkasteltaessa huomataan, että opinnot ovat lähes kokonaan musiikin opintoja: suoritettavat tutkinnot ja tasosuoritukset edustavat nimenomaan musiikillista osaamista.

69 Huhtanen 2013, 23.

70 Pohjannoro & Pesonen 2010, 34; Huhtanen 2013, 24.

71 Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen 2007, 43; Huhtanen 2013, 97.

Ne myös arvioidaan musiikillisina esityksinä.⁷² Myös akateemiset professiot perustuvat yhä mestari–noviisi-ajattelulle,⁷³ ja sama tilanne vallitsee myös kirkkomuusikoiden koulutuksessa. Koulutus – ja siellä vaikuttavat ”mestarit”, joita noviisit seuraavat – pitää tiettyjä asioita merkittävinä ja tavoiteltavina eli tarjoaa kirkkomuusikon ”skriptin”.⁷⁴ Opiskelun kautta opitaan se, mikä on arvokasta. On siis hankittava esiintyvän taiteilijan koulutus, jotta voi mennä kirkon virkaan kanttoriksi. Viran hoidossa kuitenkin edellytetään hengellisen työn osaamista – mutta koulutusta hengellisen työn osajaksi ei tutkintovaatimuksiin sisälly. Nykyinen kirkkomusiikin maisterikoulutus on erittäin laaja kokonaisuus, jonne tuskin on mahdollista lisätä mitään. Koulutuksesta valmistutaan kirkkomusiikin aineryhmästä musiikin maisteriksi, ei kanttoriksi.⁷⁵ On myös huomattava, että koulutuksessa ei arvioida kirkon työtehtäviin oppimista.

Kuorotoiminnan, konserttien ja muiden musiikkitilaisuuksien lisäksi kanttorit työskentelevät yhdessä pappien, diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden sekä lastenohjaajien kanssa.⁷⁶ Tällöin tarvitaan yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Kanttoreiden toiminta yhdessä muiden työntekijäryhmien kanssa perustuu tasavertaisuudelle. Tiitun tutkimus toi kuitenkin esiin karun todellisuuden liittyen pappien ja kirkkoherrojen toimimiseen yhdessä kanttoreiden kanssa. Yhteistyö pappien kanssa koettiin ongelmalliseksi,⁷⁷ lisäksi kirkkoherrat pyrkivät ohjaamaan kanttoreiden musiikkivalintoja, puuttuivat työn tekemiseen ja määrään sekä vaativat tekemään tiettyjä työtehtäviä.⁷⁸ Papit ja kirkkoherrat näyttävät itsestään selvästi asettuvan hierarkkisesti kanttoreiden yläpuolelle.⁷⁹ Voidaan myös kysyä, missä määrin papiston suhtautuminen kanttoreihin heijastuu muihin työntekijäryhmiin.

72 Sibelius-Akatemian opinto-opas 2018.

73 Ylijoki 1998, 36.

74 Huhtanen 2013, 106.

75 Huhtanen 2013, 104.

76 Yhteistyö toteutuu jumalanpalveluksissa, rippikoulussa, kerhoissa, hartauksissa ym.

77 Tiitu 2009, 8.

78 Tiitu 2009, 207.

79 Ks. Stevanovic 2014.

3.6 Mitä on kanttorin ammattilaisuus?

Edellä on esitelty useita tulokulmia kanttorin ammattilaisuuteen. Näitä ovat olleet yhtäältä profession ja ammattien välinen vertailu, jonka perusteella kanttorin työ ei ole professio vaan asettuu lähinnä ”semiprofession” kategoriaan. Kanttorin ammattilaisuuden lähtökohtana ei ole riittävää tiedeperustaa, ja kirkkomuusikon koulutuksessa edelleen painottuu syvälinen kirkkomusiikin osaaminen ja taide sekä musiikin esittämisen taidot.

Toisaalta kirkon musiikin ammattilaisen ydinosaaminen ja hengellisen työn ydinosaaminen muodostavat hyvin haasteellisen kokonaisuuden, johon pätevä koulutus ei hengellisen osaamisen osalta edes tarjoa opintoja. On naiivia olettaa, että koulutukseen hakeutuvalla on jo lähtökohtaisesti olemassa tarvittavaa hengellistä osaamista. Miten tämä osaaminen voitaisiin saavuttaa?

Kolmantena osa-alueena voidaan mainita paineet yhteiskunnalliselta suunnalta: kanttoreiden odotetaan laajentavan musiikillista osaamistaan, mikä näkyy muun muassa toimitusten musiikkitoiveissa.⁸⁰ Tähän kanttorit ovat vastanneet eri tavoin: osa ottaa rohkeasti haasteita vastaan ja pyrkii sovittamaan toivottuja kappaleita uruille. Jotkut saattavat ristiriitatilanteessa puolestaan ryhtyä totaalikieltäytyjiksi suostumatta etsimään kompromissiratkaisua musiikin valintaan.⁸¹ Kanttorin työhön on myös tullut lukuisia ei-musiikillisia osaamisalueita, esimerkiksi järjestelmien ja muun tietotekniikan muodossa. Näiden käyttämiseen motivoituminen ei ole itsestäänselvyys. Lisäksi paineita ovat luoneet toimintaympäristön muutokset, jotka ovat seurausta muun muassa seurakuntaliitoksista. Suuret seurakunnat koostuvat monesta – usein väkisin – yhteen liitetystä seurakunnasta, joiden lukuisten kirkkojen välillä kanttorit ja papit autoilevat toimituksesta toiseen. Kun tähän vielä lisätään kirkon jäsenkato ja siitä seurannut verotulojen väheneminen, ovat kanttorinvirat joutuneet uhan alle.

80 Ks. Grundstén 2017.

81 Ehkä ääriesimerkki on Haaviston (2015, 18) siteeraus sosiaalisesta mediasta: ”Terroristin kanssa on helpompi neuvotella kuin kanttorin.”

Kuvio 3.3

Kanttorin toimintaa määritellään ja haastetaan.



Kanttorin ammattilaisuutta voidaan siis katsoa ainakin teologian, kirkkomusiikin sekä yhteiskunnan näkökulmasta. Mikä taho päättää, mikä on keskeisintä kanttorin osaamisessa? Mattila määrittelee kanttorin työn hengelliseksi viraksi, palvelutehtäväksi – se ei ole arvo- tai etuasema. Hengellinen virka on ”hierodiakoniaa”, ei hierarkiaa; viranhaltija ei siis ole herra, vaan palvelija. Hengellinen virka kokonaisuudessaan kohoaa siitä, minkä palveluksessa se on. Olennainen kysymys kuuluukin, mitä varten kirkossa on virka, ja tähän Mattila vastaa: ”olla sanan ja sakramenttien palvelija.”⁸² Vaikka kanttorin ammatti onkin kirkon virka, olisi toivottavaa ”kääntää” tehtävän määrittely sellaiseen muotoon, jossa käytettäisiin jotakin muuta kuin teologialähtöistä kieltä ja joka sanoitettaisiin tehtävälle ominaisesta sisällöstä käsin.

Djupsjöbacka on pohtinut kirkkomusiikin ja siihen johtavan koulutuksen kulttuurista merkitystä. Onko kanttori kirkon muusikko vai muusikko kirkossa, toisin sanoen, onko kanttorin tehtävänä julistaa kirkon sanomaa vai toimia taiteilijana?⁸³ Kirkkomusiikilla on ylivertaisia keinoja nimenomaan kirkon työssä, koska musiikin symbolit ovat käsitteistä vapaita. Ne voivat avata sielun maisemia ja saavuttaa eri tunnetasoja, jotka ovat kielen tuolla

82 Mattila 2010, 18, 19; alun perin Pöhlmann 1974.

83 Djupsjöbacka 2010, 37.

puolen.⁸⁴ Musiikin avulla voidaan viitata johonkin ”aivan toiseen”⁸⁵, avata ovet suureen tuntemattomaan ja vastata näin ihmisen syvimpiin tarpeisiin. Djupsjöbacka päätteläkin, että kirkkomuusikin perimmäinen tehtävä on toimia pyhyiden puolustajana ja rikkinäisen ihmissielun eheyttäjänä.⁸⁶

Yhteiskunnallisesti kanttorin ammatti on käynyt läpi merkittävän muodonmuutoksen, lähtien entisaikojen lukuisiin tehtäviin venyneestä lukkarista. 1980- ja 1990-luvuilla pidettiin tärkeänä korostaa kanttorin taiteellista tehtävää, erityisesti urkujensoitossa.⁸⁷ Ennen suuria seurakuntaliitoksia kanttorit saivatkin keskittyä omaan musiikilliseen tehtäväänsä: heillä oli oma kirkko ja oma soitin, urut, ja vastuullaan oman seurakunnan jumalanpalvelukset, toimitukset ja tilaisuudet. Kirkkokuoron kanssa harjoitetun kirkkomusiikin kautta palveltiin seurakunnan tilaisuuksissa. Tällä hetkellä näytetään olevan tietyssä mielessä palaamassa takaisin entisaikojen lukkarin laajaan osaamiseen: lukutaidon opettamisen, rokottamisen ja seurakunnan postin kuljettamisen tilalle on tullut laaja musiikillisten genreen kirjo, kaikki ikäkaudet kattava musiikkipedagogiikka, palvelumuotoilu, tapahtumatuotanto ja sosiaalinen media. Kanttorin työnkuva tuntuu olevan vaarassa hajota liian moneen suuntaan. On aihetta kysyä, millä varustuksella ympäri seurakuntaa kiiruhtavan kanttorin oletetaan selviävän tämänkaltaisen työn kokonaisuudesta.⁸⁸ Tätä taustaa vasten tuntuukin oudolta, että korkeatasoisen muusikon ja hengellisen työntekijän työt voidaan säästämisen nimissä hoitaa vapaaehtoisin maallikkovoimin.⁸⁹

3.7 Valoja ja varjoja kanttoreiden tulevaisuuden yllä

Kanttoreiden tulevaisuudesta maalailaan sekä uhkaavia että innostavia kuvia. Djupsjöbackan huoli on, että kanttorista on muotoutumassa ”kylien moniottelija, joka toimii kirkossa, koulussa, kansalaisopistossa, erilaisissa kerhoissa ja kuoroissa ohuella osaamisella, hallitsematta yhtään lajia”.⁹⁰ Toisenlaisiakin

84 Ks. myös Wikström 2000, 152.

85 Ks. Otto, 1990.

86 Djupsjöbacka 2010, 37.

87 Djupsjöbacka 2010, 38.

88 Kasvatat osaamispaheet nostetaan selkeästi esiin myös Ammatillisen koulutuksen raportissa 2017 (2018), 21.

89 Djupsjöbacka 2010, 39, 41.

90 Djupsjöbacka 2010, 41.

ääniä kuuluu; moni seurakuntatyötä tekevä kanttori tekee rohkeasti uusia aluevaltauksia. Vuoden 2018 Kanttoripäivillä Espoossa nähtiin esimerkkejä uusista toimintamuodoista, kuten hoivamusiikki⁹¹ sekä Tanskasta vaikutteita saanut Virsiä vauvoille -konsepti.⁹² Innostava ilmiö on myös Gospelia kaikille Mass Choir⁹³, joka on neljän helsinkiläisseurakunnan yhteinen projekti. Nämä ovat osoituksia siitä, että kanttoreilta löytyy kehityspotentiaalia ja halua ottaa uusia haasteita vastaan.⁹⁴

Talouden heikentyminen saattaa johtaa siihen, että musiikkityötä tehdään liian niukoilla henkilöresursseilla. Tästä seuraa uupuminen, mikä ilmeni AKI-liittojen vuoden 2018 jäsenkyselyssä: niitä, jotka vähintään välillä kamppailevat oman työssä jaksamisensa kanssa, on kanttoreiden keskuudessa miltei joka kolmas. Kanttorikunnassa onkin vuoden 2014 jälkeen tapahtunut merkittävä muutos kyynistymiseen päin: yhä useampi suhtautuu työhönsä välineellisesti. Kyselyn tulokset kokonaisuutena osoittavat huolestuttavaa kehitystä kanttoreiden kohdalla usealla työhyvinvoinnin alueella.⁹⁵

Lukuisista haasteista ja ristiriitaisistakin odotuksista huolimatta moni kanttori kuitenkin pitää työstään nimenomaan sen monipuolisuuden ja vaihtelevuuden vuoksi. Ilmaisuu ”musiikin sekatyömies”⁹⁶ kuvaa positiivisessa mielessä monen kanttorin työtettä. Vuonna 2014 tehdyn AKI-liittojen jäsenkyselyn mukaan työ oli useimmille kanttoreille – etenkin ikääntyneemmille – vahvasti kutsumustehtävä sekä merkittävä mielihyvän sekä tyydytyksen tuottaja. Nuoremmille kanttoreille työ merkitsi kuitenkin jotakin muuta: se antoi mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen.⁹⁷ Työhön suhtautumisessa tapahtuneet nopeat muutokset antavat ajattelunaihetta: millainen on tulevaisuuden kanttoreiden suhde ja sitoutuminen kirkon työn hengelliseen ulottuvuuteen?

Kirkon tulevaisuutta ja siellä tehtävää työtä on pohdittu viime aikoina monissa yhteyksissä, joissa asioita perustellaan käyttämällä teologisia argumentteja. Toinen tulokulma aihepiiriin on katsoa kirkon toimintaa ja tulevaisuuden

91 Vanhamäki 2018.

92 Kilpeläinen & Urponen 2018.

93 Lehtipuu 2018.

94 Kuvatut esimerkit eivät kuitenkaan ole koko kanttorikunnalle mahdollisia: monen toimintamuodon toteutuminen edellyttää kollegiaalisuutta sekä kriittistä massaa. Ruuhka-Suomen ulkopuolinen todellisuus yksikanttorisessa seurakunnassa on hyvin erilainen.

95 Tervo-Niemelä 2018, 123.

96 Niemelä 2014, 46.

97 Niemelä 2014, 96.

näkymiä seurakuntalaisen näkökulmasta.⁹⁸ Tämä onkin varsin tervetullutta. Kun musiikki näissä tarkasteluissa tulee otetuksi esiin, on kimmokkeena usein joidenkin kohderyhmien tai työmuotojen toiveet: halutaan uudistuksia, elävyyttä ja rytmimusiikin käytön lisäämistä.⁹⁹ Halutaan uutta vanhan tilalle. Erityinen huolenaihe on kuitenkin se, että kirkon tulevaisuuden strategioissa musiikkitoiminnan mahdollisuudet on sivuutettu.¹⁰⁰ On huomattava, että tilanteessa, jossa kirkon piirissä kävijämäärät ovat kokonaisuutena laskeneet, ovat ne kuitenkin musiikkitalaisuuksien osalta pysytelleet varsin korkeina. Kirkkomuskareiden ja uusien toimintamuotojen, esimerkiksi musiikkiryhmien osalta, ne ovat jopa nousseet. Kanttorin ammatillisuuden ja osaamisen merkitys olisi syytä ymmärtää nykyisessä tilanteessa.

3.8 Pohdinta: Kahden maan kansalaiset

Tässä artikkelissa on tarkastellut kirkossa musiikkityötä tekevien ammattilaisuutta. Vastauksia on haettu seuraaviin kysymyksiin: *Millaista on kanttoreiden ammatillisuus? Millaiset ovat heidän tulevaisuuden näkymänsä?* Näitä kysymyksiä on ensinnäkin lähestytty vertailemalla professiota ja ammattia. Toiseksi on avattu ydinosaamista niin kanttorin kuin kirkon työntekijän hengellisen ydinosaamisen kautta. Kolmantena on hahmoteltu kirkon työn murrosta, jonka taustalla ovat yhteiskunnalliset muutokset, sekä näistä kumpuavia odotuksia ja haasteita, jotka kohdistuvat niin kanttoreiden työhön kirkossa kuin heidän koulutukseensa. Vaikutelmaksi muodostuukin, että kovin monella eri taholla on odotuksia kirkon musiikin ammatilaiden toiminnasta.

Kanttorin ammatillisuus ei asetu profession määritelmään kirkon työn näkökulmasta. Muusikkona kanttori on kiistatta monipuolisesti ja korkeasti koulutettu ammattilainen, joka toimii kirkossa eräänlaisena ”kahden maan kansalaisena”: hän on ammattimuusikko ja samalla kirkon hengellinen työntekijä. Tehtävänsä määrittelyn mukaan hän vastaa seurakunnan musiikista.¹⁰¹ Lähtökohtaisesti kanttoreilla on oman erityiskoulutuksensa perusteella ammatillinen monopoli, ja he pystyvät tarjoamaan työmarkkinoille erikoistuneita

98 Pohjannoro & Pesonen 2010, 45.

99 Hauta-aho & Tornivaara 2009, 15.

100 Ensimmäinen tulevaisuusselonteko, *Kirkko 2020*, laadittiin v. 2010. Siinä ei ole musiikkitoimintaan liittyviä näkökulmia.

101 Niemi 2004: ammatin arvoasema määrittävyä vallan ja vastuun mukaan. On kuitenkin kysyttävä, millaista valtaa kanttorilla on työssään tämän vastuun hoitamisessa.

palvelujaan. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa on kuitenkin ikävällä tavalla tullut ilmi, että kanttorin tehtävät voidaan antaa vapaaehtoisten, ei-koulutettujen maallikoiden hoidettavaksi. Kirkko työnantajana ei näe tarpeelliseksi suojata kanttorin ammattia ei-koulutetuilta eikä tältä osin näytä tunnustavan kanttorin ammattilaisuutta professioksi.¹⁰²

Kanttoriksi pätevyityminen koulutuksen kautta on muusikoksi pätevyitymistä. Prosessi on pitkä, ja se on alkanut jo nuoruudessa musiikkiharrastuksen kautta. Koulutuksen saanut kanttori on huomattavasti valmiimpi musiikillisiin tehtäviin kuin toimimaan hengellisen työn tekijänä, sillä opinnot eivät ole valmistaneet hengellisen työn ammattilaisuuteen. Mikä taho tarjoaa hengellistä osaamista ja pätevöittää kirkon työntekijäksi? Millainen vastuu kirkolla on tässä?¹⁰³

Ammatillisen koulutuksen raportissa on haettu keinoja tukea kouluttavien laitosten ja työelämän välistä vuorovaikutusta. Toimenpiteenä ehdotetaan sellaisten foorumeiden järjestämistä, jotka edistävät yhteistyön ja verkostojen syntymistä ja joissa tunnistetaan sekä jaetaan hyviä käytäntöjä. Lisäksi jatketaan harjoittelunohjaajien koulutuksen tukemista.¹⁰⁴ Nämä keinot tuskin riittävät osaamisvajeen korjaamiseen.

Kanttoreiden täydennyskoulutusta pohtinut työryhmä sai työnsä päätökseen vuonna 2012.¹⁰⁵ Työryhmä paneutui perusteellisesti kanttorin virkaan, työn eri osa-alueisiin sekä koulutukseen. Työryhmän raportissa todetaan:

*Koulutuksen tavoitteena on vahvistaa kirkon työntekijän käsitystä kirkon olemuksesta ja hengellisestä perustehtävästä, jäsentää ammattitaitoa seurakunnan ja kirkon työn kokonaisuuteen sekä korostaa hengellisen elämän hoitamisen merkitystä osana kirkon työntekijän ammatti-identiteettiä.*¹⁰⁶

Näiden konkreettisten parannusehdotusten kautta kanttoreiden täydennyskoulutus tarjoaisi kaivattua osaamista. Näin pystyttäisiin vastaamaan niihin hengellisen työn osaamisen tarpeisiin, joita edellä on nostettu esiin.

102 Vrt. Alasuutari 1996, 141–142.

103 Papeilla on kirkon järjestämä pastoraalikoulutus, joka keskeisenä täydennyskoulutuksena valmentaa kirkon työhön. Ks. Kanttorien täydennyskoulutus 2012, 13.

104 Ammatillisen koulutuksen raportti 2017, 4, 5.

105 Kanttorien täydennyskoulutus 2012.

106 Kanttorien täydennyskoulutus 2012, 10.

Tulevaisuudessa kirkon musiikin ammattilaisen niin musiikilliset kuin myös muut osaamistarpeet¹⁰⁷ muuttuvat kaiken aikaa, eikä aiemmin pätevyyden taannut tutkinto enää riitä näiden haasteiden keskellä. Kuitenkin koko yhteiskuntaa koskeva polttava kysymys on, onko ammattilla ja ammattilaisuudella ylipäättään tulevaisuutta. Perttu Pölönen pohtii OAJ:n puheenjohtajan Olli Luukkaisen kanssa kysymystä ammattien säilymisestä ja visioi, että erillisten ammattinimikkeiden ja titteleiden aika on ohi. Tilalle tarvitaan tulevaisuudessa yksilöitä, joilla on monenlaista osaamista, useita intohimoja, erilaisia valmiuksia kehittyä ja jotka kouluttautuvat pitkin työelämäänsä tarkoituksenmukaisesti ja hankkivat uusia, tarvittavia valmiuksia.¹⁰⁸ Samaan suuntaan viittaavat Engström, Salminen ja Tuukkanen nähdessään kanttorin ammattilaisuuden prosessina, joka on liikkeessä kaiken aikaa ja jota tarvitsee päivittää aktiivisesti. He viitoittavat tueksi kirkkomuusikoksi valmistuville eräänlaista polkua, johon sisältyisi orientoitumiskoulutus, mentorointi tai työnohjaus sekä eri alueita kehittävä ja täydentävä koulutus.¹⁰⁹

LÄHTEET

Airaksinen Timo

1991 Ammattien etiikan filosofiset perusteet. – Ammattien ja ansaitsemisen etiikka. Toim. Timo Airaksinen. Helsinki: Yliopistopaino. 19–60.

Alasuutari, Pertti

1996 Toinen valtakunta. Suomi 1946–1994. Helsinki: Gummerus.

Ammatillisen koulutuksen raportti 2017

2018 Ammatillisen koulutuksen raportti 2017. Helsinki: Kirkkohallitus.
<https://evl.fi/documents/1327140/43730976/Ammatillisen+koulutuksen+raportti+2017/da0f943b-1dc0-5ce3-c48c-cf0183513617>
(viitattu 08.09.2019).

107 Engström & Salminen & Tuukkanen (2018, 61, 62) nostavat esiin mm. johtamisen, tapahtumatuoannon ja viestinnän osaamisen.

108 Pölönen 2018.

109 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 60.

Engström, Katarina & Salminen, Veli-Matti & Tuukkanen, Teija

2018 Muusikkona kirkon palveluksessa. Kanttoreiden osaamiskartoituskysely 2017. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 59. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Muusikkona+kirkon+palveluksessa/31ca07a2-d606-aab8-2229-eb48b6436eb0> (viitattu 12.3.2019).

Eteläpelto, Anneli

2001 Ammattikasvatuksen tutkimuksen ajankohtaiset haasteet. – Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2, 6–15.

Kanttorien täydennyskoulutus

2012 Kanttorien täydennyskoulutus. Orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen. Kirkon koulutuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/43730976/KANTTOREIDEN+TÄYDENNYSKOULUTUS/05141c9a-b8a3-74c8-6193-d81f2ed416c9> (viitattu 16.5.2019).

Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen

2007 Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen 14.–15.2.2006 asettaman työryhmän mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto. Sarja B 2007: 1. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kanttorin ydinosoaminen

2010 Kanttorin ydinosoaminen. Kirkkohallitus. Kirkon ammattien ydinosoamiskuvauksia. <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/kirkon-tyontekijan-ydinosoaminen/ydinosoamiskuvauksia#kanttori> (viitattu 16.5.2019).

Kirkkomusiikin opinto-opas

2018 Kirkkomusiikin opinto-opas. <https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/tutkinto-ohjelma/188> (viitattu 29.3.2019).

Kirkon ammattien ydinosoamiskuvauksia

Kirkon ammattien ydinosoamiskuvauksia. Kirkkohallitus. <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/kirkon-tyontekijan-ydinosoaminen/ydinosoamiskuvauksia#kanttori> (viitattu 16.9.2019).

Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010

2010 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Kirkon koulutuskeskus. <http://kappeli.evl.fi/KKHASHa.nsf/7b71ae23c1dcb5bcc22572980062dd0b/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/%24FILE/Kirkon%20hengellisen%20tyon%20ammattien%20ydinosaaminen%20300310%20%20lopullinen.pdf> (viitattu 13.9.2019).

Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen

2010 Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen. Kirkkohallitus. <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/kirkon-tyontekijan-ydinosaaminen/ydinosaamiskuvauksia#kanttori> (viitattu 24.4.2019).

Konttinen, Esa

1989 Harmonian takuumiehiä vai etuoikeuksien monopolisteja? Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 45. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

1991 Perinteisesti moderniin. Professoiden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Diss. Tampere: Vastapaino.

Niemelä, Kati & Salminen, Veli-Matti

2013 Teologiksi kasvamisen – kutsumus, ihanteet ja todellisuus. – Teologiksi kasvamassa: Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 291–301.

Niemi, Hannele

2004 Arvioinnin hyvä ja paha. – Theoria et praxis. Toim. Jyrki Loima. Viikin normaalikoulun julkaisuja 1. http://www.vink.helsinki.fi/files/Theoria_alkusanat.html (viitattu 25.3.2019).

Tiitu, Leena

2009 Kanttorin ammattikuva. Kanttoreiden käsitys ammatistaan ja siihen kohdistuvasta ulkopuolisesta vaikuttamisesta. Diss. Studia Musica 37. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Valintaopas

2018 Valintaopas. Kirkkomusiikin koulutusohjelma, Taideyliopisto. <https://www.uniarts.fi/valintaopas-kirkkomusiikin-koulutusohjelma> (viitattu 20.8.2019).

Ylijoki, Oili-Helena

1998 Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio. Tampere: Vastapaino.

KIRJALLISUUS

Djupsjöbacka, Gustav

2010 Pyhyiden asialla puustellissa. – Facultas Ludendi. Erkki Tuppuraiselle hänen 65-vuotissyntymäpäivänään 15. marraskuuta 2010. Toim. Jorma Hannikainen. [Kuopio]: Sibelius-Akatemia, Kuopion osasto. 33–41.

Grundstén, Anne-Marie

2017 Hautausmusiikki ja sen valinta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suomenkielisissä seurakunnissa. Diss. Helsinki: Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.

Haavisto, Markku

2015 Kanttori sielunhoitajana. AMK-koulutuksen opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/95383/Haavisto_Markku.pdf?sequence=2&isAllowed=y (viitattu 29.3.2019).

Hauta-aho, Henna & Tornivaara, Sanna-Maaria

2009 Kirkosta kiinni! Helsinki: Kirjapaja.

Honneth, Axel

1995 Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts. Oxford: Polity Press.

Huhtanen, Kaija

2012 The education of a professional musician: how much music is required? – Educating Professional Musicians in a Global Context. Proceedings of the 19th International Seminar of the Commission for the Education of the Professional Musician (CEPROM). Ed. by Janis Weller. International Society for Music Education. 65–70. <https://www.isme.org/sites/default/files/documents/proceedings/2012%2BCEPROM%2BProceedings.pdf> (viitattu 13.9.2019).

2013 Kanttorin ammatillinen identiteetti. Kirkkomusiikin aineryhmän pro gradu -tutkielma. Helsinki: Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/234929> (viitattu 1.4.2019).

Julkunen, Raija

2003 Ammatillisuus henkilöstön pääomana. Puheenvuoro diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä Kuopiossa 9.9.2003.

Kasvu kirkon työntekijäksi -hanke

Kasvu kirkon työntekijäksi -hanke

<https://evl.fi/kirkontutkimuskeskus/tutkimushankkeet/meneillaan-olevat-tutkimushankkeet/kasvu-kirkon-tyontekijaksi> (viitattu 15.9.2019).

Katajamäki, Erja

2010 Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystalalta. Diss. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kilpeläinen, Aino-Elina & Urponen, Jenni

2018 Virret kuuluvat myös vauvoille. – Crux 2, 48–52.

Kirkko 2020

2010 Kirkko 2020. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2010: 7. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kirkkojärjestys 1055/1993

1993 Kirkkojärjestys 1055/1993. – Finlex.fi. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055> (viitattu 2.4.2019).

Koko henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin vuosina 2008–2017

Koko henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin vuosina 2008–2017

https://evl.fi/documents/1327140/48674812/Hlostomaara_tehtryhmittain20082017.pdf/5eb9fef0-4a08-e729-1a55-8d63c3f9ce4b (viitattu 13.5.2019).

Koskiahho, Briitta

2000 Urbaani pääoma ja osallisuus kaupungissa. – Urbaani osallisuus. Tarkastelussa uusi maankäyttö- ja rakennuslaki. Toim. Briitta Koskiahho, Tanja Mäkelä & Helena Leino. Tampere: Tampereen yliopistopaino. 7–48.

Launonen, Pekka

- 2009 Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 22. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Lehmusmies, Johanna

- 2018 Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio. Päivi Isomäki & Johanna Lehmusmies & Päivi Salojärvi & Veera Wallenius: Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 80–102. https://evl.fi/documents/1327140/51077424/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf/8144eb3b-2473-859e-deb1-0d82415351cc (viitattu 2.10.2019).

Lehtipuu, Evianna

- 2018 Gospelia kaikille – Mass Choir. – Crux 2, 44–46.

Mattila, Reijo

- 2010 Soivan sanan virka. – Facultas Ludendi. Erkki Tuppuraiselle hänen 65-vuotissyntymäpäivänään 15. marraskuuta 2010. Toim. Jorma Hannikainen. [Kuopio]: Sibelius-Akatemia, Kuopion osasto. 17–31.

Niemelä, Kati

- 2014 Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Kutsumusta%2C+auttamista+ja+itsens%C3%A4+toteuttamista__+Kirkon+akateemisten+j%C3%A4senkysely+2014+38.pdf/7dd48d4f-a875-0baf-2ff0-7e01a527adf6 (viitattu 13.5.2019).

Nupponen, Terttu

- 1993 Arkkitehtien strategiat, yhdyskuntasuunnittelu ja toinen maailmansota. – Ammattikunnat, yhteiskunta ja valtio. Suomalaisen professioiden kehityskuvia. Toim. Esa Konttinen. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 55. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 131–158.

Ojanperä, Ari

2017 Kanttorilla on vapaus toteuttaa itseään. <https://www.kunkoululoppuu.fi/kanttorilla-vapaus-toteuttaa-itseaan/> (viitattu 25.3.2019).

Otto, Rudolf

1990 (1927) *The Idea of the Holy: An Inquiry Into the Non-rational Factor in the Idea of the Divine and Its Relation to the Rational.* Transl. by John. W. Harvey. London: Oxford University Press.

Pekkola, Elias

2009 Tutkimuksen tuottavuus- ja sovellettavuusvaatimukset uhka akateemiselle työlle? – Markkinoituvaa yhteiskuntaa ja muuttuva akateeminen professio. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80691/gradu03628.pdf?sequence=1> (viitattu 27.3.2019).

Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista

2010 Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista. Nro 108. Annettu Helsingissä 9 päivänä helmikuuta 2010. Kirkon säädöskokoelma nrot 63-. Kirkkolainsäädäntö. <http://kappeli.evl.fi/Kirkkolainsaadanto.nsf/a16399f0218eff85c2256e6d00473b03/8af751915576eb29c22576c80041fd?OpenDocument> (viitattu 27.4.2019).

Pohjannoro, Ulla & Pesonen, Mirka

2010 Kanttorit 2010. Kirkkoherrojen ajatuksia seurakuntien musiikkielämästä ja sen tulevaisuudesta. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive, osaraportti 7. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 6. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Pohjola, Kirsi

2018 Matkalla lastenohjaajaksi. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 55. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Matkalla+kirkon+lastenohjaajaksi/0d9ace0a-ef73-4a7e-70e3-272d41151753> (viitattu 23.9.2019).

Pöhlmann, Horst Georg

1974 Dogmatiikan pääkohdat. Helsinki: Kirjaneliö.

Pölönen, Perttu

2018 Kouluihin tarvitaan kysymysten vallankumous. https://www.youtube.com/watch?time_continue=196&v=8A6CW2rP67w (viitattu 31.3.2019).

Savonmäki, Pasi

2007 Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Diss. Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos.

Sibelius-Akatemian opinto-opas

2018 Sibelius-Akatemian opinto-opas. <https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/sibelius-akatemia/13745/e> (viitattu 10.11.2019).

Stevanovic, Melisa

2014 Virsanoitukset neuvottelun kohteena pappien ja kanttoreiden työpalaverissa. – Sanaa tutkimassa. Näkökulmia uskonnolliseen kieleen ja sen käyttöön. Toim. Riikka Nissi & Aila Mielikäinen. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 267–299.

Tervo-Niemelä, Kati

2018 Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+ty%C3%B6n+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502> (viitattu 13.5.2019).

Turner, S. Bryan

1998 Medical Power and Social Knowledge. London: SAGE Publications Ltd.

Vanhamäki, Katri

2018 Hoivamusiikin näkökulmia miettimässä kanttoripäivillä. – Crux 2, 32–34.

Wikström, Ove

2000 Salattu ihminen. Elämän syvät kysymykset ja parantava keskustelu. Suom. Taisto Nieminen. Helsinki: Kirjapaja.

4 KANTTORI – SEURAKUNNAN MUSIIKIN MONIOSAAJA

Katarina Engström, Veli-Matti Salminen & Teija Tuukkanen

4.1 Johdanto

Tässä artikkelissa esitellään tuloksia ja tulkintoja kahdesta kyselystä: kanttoreiden osaamiskartoituksesta sekä kanttoreiden esimiehille suunnatusta osaamistarvekyselystä.¹ Niiden avulla luodaan kuva kanttoreiden ammattilaisuudesta ja osaamisesta tarkastelemalla kirkkomusiikin alan koulutuksen, kanttorin kelpoisuusvaatimusten ja työn välistä vastaavuutta, kanttorin työn ydinosaamisalueita sekä työn sisältöjä ja haasteita. Tarkastelu johdattaa kyselyiden taustalla olevan tutkimushankkeen yhden ydinkysymyksen, kanttoreiden ammatillisen identiteetin, pohdintaan.

Kanttorit ovat muusikoita kirkon palveluksessa. He ovat seurakuntatyössä musiikin ammattilaisina ja hengellisen työn tekijöinä – kahdessa roolissa, jotka nivoutuvat toisiinsa usein mutkattomasti mutta jotka on myös ajoittain tärkeää erotella toisistaan, koska molempia tarvitaan. Kanttoreiden ydinosaamisen kuvaus ottaa lähtökohdaksi sen, että osaamisen keskiössä on jumalanpalveluselämää palveleva musiikillinen osaaminen ja sitä tukevat teologinen, pedagoginen sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen.² Osaamisalueiden jaottelua tällä tavoin voidaan pitää riittävänä, jos ajatellaan, että kanttori on ikään kuin yleismuusikko, joka kehittää osaamisensa kirkon tehtäviin ja työnäkyyn sopivaksi. Toisaalta jokainen osaamisalue tukee toistaan, ja voidaan ajatella kanttorin muusikkouden ilmenevän myös hänen pedagogisten näkemystensä tai vuorovaikutustaitojensa kautta. Vastaavasti voidaan ajatella pedagogisten ja teologisten painotusten saavan ilmaisukanavansa kanttorin toteuttaman

1 Kanttoreiden osaamiskartoituskyselyn tuloksia on raportoitu verkkojulkaisussa Engström & Salminen & Tuukkanen 2018.

2 Kanttorin ydinosaaminen 2010.

musiikin kautta. Tällainen kanttorin ammatin ainutlaatuisuus hahmottui myös osaamiskartoituksia toteutettaessa ja niiden tuloksia analysoitaessa.

Kanttoreiden osaamisen ja sen kehittämistarpeiden kartoittamisen ohella tutkimuksemme selvitti myös sitä, minkälaisia vaatimuksia ja oletuksia kanttoreiden työhön kohdistuu seurakuntatyössä ja miten kanttorit itse kokevat ne. On enemmän sääntö kuin poikkeus 2000-luvun työelämässä, että useilla eri työaloilla raportoidaan kokemuksia lisääntyneestä työmäärästä, kasvaneista vaatimuksista ja työuupumuksesta. Luovaan työhön nämä trendit vaikuttavat erityisen haitallisesti. Kirkon akateemiset AKIn vuoden 2018 jäsenkyselyn perusteella kanttorit ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin papit ja teologit. Lisäksi kanttoreiden kokemat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työmääräänsä ovat reilun kymmenen vuoden tarkastelujaksolla pysyneet samoina tai hieman heikentyneet. Kanttoreista myös lähes kolmannes ilmoitti työssä jaksamiseen liittyvistä ongelmista tai jopa uupumuksesta. Tämäkin osuus oli kasvanut aiempiin kyselyihin verrattuna.³ Ongelmien tiedostamisen ohella on tärkeää selvittää myös sitä, miten niitä voidaan ratkaista ja miten kanttoreiden ammatillinen identiteetti voisi vahvistua ja olla tukemassa muuttuvan työelämän haasteisiin vastaamista.

Kirkon yhteiskunnallinen asema on muuttunut 2000-luvulla voimakkaasti. Kirkko on vastannut muutokseen kehittämällä toimintaa ja hallintoa, kuten seurakuntarakenteita. Toimintakulttuuria on alettu kehittää seurakuntien ja nyt myös hiippakuntien tasolla. Toimintakulttuurin kehittämisessä seurakuntien työntekijät ovat avainasemassa, yhtenä heistä kanttorit monia erilaisia seurakuntalaisia kohtaavina musiikin ammattilaisina ja työtä johtavina tai koordinoivina työntekijöinä. Musiikki- ja kulttuurityö ei elä erillisenä saarekkeena kirkossa, vaan se palvelee ihmisten monimuotoisia hengellisiä ja henkisiä tarpeita. Musiikkia voidaan hyödyntää siltojen rakentamisessa erilaisten ihmisten, myös kirkon toiminnasta itsensä ulkopuolisiksi kokevien suuntaan. Suomalaisten ohenevaa kirkkosuhdetta tarkasteltaessa on havaittu, että kirkkokonsertit ja muut musiikkitilaisuudet tuovat kirkkoihin niitäkin, jotka muutoin eivät osallistu juuri mihinkään kirkon toimintaan.⁴

Artikkelin aluksi esitellään tutkimusaineistot, joihin havainnot perustuvat. Tämän jälkeen käsitellään kanttorin koulutusta ja viran kelpoisuusehtoja ennen etenemistä ydinosaamisalueisiin, joita tarkastellaan sekä kanttoreiden itse kokeman osaamisen että esimiesten hahmottamien merkitysten kautta.

3 Tervo-Niemelä 2018, 58–60.

4 Salminen 2016, 109.

Kanttorin työn sisältöjä ja haasteita tarkastellaan työtehtävien vaatiman ajan ja ajanpuutteen kannalta ottaen erityiskäsittelyyn harjoitteluun liittyvät kysymykset. Tulevaa ennakoidaan työn kehittämistarpeiden ja täydennyskoulutuksen osalta. Kanttorin ammatillista identiteettiä käsittelevässä osassa pohditaan seurakuntatyön todellisuuden ja mielikuvien välistä suhdetta, kanttorille määriteltyjä rooleja ja seurakuntaa kanttorin työympäristönä.

4.2 Tutkimusaineistot

Tarve tehdä osaamiskartoitus nousi sekä hallinnollisista että tutkimuksellisista tarpeista. Kanttoreiden koulutusväylät ovat olleet historian aikana moninaiset, ja koulutuksen kehittäminen tähtää sekä koulutustilanteen selkeyttämiseen että nykyiseen seurakuntatyöhön paremmin valmentaviin koulutussisältöihin kirkkomusiikin alalla. Tärkeää on myös kiinnittää huomiota kanttorin työkuvaan seurakunnassa. Lisäksi tutkimushankkeen keskeisen teeman eli kanttorin ammatillisen identiteetin avaamiseksi tarvittiin jäsenneltä tietoa siitä, miten kanttorin tehtävä hahmottuu ja miten muusikon ja hengellisen työntekijän roolit kanttorin työssä yhdistyvät. Tätä varten katsottiin, että tarvitaan laajasti tietoa kanttoreiden osaamisesta, ammatillisista rooleista ja työn painopisteistä sekä heidän itsensä kokemina että heidän työtään johtavien esimiesten näkökulmasta.

4.2.1 Kanttoreiden osaamiskartoitus

Kanttoreille suunnatun osaamiskartoituksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa sekä kanttorin toimenkuvasta ja työtehtävistä että kanttoreiden koulutus- ja osaamistarpeista. Selvityksen kohteina olivat myös työn suhde koulutukseen ja näiden kahden vastaavuus. Osaamiskartoituksen lähtökohtana olivat kanttorille määritellyt ydinosamisalueet eli musiikillinen, teologinen ja pedagoginen osaaminen sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen. Kartoitettavien kysymysten sanoitukset perustuivat siis pääosin ydinosamisalueiden kuvauksiin.⁵ Musiikillista osaamista käsittelevissä kysymyksissä esimerkiksi tiedusteltiin sitä, kuinka hyvin kanttorit kokevat hallitsevansa eri instrumentit tai musiikkityylit, ja toisaalta sitä, kuinka paljon he käyttävät työssään instrumentteja, musiikkityylejä ja ohjelmistoja. Teologisen ja pedagogisen

5 Kanttorin ydinosaminen 2010.

osaamisen kysymykset muodostuivat ydinosaamisalueiden kuvausten pohjalta väitelauseiksi, joihin otettiin kantaa Likert-asteikollisilla vaihtoehdoilla. Yhteisöllisen ja kehittämisosaamisen kuvauksia purettiin niin ikään osakokonaisuuksittain väitelauseisiin. Näin laaditussa kyselylomakkeessa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Avokysymykset olivat pääosin lisätietojen antamista varten (vastausvaihtoehdon ”Muu, mikä?” tarkentamiseksi) tai monivalintakysymysten perusteluja varten.

Osaamiskartoituskysely toteutettiin sähköisenä Kirkon tutkimuskeskuksen hallinnoimalla Questback Essentials -kyselytyökalulla marras–joulukuun taitteessa 2017. Vastaajajoukko käsitti kaikki Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa toimivat kanttorit ja kirkkomuusikot, joiden sähköpostiosoitteet saatiin kirkon postijärjestelmästä. Toimivia kanttoreiden ja kirkkomuusikoiden osoitteita oli 846, ja kyselykutsu lähetettiin henkilökohtaisena linkkinä kaikkien näiden sähköpostiin. Kysely toteutettiin sekä suomeksi että ruotsiksi siten, että vastaaja sai valita kielen ennen kyselyyn siirtymistä. Yhteensä 291 kanttoria tai kirkkomuusikkoa vastasi kyselyyn. Vastanneiden osuus oli näin ollen 34 prosenttia. Tätä voidaan pitää hyvänä vastaamisaktiivisuutena varsinkin ottaen huomioon ajankohdan eli ensimmäisen adventin, jolloin kanttoreilla yleensä on kiireisin työrupeama. Vastauksia kertyi silti riittävä määrä reilussa kahdessa viikossa.

Kyselyotoksen sukupuoli- ja ikäjakauma edustaa varsin hyvin koko kirkkomuusikoiden ammattikuntaa vuoden 2017 henkilöstötilaston mukaisesti. Naisia on noin kaksi kolmasosaa ja miehiä yksi kolmasosa vastaajista. Suurimmat ikäryhmät muodostavat 40–49-vuotiaat (36 %) ja 50–59-vuotiaat (32 %), joiden yhteenlaskettu osuus on samansuuruinen myös perusjoukossa. Suurin osa vastaajista (59 %) on ilmoittanut tehtävänimikkeekseen vain kanttorin. Osalla on lisäksi myös maininta A-, B- tai C-kanttorin tehtävästä koulutuksensa mukaan. Ylempää korkeakoulututkintoa vaativa B-kanttorin tehtävä on näistä yleisin (16 %). Lisäksi vastaajien joukossa on johtavia kanttoreita (8 %), kirkkomuusikoita (4 %) sekä muutamia yhdistelmävirassa toimivia.

Kyselyyn vastanneet kanttorit edustavat varsin tasaisesti eri hiippakuntia. Tampereen hiippakunnassa työskentelee yli 15 prosenttia vastaajista, Oulun, Turun ja Helsingin hiippakunnissa kussakin noin 12 prosenttia. Lapuan hiippakunnassa työskentelee hieman yli kymmenesosa ja Porvoon, Espoon, Kuopion ja Mikkelin hiippakunnissa kussakin hieman alle kymmenesosa vastaajista. Hiippakunnittaiset vastaajaosuudet mukailevat osuuksia koko kirkon henkilöstössä ainakin Turun, Lapuan ja Porvoon hiippakunnissa.

Hieman yli puolet (54 %) vastanneista kanttoreista työskentelee itsenäisissä seurakunnissa ja 46 prosenttia seurakuntayhtymissä. Vastaajat ovat

valikoituneet keskimääräistä enemmän suurista seurakunnista. Yli 24 000 jäsenen seurakunnissa työskentelee reilu neljännes vastaajista. Keskiuurissa seurakunnissa (8 000–24 000 jäsentä) työskentelee yhteensä noin 40 prosenttia, ja alle 8 000 jäsenen seurakunnissa noin kolmannes kanttoreista. Vaikka merkittävä osa kanttoreista työskentelee jäsenmäärältään suurissa seurakunnissa, työtä saatetaan niissäkin tehdä vain muutaman kanttorin voimin. Lähes puolet (43 %) vastaajista on seurakunnista, joissa on virassa kaksi tai kolme kanttoria. Huomionarvoista on myös, että neljännes vastaajista työskentelee seurakuntansa ainoana kanttorina.

4.2.2 Kanttoreiden esimiesten kysely

Toisen kyselyn tarkoituksena oli selvittää kanttoreiden esimiesten käsityksiä kanttorin ja kirkkomuusikon työstä seurakunnassa sekä kanttoreiden koulutus- ja osaamistarpeista. Kysely kävi läpi myös kanttoreiden ydinosamisalueet. Esimiesten näkemystä tiedusteltiin eri osaamisalueiden keskeisyydestä ja erilaisten tehtävien osuudesta kanttorin työajassa. Kysely toteutettiin kanttoreiden osaamiskartoituskyselyn aineistonkeruun valmistuttua. Näin kanttorikyselyn alustavia tuloksia voitiin myös hyödyntää esimieskyselyn suunnittelussa. Kanttorikyselyn raportoinnissa havaittiin esimerkiksi harjoittelun ja siihen käytettävissä olevan ajan olevan yksi kanttorin työn järjestämisen haasteista, joten esimiehiltä haluttiin tiedustella tarkemmin muun muassa harjoittelua koskevista periaatteista ja näkemyksistä.

Esimiesten kysely toteutettiin touko–kesäkuussa 2018 sähköisenä Questback Essentials -työkalulla suomeksi ja ruotsiksi. Kyselyn avoin linkki lähetettiin sähköpostilla kaikille evankelis-luterilaisten seurakuntien kirkkoherroille saatteella, että linkin voi välittää eteenpäin kanttoreiden lähiesimiehille, jos sellaisena seurakunnassa toimii muu kuin kirkkoherra. Yhteensä sähköposti lähetettiin 410 kirkkoherran osoitteeseen, joista 389 oli toimivia. Vastausaikaa oli reilu kuukausi, jonka kuluessa vastauksia tuli yhteensä 151. Koska kyseessä oli avoin eikä henkilökohtainen kyselylinkki, samasta seurakunnasta on voinut vastata useampi esimies, joten vastausprosenttia ei voida laskea suoraan lähetettyjen kyselykutsujen ja kyselyvastausten perusteella.

Vastaajista lähes kolme neljästä (73 %) on kirkkoherroja. Johtavana kanttorina tai muuna kanttoriesimiehenä toimii noin viidennes (19 %) vastaajista. Lisäksi vastaajajoukkoon kuuluu myös lähiesimiehiä, jotka ovat ammatiltaan muita kuin kanttoreita (7 %), kuten esimerkiksi kappalaisia. Kirkkoherrojen suurta osuutta vastaajissa selittää paljolti se, että suurin osa vastauksista tuli yhden kanttorin (37 %) tai 2–3 kanttorin (43 %) seurakunnista. Näissä

työntekijämäärä on yleensä sen verran pieni, että esimerkiksi johtavaa kanttoria ei ole erikseen nimetty. Aineistossa on kuitenkin riittävästi vastaajia muistakin esimiesryhmistä kuin kirkkoherroista, jotta vastausjakautumien vertailut esimiesaseman mukaan ovat mielekkäitä.

Hiippakuntien edustus kanttoreiden esimiesten vastaajajoukossa on jokseenkin tasainen. Turun hiippakunnan alueella työskentelee lähes 15 prosenttia vastaajista, Kuopion hiippakunnassa 14 prosenttia. Yli kymmenen prosentin osuus vastaajista on myös Espoon, Lapuan, Mikkelin ja Oulun hiippakunnista. Tampereen (9 %) ja Helsingin (8 %) hiippakuntien osuudet vastaajajoukossa ovat vähäisemmät kuin työntekijämäärät kyseisissä hiippakunnissa antaisivat olettaa ja myös huomattavasti pienemmät kuin aiemmin kanttoreille tehdyssä kyselyssä. Porvoon hiippakunnassa työskentelee lähes 9 prosenttia vastaajista.

Vastaajien seurakuntien kokoluokat painottuvat hieman suurempiin. Noin kolmasosa (32 %) työskentelee 8 000–16 000 jäsenen seurakunnissa ja yli 15 prosenttia suurissa, yli 24 000 jäsenen seurakunnissa. Alle 2 000 jäsenen seurakunnissa työskentelee alle kymmenesosa (9 %) vastaajista. Vastaukset painottuvat itsenäisiin seurakuntiin, joissa työskentelee lähes kaksi kolmasosaa (64 %), kun yhtymiin kuuluvissa seurakunnissa työskentelee noin kolmannes (36 %) vastaajista.

4.3 Kanttorin viran tarve ja kelpoisuus

Kaikki kirkon hengellisen työn virat ovat niin sanottuja säänneltyjä ammatteja. Tämä tarkoittaa sitä, että niihin vaaditaan lain tai asetuksen mukaan tietty koulutus tai tutkinto tai ammatinharjoittamisoikeus. Kanttorin virasta ja kelpoisuuksista on määritelty kirkkojärjestyksen luvussa 6 sekä Kirkon säädöskokoelmassa nro 123.⁶ Kanttorin virkaan kelpoistava koulutus on muotoutunut nykyiseen malliinsa erityisesti 1950-luvun jälkeen. Vuoden 2010 säädöksestä lähtien kanttorin virkaan ovat kelpoistaneet tietyt erikseen määritellyt yliopistotasoiset tai ammattikorkeakoulututkinnot. Samassa säädöksessä määriteltiin myös ensimmäistä kertaa, mitä kelpoistavien opintojen tulee sisältää.⁷

6 Kirkkojärjestys 1055/1993, luku 6: § 1, § 6, § 28, § 29; Kirkon säädöskokoelma 123/2015.

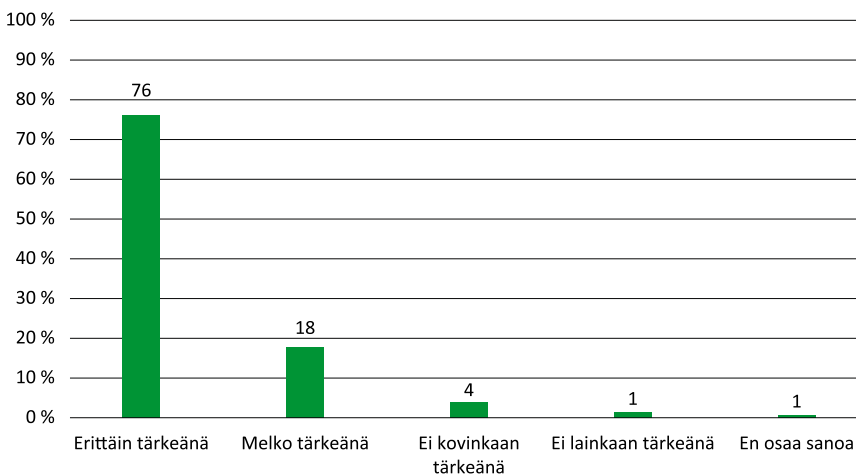
7 Kanttoreiden koulutuksen kehityslinjoja esittelevät laajemmin Jorma Hannikainen ja Ulla Tuovinen artikkelissaan ”Kirkkomusiikkikoulutus ja kanttorien kelpoisuusvaatimukset vuosina 1982–2017” tässä teoksessa.

Kaiken kaikkiaan Suomessa kanttorin virkaan vaadittavat kelpoisuudet ovat muihin sisarkirkkoihimme verrattuna sangen vaativat, ja voidaankin sanoa, että kirkostamme löytyvät ainakin toistaiseksi maailman korkeimmin koulutetut kirkkomuusikot.

Esimieskyselyn ensimmäisenä kysymyksenä kysyttiin, kuinka tärkeänä vastaaja pitää sitä, että seurakunnassa on ylipäätään olemassa päätoiminen ja kokoaikainen kanttorin virka. Esimiehistä kolme neljästä pitää sitä erittäin tärkeänä. Melko tärkeänäkin sitä pitää lähes viidennes (18 %). Viran kokoaikaisuuden perusteluna käytettiin erityisesti sitä, että kanttori on mukana vähän kaikessa mitä seurakunnassa tapahtuu, ja kokoaikaisuus mahdollistaa myös toiminnan kehittämisen, johon osa-aikaisilla työntekijöillä ei yleensä ole aikaa. Todettiin toki myös, että erityisesti pienissä seurakunnissa kokoaikaisuus on taloudellinen haaste, jos toiminta ei sitä edellytä.

Kuvio 4.1

Kuinka tärkeänä esimiehet pitivät sitä, että seurakunnassa on päätoiminen ja kokoaikainen kanttorin virka.



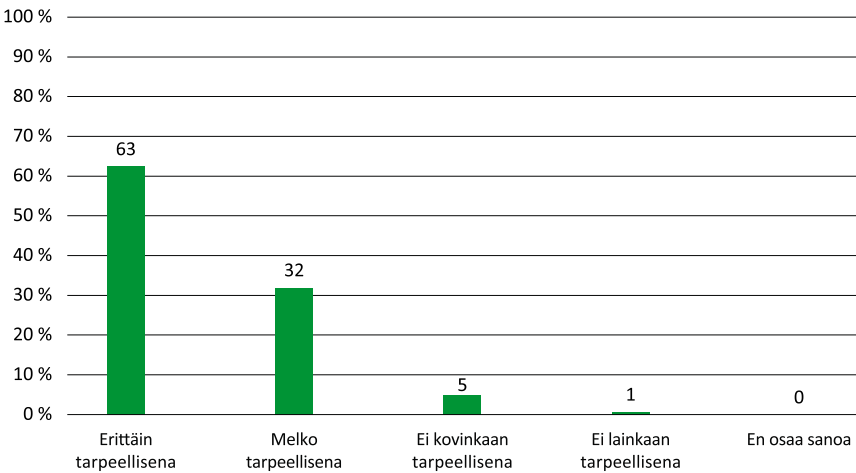
Tämä näkökulma nousee esiin erityisesti vastaajien taustaa peilattaessa; mitä suuremmasta seurakunnasta on kyse, sitä tärkeämpänä kokoaikaisuutta pidetään. Yli 24 000 jäsenen seurakunnista 96 prosenttia vastaajista pitää päätoimista ja koko aikaista virkaa erittäin tärkeänä, kun taas alle 2 000 jäsenen seurakunnissa erittäin tärkeäksi viran ilmoittaa 36 prosenttia. Samoin on huomattava, että yksikanttorisissa seurakunnissa vain 60 prosenttia pitää

kokoaikaisuutta erittäin tärkeänä, kun taas useampikanttorisissa seurakunnissa erittäin tärkeänä sitä pidetään vähintään 80-prosenttisesti.

Kysyttäessä sitä, kuinka tarpeellisenä esimiehet pitävät sitä, että seurakunnan kanttorilla on lähtökohtaisesti virkaan vaadittava kelpoisuus, voidaan todeta, että lähes kaksi kolmesta vastaajasta pitää kelpoisuutta erittäin tarpeellisenä ja vajaa kolmasosa melko tarpeellisenä.

Kuvio 4.2

Kuinka tarpeellisenä esimiehet pitävät sitä, että kanttorilla on kelpoisuus virkaan.



Mitä suurempi seurakunta, sitä tärkeämpänä pidetään kelpoisuutta ja erityisesti musiikin maisterin tutkintoa. Jonkinlaisena vedenjakajana voidaan pitää seurakunnan 8 000 jäsenen kokoa, sen yli mentäessä musiikin maisterin tutkinto on nähty tarpeelliseksi ja toivottavaksi koulutustasoksi. Tätä pienemmissä seurakunnissa vastaajan oma virka-asema vaikuttaa merkittävästi vastaukseen.

Tutkittaessa edellä mainittujen kahden ensimmäisen kysymyksen vastauksia alueellisesti voidaan todeta, että Helsingin ja Lapuan hiippakunnat poikkeavat huomattavasti muista: Lapuan hiippakunnan vastaajista vain 47 prosenttia ja Helsingin hiippakunnan vastaajista vain 58 prosenttia on sitä mieltä, että kokoaikainen, päätoiminen kanttorin virka on erittäin tärkeä. Vielä suurempi ero syntyi toisessa kysymyksessä: sitä, että kanttorilla on kelpoisuus virkaan, pitää Helsingissä erittäin tarpeellisenä vain 25 prosenttia ja Lapualla 35 prosenttia vastaajista, keskiarvon ollessa kuviossa 4.2 näkyvä 63 prosenttia. Oman pohdintansa aihe on, mistä näin suuri ero voisi johtua.

Esimiesten kartoituksessa kysyttiin myös sitä, kuinka tärkeänä vastaajat pitävät sitä, että seurakunnassa toimiva muusikko on erikoistunut nimenomaan kirkkomusiikkiin ja saanut koulutuksensa seurakunnan työtä ajatellen. Lähes kaksi kolmesta pitää tätä erittäin tärkeänä, ja vähintäänkin melko tärkeänä yli 90 prosenttia vastaajista. Vastauksissa tuodaan esiin se, että kanttorin virka on hengellisen työn virka, ja sen luonne on erityinen muihin muusikon virkoihin verrattuna. Kirkkomusiikillisen koulutuksen merkitys nähdään oleellisena jumalanpalvelusten ja liturgisen musiikin hallinnan näkökulmasta. Todetaan myös, että jos kanttorilla ei ole kirkkomusiikillista koulutusta, ei sitä ole seurakunnassa todennäköisesti kenelläkään, ja se on erityisesti jumalanpalveluselämän ja seurakunnan identiteetin kannalta puute.

4.4 Kanttorin viran ydinosaaminen

Tässä artikkelissa esiteltyjen kyselyjen laadinnassa käytettiin sekä kirkon hengellisen työn työntekijän että kanttorin ydinosaamisen kuvauksia vuodelta 2010. Kirkossa on tällä hetkellä käynnissä ydinosaamiskuvausten päivittäminen nykyisiä tarpeita vastaaviksi.

Ydinosaamisella tarkoitetaan ”sellaista tietojen ja taitojen soveltamista käytännön tilanteissa, josta tunnistaa ammattikunnan tai yhteisön edustajan”.⁸ Kirkon hengellisen työn ammattiteissa on paljon yhteisiä osaamisalueita yhteiskunnan muiden ammattien kanssa. Kirkollisten ammattien ytimessä on kuitenkin sellaista osaamista eli ydinosaamista, josta kirkon työntekijä voidaan tunnistaa. Kirkon hengellisissä ammattiteissa on osaksi yhteistä ydinosaamista, jonka lisäksi jokaisella ammatilla on oma osaamisen ydin.⁹

Ydinosaamiskuvausten tarkoituksena on olla työvälineitä, joilla seurakunnat voivat kehittää työntekijöiden tehtäväkuvien sisältöjä, tehdä kehittämissuunnitelmia, kouluttavat laitokset voivat kehittää tutkintojaan ja kirkko omaa täydennyskoulutustaan. Ydinosaamisen käsitteellä voidaan kuvata esimerkiksi seuraavia asioita:

1. eri ammattien yhteinen osaaminen (*integroiva ydin*)
2. työssä tarvittavan teoreettisen tiedon olemus (*teoreettinen ydin*)

8 Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen 2010.

9 Ydinosaamisalueita on käsitelty myös Kaija Huhtasen artikkelissa ”Kanttori: kirkon musiikin ammattilainen” tässä teoksessa.

3. käytännön työn kannalta keskeisin tieto, taito tai asenne (*ammattillinen ydin*)
4. ammatin välttämätön perusosaaminen (*minimiydin*).

Kanttorin ydinosaamiskuvauksen mukaan ”kanttorin työn ydin on jumalanpalveluselämässä ja osaamisen ydin on musiikillisessa osaamisessa. Seurakunnan musiikkitoiminnalta odotetaan monipuolisuuden lisäksi mahdollisimman korkeaa musiikillista tasoa”.¹⁰ Kanttorin ydinosaaminen koostuu neljästä keskeisestä osaamisalueesta, jotka saavat soivan muodon liturgisen musiikin ja jumalanpalveluksen toteutuksessa: musiikillinen osaaminen, teologinen osaaminen, pedagoginen osaaminen sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen.

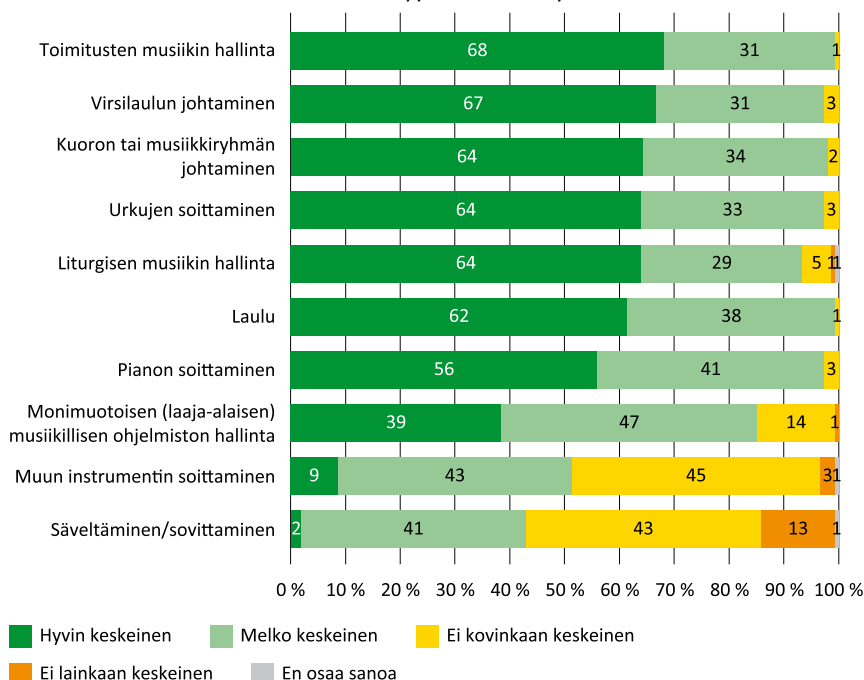
4.4.1 Musiikillinen osaaminen

Sekä kanttoreita että heidän esimiehiään pyydettiin arvioimaan erilaisiin musiikillisiin työtehtäviin liittyviä osaamistarpeita ja niiden keskeisyyttä seurakunnan näkökulmasta. Esimiesten kyselyssä oli listattu erilaisia tehtäviä ja pyydetty arvioimaan niiden keskeisyyttä kanttorin työssä. Listalle valituista kymmenestä eri tehtävästä keskeisimmäksi osaamistarpeeksi arvioitiin toimitusten musiikin hallinta. Käytännössä samoihin lukemiin nousi myös virsilaulun johtaminen. Seuraavina tulivat kuoron tai musiikkiryhmän johtaminen, liturgisen musiikin hallinta sekä urkujensoitto. Hyvin keskeisten tehtävien listalla yli kuuteenkymmeneen prosenttiin nousi vielä laulu, kun taas pianonsoitto jäi seuraavana hiukan alle kuudenkymmenen prosentin.

10 Kanttorin ydinosaaminen 2010.

Kuvio 4.3

Kanttorin musiikillisen osaamisen keskeisyys seurakuntatyössä esimiesten näkökulmasta.



Verrattaessa näitä tuloksia kanttoreiden omaan arvioon omasta musiikillisesta osaamisestaan voidaan todeta, että jumalanpalvelukseen ja kirkollisiin toimituksiin liittyvä osaaminen on juuri sitä ydinaluetta, jonka myös kanttorit itse nostavat osaamisensa tärkeimmäksi ja keskeisimmäksi alueeksi. Kanttorit myös kokevat oman osaamisensa tason näillä keskeisillä alueilla varsin hyväksi. Instrumenttiosaamisesta kysyttäessä kanttorit itse kertovat hallitsevansa parhaiten musiikinjohton, laulun ja urut, mikä onkin varsin luonnollista koulutuksen sisällöt huomioon ottaen.

Mielenkiintoista oli myös havaita, että jonkin muun kuin edellä mainittujen instrumenttien soittaminen on muiden esimiesten mielestä keskeisempää kuin kanttoreiden itsensä mielestä: jopa 80 prosenttia muista kuin kirkkoherroista ja kanttoriesimiehistä pitää muun instrumentin osaamista vähintään melko keskeisenä, kun kanttoreista itse sitä pitää hyvin keskeisenä 7 prosenttia, melko keskeisenä 35 prosenttia ja ei kovinkaan keskeisenä 55 prosenttia. Myös kirkkoherroista puolet pitää sitä vähintään melko keskeisenä. Tämä havainto peilautuu suoraan siihen tulokseen, jonka

mukaan kanttorit toivoisivat lisäosaamista erityisesti kitaran, ukulelen tai muun vastaavan säestysinstrumentin taitoihinsa, mutta moni kokee, että uuden opiskeluun ei riitä aikaa.

Kanttoreiden kyselyssä tuli hyvin myös esille se, että sen lisäksi että kanttorit ovat omalla tavallaan multi-instrumentalisteja, tämä monipuolisuus ulottuu myös ohjelmistoon. Varsin moni kanttori, noin puolet vastanneista, kertoo käyttävänsä ”iloisesti sekaisin” kaikkia musiikkityylejä ja tarvittaessa itse säveltävänsä ja sovittavansa musiikkia kulloisellekin kokoonpanolle. Kyselyiden tulosten perusteella voidaankin sanoa, että puheissa usein esiintyvä mielikuva siitä, että kanttorit käyttävät työssään vain yhden tyyppistä (klassista) musiikkia, ei enää nykyään pidä paikkaansa.

Kyselyistä kävi myös selkeästi ilmi se, että nykyiset kanttorin viran hoitamiseen liittyvät instrumenttiopinnot olisi syytä päivittää monimuotoisemmiksi. Vaikka urut on edelleen keskeinen instrumentti seurakunnan jumalanpalveluselämässä, voisi olla aika todeta, että vaikkapa hyvän pianonsoittotaidon rinnalle vaihtoehdoksi voisi nostaa jonkin muun säestysinstrumentin, esimerkiksi kitaran tai harmonikan hallinnan. Tätä on syytä pohtia myös päivitetäessä kanttoreiden kelpoisuusvaatimuksiin sisältyviä kelpoistavia opintoja.

4.4.2 Teologinen osaaminen

Kanttorin ydinosaamiskuvauksen mukaan teologinen osaaminen

*sisältää kristinuskon sisällön, kirkkomusiikin teologian, hymnologian ja liturgiikan tuntemusta. Osaaminen ja taidot konkretisoituvat muun muassa messussa, jonka musiikillisen rungon muodostavat liturgiset laulut ja virret. Näiden johtaminen laulaen ja soittaen on taito, joka on kanttorin osaamisalueiden ytimessä.*¹¹

Teologinen osaaminen saa kanttorin työtehtävissä, erityisesti messuissa ja kirkkollisissa toimituksissa, soivan muodon. Kanttorit itse arvioivat teologisen osaamisensa olevan vahvinta kirkkovuoden sisällön tuntemisessa. Lähes sata prosenttia kanttoreiden osaamiskartoitukseen vastanneista koki tuntevansa kirkkovuoden sisällön erittäin tai ainakin melko hyvin. Kanttoreiden keskuudessa sitoutuminen messuun on vahvaa, ja sen musiikin toteuttaminen mahdollisimman hyvin on heille tärkeä tavoite. Kanttoreiden jumalanpalvelusmusiikin valintoihin vaikuttavat yhtäältä osaaminen ja toisaalta arvot

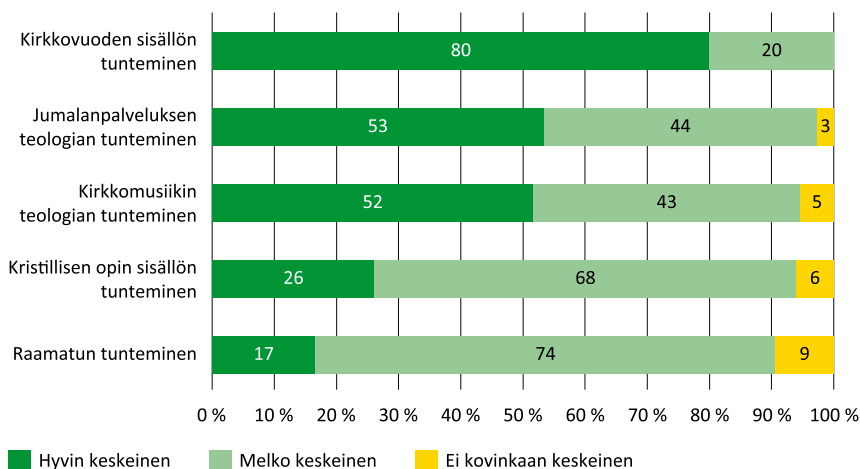
11 Kanttorin ydinosaaminen 2010.

ja asenteet. Yli 80 prosenttia vastaajista kokee kirkkovuoden ajankohdan ja sisällön tärkeiksi ja jumalanpalvelusmusiikin valintaa ohjaaviksi tekijöiksi.

Kantoreiden esimiehiltä kysyttiin sitä, kuinka keskeisinä he pitävät kantoreiden osaamisessa jumalanpalveluksen teologian, kirkkovuoden sisällön, Raamatun, kristillisen opin sisällön ja kirkkomusiikin teologian tuntemista. Vastausten perusteella suoraan jumalanpalvelukseen liittyvät teologisen osaamisen alueet korostuvat kanttorin työssä. Kaikki esimiehet arvioivat kirkkovuoden sisällön tuntemisen kuuluvan kantoreiden teologisen osaamisen ytimeen, sillä hyvin keskeisenä sitä pitää 80 prosenttia ja melko keskeisenä 20 prosenttia vastaajista.

Kuvio 4.4

Kanttorin teologisen osaamisen keskeisyys seurakuntatyössä esimiesten näkökulmasta.



Yli puolet esimiehistä arvioi jumalanpalveluksen teologian tuntemisen hyvin keskeiseksi. Kolmanneksi keskeisimpänä pidetään kirkkomusiikin teologian tuntemista. Lähes kolme neljäsosaa kantoreiden esimiehistä pitää dogmatiikan ja eksegetiikan osaamista vain melko keskeisenä osaamisalueena kantoreille. Kun esimiehiltä kysyttiin kantoreiden osaamisen suurimpia kehittämistarpeita, 14 avovastauksessa mainittiin kuitenkin sekä liturgiseen musiikkiin, jumalanpalveluselämään että toimitusten musiikkiin liittyviä asioita. Kaksi esimiestä toivoi kantoreilta yleensä parempaa teologista osaamista.

Kun tarkastellaan esimiesten arvioita teologisen osaamisen eri alueiden keskeisyydestä kantoreiden osaamisessa, niin seurakuntien sijainti, koko,

kanttorin virkojen määrä ja esimiesten asema näkyivät varsin suurena hajontana. Porvoon hiippakunnassa pidetään kristillisen opin ja Raamatun tunte- mista tärkeämpänä kuin muissa hiippakunnissa. Jumalanpalveluksen teologian tuntemisessa eniten keskiarvosta poikkesivat esimiesten vastaukset neljän–vii- den kanttorin seurakunnissa, joista lähes kahdessa kolmasosassa pidettiin tätä osaamisaluetta melko keskeisenä. Erityisen kiinnostavaa oli verrata kanttorei- den esimiesten vastauksia kirkkomusiikin teologian osaamisen keskeisyydestä seurakuntien jäsenmäärän ja kanttoreiden määrän suhteen. Neljän–viiden kanttorin seurakunnissa yli puolet vastaajista arvioi kirkkomusiikin teologian tuntemisen melko keskeiseksi osaamisalueeksi. Yli puolessa niiden seurakun- tien vastauksista, joissa työskentelee yli kuusi kanttoria, arvioitiin tämä osaa- misalue hyvin keskeiseksi aivan samoin kuin yhden kanttorin seurakunnissa.

Kanttoreiden omien kokemusten mukaan heillä on muiden teologian aihepiirien osaamisessa enemmän epävarmuutta kuin kirkkovuoden sisällön tuntemisessa. Työ- ja ikävuodet samoin kuin seurakuntatyön kokemus vah- vistavat teologian eri osa-alueiden hallintaa. Kanttoreiden koulutuspolkujen ja kirkkomusiikkiopintojen sisältöjen moninaisuus kuvastuvat erityisen hyvin niissä avoimissa vastauksissa, joissa kyselyyn vastanneet kertovat osaamistar- peistaan tai niistä peruskoulutukseensa liittyneistä aineista, joita eivät ole tarvinneet. Muutamat kanttorit mainitsivat osaamistarpeikseen teologian yleensä ja erityisesti dogmatiikan ja etiikan. Tarpeettomiksi koettujen aihepii- rien listalla oli kuitenkin mainintoja niin eksegetiikkaan, yleiseen teologiaan kuin myös hymnologiaan liittyvistä sisällöistä.¹²

4.4.3 Pedagoginen osaaminen

Kanttorin ydinosaamiskuvauksessa mainitaan useita pedagogisen osaamisen alueita varsin yksityiskohtaisestikin. Kanttori opettaa rippikoulussa ja hoitaa seurakunnan musiikkikasvatustyötä.

Pedagoginen osaaminen sisältää jumalanpalveluskasvatuksen, ryhmä- ja yksilöpe- dagogiikan taitoja, eri ikäryhmien parissa tarvittavien pedagogisten menetelmien ja erilaisten oppimiskäsitysten hallintaa sekä äänenkäytön pedagogiikan perus- teita. Käytännössä nämä taidot näkyvät esimerkiksi kanttorin kykynä vahvistaa virsilaulua ja -tuntemusta, valmiutena kehittää kuoro- ja/tai yhtyelaulua sekä taitona johtaa erilaisia musiikkiryhmiä.¹³

12 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 39–40.

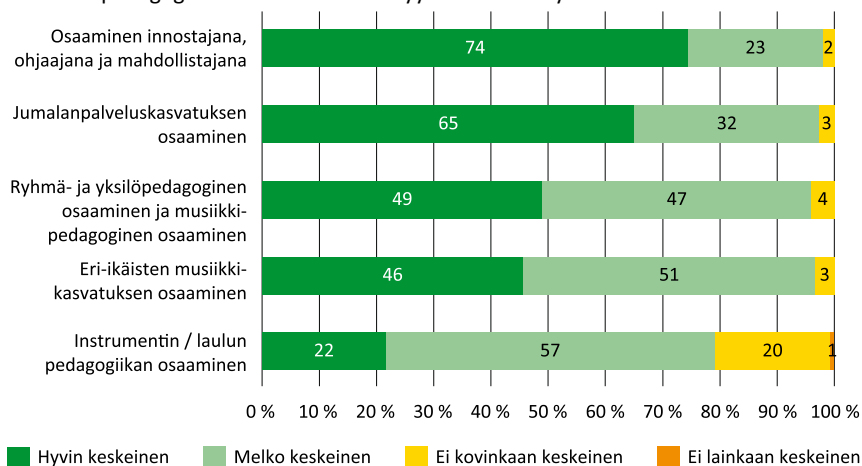
13 Kanttorin ydinosaaminen 2010.

Osaaminen innostajana, ohjaajana ja mahdollistajana on vuosien aikana tullut tärkeämmäksi niin kanttoreiden kuin muidenkin seurakunnan työntekijöiden osaamisessa. Kanttoreiden esimiehet arvioivat tämän osaamisalueen kanttoreille keskeisimmäksi pedagogisen osaamisen alueista. Kaikkiaan kolme neljästä kyselyyn vastanneesta esimiehestä piti tätä hyvin keskeisenä. Toiseksi keskeisin oli esimiesten mielestä jumalanpalveluskasvatus, kolmanneksi keskeisemmäksi arvioidaan ryhmä- ja yksilöpedagoginen ja musiikkipedagoginen osaaminen sekä eri-ikäisten musiikkikasvatuksen osaaminen.

Lähiesimiehet, jotka itse työskentelevät kanttoreina, arvioivat ryhmä- ja yksilöpedagogisen ja musiikkipedagogisen osaamisalueen kanttoreille hyvin keskeiseksi huomattavasti useammin kuin kirkkoherrat. Avoimissa vastauksissa esimiehet nostivat esille kanttoreiden pedagogisen osaamisen tarpeet erityisesti varhaisiän musiikkikasvatuksessa, rippikoulussa sekä toimimisessa lasten ja nuorten kanssa heitä innostavalla tavalla.

Kuvio 4.5

Kanttorin pedagogisen osaamisen keskeisyys seurakuntatyössä esimiesten näkökulmasta.



Instrumentin tai laulun pedagogiikan osaaminen on esimiesten vastausten mukaan kanttoreille melko keskeinen osaamisalue kaikkialla muualla paitsi Oulun hiippakunnan alueella, jossa 47 prosenttia arvioi sen hyvin keskeiseksi. Oulun hiippakunnassa on paljon yhden kanttorin seurakuntia. Kanttori saattaa olla paikkakuntansa ja sen lähiseutujen ainoa musiikin ammattilainen, jolloin instrumentti- tai laulupedagogiset taidot mahdollistavat soitto- ja laulutuntien antamisen.

Eri-ikäisten musiikkikasvatuksen osaamista pidetään hyvin keskeisenä kaikissa pienimmissä seurakunnissa, kun taas yli 8 000 jäsenen seurakunnissa esimiehet arvioivat tämän osaamisalueen melko keskeiseksi. Pienimmissä seurakunnissa työskentelee usein vain yksi kanttori, jonka tehtäväkenttä läpäisee musiikkikasvatuksen kaiken ikäisten seurakuntalaisten parissa. Suuremmissa seurakunnissa työtehtävät voidaan jakaa eri kanttoreiden kesken tai palkata varhaisiän musiikkikasvatukseen erikoistuneita ohjaajia muskareihin.

Kanttoreiden osaamiskartoituskyselyn perusteella kirkkomusiikin koulutus antaa kanttoreille suhteellisen hyvät yksilöpedagogiikkaan liittyvät valmiudet, joita voi soveltaa myös ryhmien kanssa. Seurakuntien laajassa musiikkikasvatustyössä tarvittavien ryhmäpedagogisten valmiuksien suhteen kanttorit kokevat kuitenkin osaamisvajetta, joka liittyy erityisesti varhaisiän musiikkikasvatukseen, rippikouluun, eri-ikäisten kuorotoimintaan, jatkuvasti monipuolistuvaan musiikkiryhmätoimintaan ja uutena alueena myös hoivamusiikkiin. Kanttorit mainitsivat kehittämiskohteina samoja ryhmiä kuin heidän esimiehensä omissa vastauksissaan.

Kouluttavissa laitoksissa tulisi pedagogisia opintoja edelleen kehittää siten, että ne ottaisivat paremmin huomioon seurakuntien musiikkikasvatustyön monimuotoistumisen ja uudet osaamistarpeet. Erityisesti nämä tarpeet tulevat näkyviksi pienemmillä paikkakunnilla, joissa kanttori on usein ainoana musiikin ammattilaisena merkittävä musiikkitoiminnan mahdollistaja. Avoimissa vastauksissa kanttorit pohtivat mahdollisuutta ottaa musiikkikasvatus kirkkomusiikkiopintojen syventymiskohteeksi. Tätä on kokeiltu kirkkomusiikkikasvattaja-koulutuksessa, jota on toteutettu yhteistyössä Jyväskylän yliopiston ja Sibelius-Akatemian Kuopion yksikön kanssa vuodesta 2007 alkaen.¹⁴

Työkokemuksen karttuminen tukee kanttoreiden pedagogista osaamista ja antaa valmiuksia myös seurakunnan monipuoliseen musiikkikasvatukseen. Kanttorit ovat kehittäneet osaamistaan tällä alueella ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen avulla. Muuttuva maailma ja seurakuntien monimuotoistuva musiikkitoiminta haastavat kanttoreita elinikäiseen oppimiseen ja oman pedagogisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.¹⁵

14 Ks. Erja Kososen artikkeli tässä teoksessa.

15 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 47.

4.4.4 Yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen

Kanttoreiden omien arvioiden perusteella heidän vahvuutensa yhteisöllisen ja kehittämisosaamisen osa-alueilla ovat erityisesti moniammatillisessa yhteistyössä, seurakuntalaisten kohtaamisessa, toimituksissa sekä konsertti- ja tapahtumajärjestelyissä. Seurakuntatyö näyttäytyy eri alojen ammattilaisten ja seurakuntalaisten yhteistyönä, ja tämä seurakunnan sisäinen yhteistyö on useimmiten huomattavasti yleisempää kuin yhteistyö paikkakunnan muiden musiikkitoimijoiden kanssa.¹⁶

Suunnittelun, raportoinnin, kehittämisen, johtamisen sekä taloushallinnon osaamiseen puolestaan pätee se, että osaaminen arvioidaan melko hyväksi, mutta se on pitkälti riippuvainen työkokemuksesta. Useimmat kanttorit ovat omaksuneet suunnittelun ja raportoinnin osaksi työtään, mutta tähän koulutuksen ja työhön perehdyttämisen kautta saatavat valmiudet koetaan varsin vähäisiksi. Käytännössä osaaminen niin taloushallinnossa, työalan johtamisessa kuin oman kehittymisen arvioinnissa lisääntyy työvuosien myötä. Koska kehityssuunnitelmia harvoin tehdään seurakunnissa yhteisesti, esimiehen tuki nousee erityisen tärkeään asemaan.¹⁷

Esimiesten näkökulmasta kanttoreiden yhteisöllisen ja kehittämisosaamisen osa-alueista lähes kaikki ovat vähintään melko keskeisiä, paitsi kirkon hallinnon tuntemus, jota kanttorin työssä pitää keskeisenä vain reilu kolmannes (38 %) esimiehistä. Keskeisimmiksi osa-alueiksi esimiehet nostavat vuorovaikutustaidot (sisältäen sosiaaliset ja sielunhoidollisen kohtaamisen taidot sekä ryhmätyöosaamisen) sekä oman osaamisen kehittämisen. Näiltä osin kanttoreiden itse arvioitu osaaminen ja esimiesten näkemys osaamisalueiden keskeisyydestä kohtaavat siis varsin hyvin. Poikkeavuutta ilmenee konsertti- ja tapahtumajärjestelyihin liittyvässä osaamisessa, jota esimiehet toki pitävät melko keskeisenä, mutta korkeintaan samalla tasolla kuin työalan kehittämis- ja johtamisosaamista. Kanttorit itse taas nostivat tämän osaamisen korkeammalle. Kanttorit kokevat hallitsevansa konserttien ja tapahtumien järjestämiseen liittyvät käytännöt kaiken kaikkiaan hyvin, ja suurin osa heistä myös hyödyntää verkkoympäristöjä ja sosiaalista mediaa tapahtumien markkinoinnissa ja viestinnässä.

Kanttoriesimiehet eroavatkin merkittävästi kirkkoherroista tässä kysymyksessä: huomattava määrä eli lähes puolet (48 %) kanttoriesimiehistä

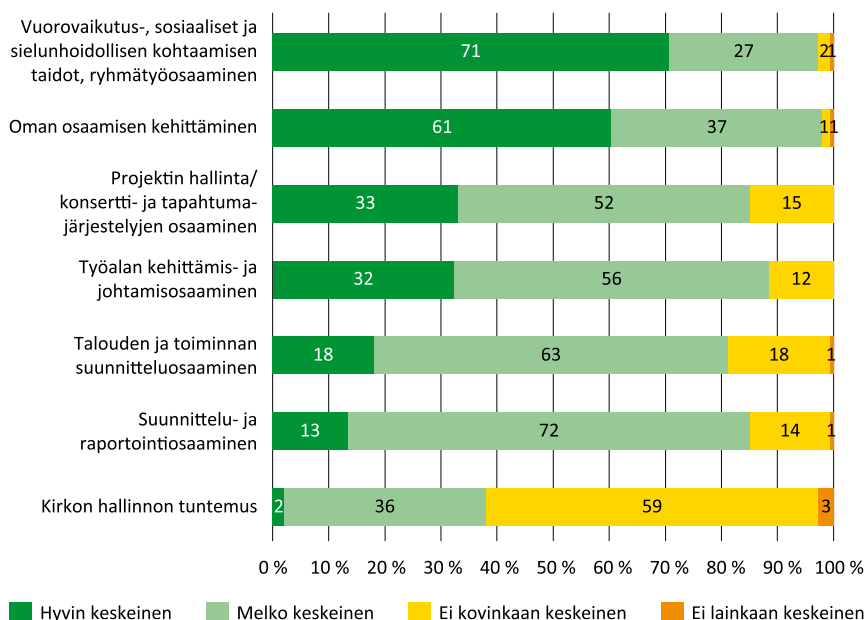
16 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 48–49.

17 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 49–51.

pitää projektinhallintaa sekä konsertti- ja tapahtumajärjestelyjen osaamista hyvin keskeisenä kanttorin työssä. Kyseessä lienee myös paljolti näkymätön tai piiloinen työ, jota musiikin ammattilaiset tekevät jatkuvasti enemmän ja jonka kanttoresimiehet huomaavat kirkkoherroja herkemmin.

Kuvio 4.6

Kanttorin yhteisöllisen ja kehittämisosaamisen keskeisyys seurakuntatyössä esimiesten näkökulmasta.



Esimiesten näkemyksissä osaamisalueiden keskeisyydestä on seurakunnan koosta ja esimiehen asemasta johtuvia eroja. Kirkon hallinnon tuntemuksen osaamista korostavat hieman muita enemmän suurten seurakuntien ja yli kuuden kanttorin seurakuntien esimiehet. Projektinhallintaa sekä konsertti- ja tapahtumajärjestelyjen osaamista korostavat niin ikään enemmän suurempien seurakuntien esimiehet. Tämä taas on yhteydessä esimiesasemaan: suurissa seurakunnissa on todennäköisemmin kanttoreina toimivia esimiehiä, jotka pitävät projekti-, konsertti- ja tapahtumaosaamista keskeisempänä, kuten edellä todettiin.

Kanttoreiden itse ilmaisemat kehittymis- ja koulutustarpeet yhteisöllisen ja kehittämisosaamisen osa-alueilla liittyvät ennen kaikkea vuorovaikutustaitoihin sekä työalan kehittämis- ja johtamisosaamiseen. Tiimityö ja moniammatillinen

yhteistyö korostuvat kanttorin työssä, ja olennainen osa tätä on myös vapaaehtoisten eli esimerkiksi kuorojen ja muiden seurakuntalaisten muodostamien musiikkiryhmien johtajana toimiminen. Parhaimmillaan tämä voi vahvistaa kanttorin roolia musiikkityön moniosaajana.

4.5 Kanttorin työn sisällöt ja haasteet

Kirkkojärjestyksessä kanttorin tehtäväksi on määritelty seurakunnan musiikki-toiminnan johtaminen. Työn ytimessä katsotaan olevan liturginen musiikki ja jumalanpalvelus.¹⁸ Tämä ei sinänsä ole muuttunut, mutta seurakuntatyön muotojen uudistuminen on monipuolistanut kanttorin roolia esimerkiksi kasvattajana, mahdollistajana ja oman alansa moniosaajana. Seurakuntalaisten palveleminen ja osallistaminen vaatii uusia lähestymistapoja sekä jumalanpalveluselämän että musiikkitoiminnan osa-alueilla. Moniosaajan roolia ja siihen liittyviä näkemyksiä selvitettiin myös tekemissämme osaamiskartoituskyselyissä. Sen lisäksi että kanttoreilta kysyttiin, minkälaiseksi oma osaaminen koetaan, tarkasteltiin myös sitä, minkälaisiksi kanttorit kokevat työtään koskevat vaatimukset ja miten he pystyvät keskittymään esimerkiksi ohjelmiston suunnitteluun ja harjoitteluun. Esimiehiltä puolestaan kysyttiin, kuinka keskeisiä ovat kanttoreiden erilaiset työtehtävät seurakunnassa ja miten paljon he arvioivat niihin kuluvan aikaa.

Kanttorikysely osoitti työn haasteet varsin selkeästi: valtaosa (yli 80 %) kanttoreista kokee omaan harjoitteluun jäävän työssä liian vähän aikaa. Lähes yhtä moni on myös sitä mieltä, että työmäärä on viime vuosina lisääntynyt. Noin kolme neljäsosaa kokee työnsä olevan vaativampaa kuin ennen. Työn vaativuus voidaan nähdä myönteisenäkin muutoksena, mutta kyselyn muiden vastausten valossa vaativuus viittaa pääosin omaehtoisen suunnittelun ja vaikutusmahdollisuuksien vähenemiseen ja kiristyneeseen työtahtiin. Vain noin kolmannes kanttoreista on edes osittain samaa mieltä siitä, että työ ja vapaa-aika ovat hyvässä tasapainossa.¹⁹

Työn vaativuuden ja kuormittavuuden kokemus on yleinen ilmiö nykypäivän työelämässä. Kanttoreilla sitä lisäävät varsinkin oman työn kehittämisen kannalta tärkeälle harjoittelulle jäävän ajan vähäisyys, työn ja vapaa-ajan rajaamisen vaikeus sekä tietoteknisen toimistotyön lisääntyminen. Viimeksi

18 Kanttorin ydinsäätö 2010.

19 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 53–54.

mainittu lienee se, joka kanttoreiden näkökulmasta syö eniten suunnittelu- ja valmistautumisaikaa. Nykyajan työntekijältä voidaan edellyttää valmiutta omaksua välttämättömät toimistosovellukset ja käyttää niitä esimerkiksi omien työaikojen kirjaamiseen tai tilavarauksiin. Tässä on kuitenkin syytä löytää mielekkäämpiä ratkaisuja erityisesti palvelutehtävissä toimivien seurakunnan työntekijöiden kohdalla. Nämä ovat myös työn johtamisen kysymyksiä, joita tulisi ratkoa yhteistyössä kanttoreiden kanssa.

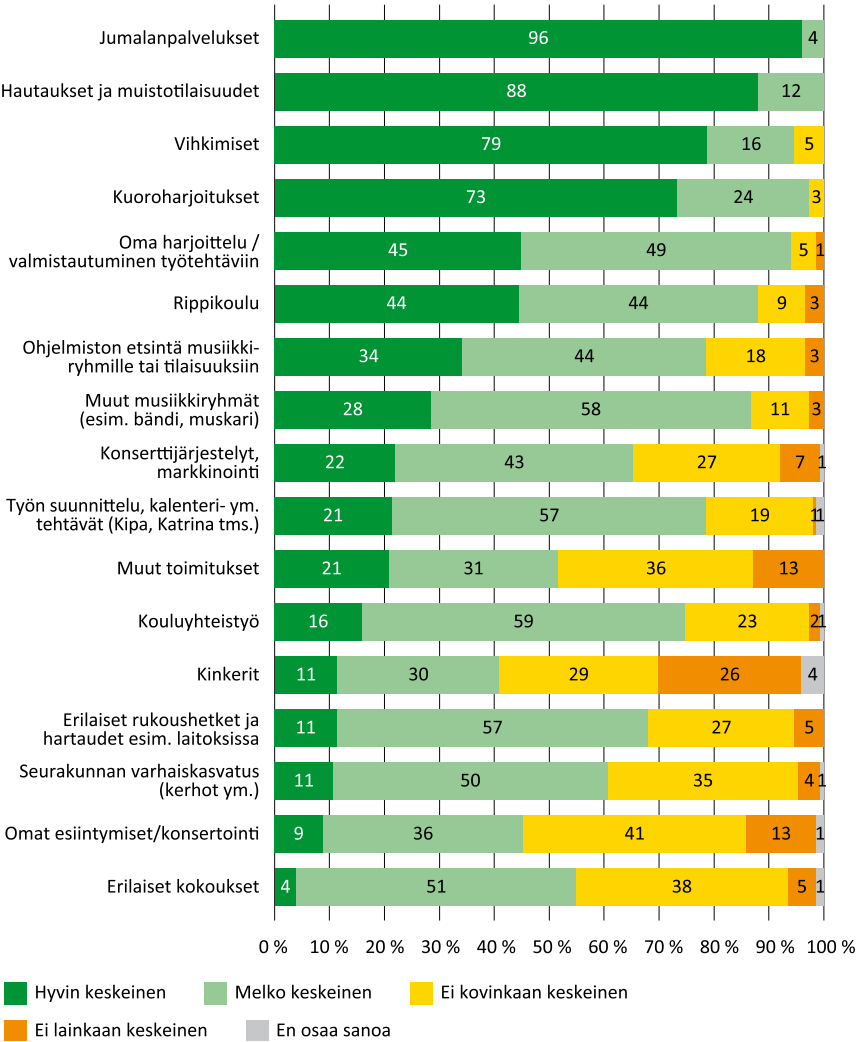
4.5.1 Työtehtävien keskeisyys ja niihin käytetty aika

Esimiehiltä kysyttiin näkemystä siitä, kuinka keskeisiä ovat kanttoreiden erilaiset työtehtävät seurakunnassa. Mielenkiintoinen vertailukohta tämän kysymyksen tarkasteluun tulee toisesta kysymyksestä, jossa tiedusteltiin esimiesten arviota kyseisiin työtehtäviin kuluva ajasta.

On melko ilmeistä, että jumalanpalvelukset, hautaukset ja vihkimiset nähdään kanttorin keskeisimmiksi työtehtäviksi seurakunnassa: lähes kaikki vastaajat pitävät näitä hyvin tai melko keskeisinä työtehtävinä. Muita toimituksia pitää kanttorin työssä keskeisinä vain puolet vastaajista. Varsin keskeisinä työtehtävinä nähdään myös kuoroharjoitukset. Muut musiikkiryhmät, kuten bändit ja muskarit, ovat useimpien esimiesten mielestä melko keskeisiä, mutta hyvin keskeisiksi ne asettaa reilu neljännes. Kasvatuksen alaan kuuluvista tehtävistä rippikoulun nostaa hyvin keskeiseksi lähes puolet vastaajista (44 %), kun taas kouluyhteistyö (16 %) ja seurakunnan varhaiskasvatus (11 %) jäävät listan loppupäähän. Avovastauksista on myös havaittavissa, että kanttorin roolia rippikoulutyössä pidetään tärkeänä. Muut kasvatuksen työalan tehtävät ovat esimiesten näkökulmasta vähemmän keskeisiä.

Kuvio 4.7

Kanttoreiden eri työtehtävien keskeisyys seurakuntatyössä esimiesten näkökulmasta.

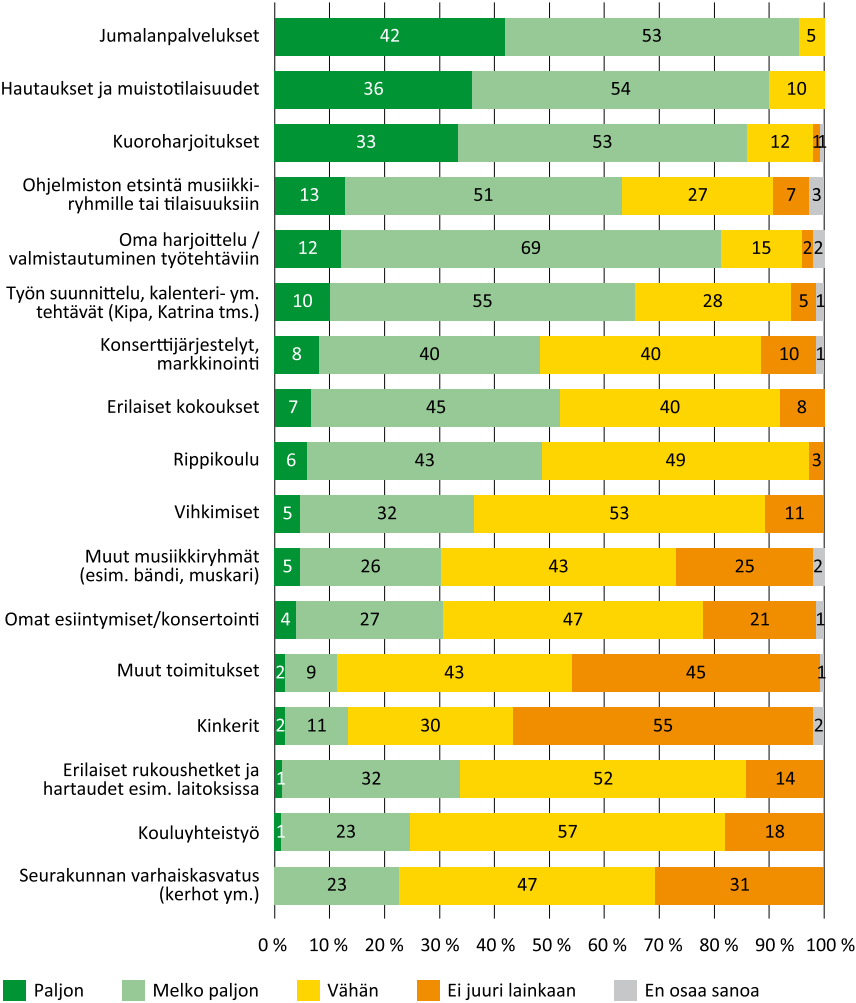


Keskeisten työtehtävien listan häntäpäässä ovat kinterit, erilaiset kokoukset sekä omat esiintymiset ja konsertointi. Kanttorina toimivat lähiesimiehet erottuvat jälleen muista esimiehistä, kun kyse on kanttorin työstä esiintyvänä muusikkona: kanttoriesimiehistä lähes neljännes (24 %) pitää omia esiintymisiä ja konsertointia hyvin keskeisenä ja reilusti yli puolet (59 %) melko keskeisenä työtehtävänä, kun muiden esimiesten vastaukset mukailevat yleistä jakaumaa. Vastaavasti useamman kanttorin seurakunnissa omat esiintymiset ja konsertointi arvioidaan keskeisemmiksi työtehtäviksi.

Eniten työaikaa vieviksi tehtäviksi esimiehet nostavat jumalanpalvelukset ja hautaukset muistotilaisuuksineen sekä näiden lisäksi kuoroharjoitukset, toisin sanoen samat tehtävät, jotka he kokevat myös kanttorin keskeisimmiksi työtehtäviksi. Vihkimisiin arvioi kuluvan melko paljon työaikaa vain noin kolmannes esimiehistä, vaikka vihkimiset ovatkin heidän mielestään keskeisimpien työtehtävien joukossa. Tähän vaikuttanee merkittävästi se, että kanttorit osallistuvat yleensä vain vihkitoimituksiin eivätkä hääjuhliin, joten vihkimisten osuus työajasta jää pienemmäksi kuin esimerkiksi hautajaisten. Kiintoisaa on myös se, että ohjelmiston etsintä musiikkiryhmille tai tilaisuuksiin nousee lähelle kärkipäätä esimiesten arvioidessa siihen käytettyä työaikaa. Tätä arviota nostavat erityisesti kanttoriesimiehet, joista 85 prosenttia arvioi ohjelmiston etsintään kuluvan paljon tai melko paljon kanttoreiden työaikaa.

Kuvio 4.8

Esimiesten arviot kanttorin työajan kulumisesta eri työtehtäviin.



Konserttijärjestelyjen ja markkinoinnin viemän työajan suhteen arviot jakautuvat. Noin puolet katsoo niiden vievän paljon tai melko paljon ja noin puolet taas vähän tai ei juuri lainkaan työaikaa. Sama pätee erilaisiin kokouksiin. Näkemyserot näissä kahdessa kysymyksessä korostuvat erityisesti kanttoriesimiesten ja kirkkoherrojen välillä.

Vähiten kanttorin työaikaa arvioidaan kuluvan muihin toimituksiin, koulu-yhteistyöhön sekä seurakunnan varhaiskasvatukseen. Nämä arviot ovat jokseenkin riippumattomia vastaajan esimiesasemasta, seurakunnan koosta tai kanttoreiden määrästä.

4.5.2 Harjoittelun monet merkitykset

Harjoittelu on keskeinen osa ammattimuusikon työtä. Osaamiskartoituskysely osoitti kanttorin työn jumalanpalveluskeskeisyyden ja myös sen, että kanttorit panostavat jumalanpalveluksiin ja suunnittelevat niiden musiikit tilaisuuskohtaisesti. Reilut 80 prosenttia kanttoreista kertoo harjoittelevansa jumalanpalvelusten musiikkia ja yli kaksi kolmasosaa (69 %) virsiä vähintään suhteellisen säännöllisesti. Monilla kuitenkin harjoittelu on se, josta ensimmäisenä karsitaan, kun aika ei riitä kaikkeen. Harjoittelu voi olla kausittaista ja toisaalta tarpeesta nousevaa ja lyhytjänteistä. Tällöin säännöllisemmin harjoitellaan lähinnä seurakuntalaisilta tulevia toimitusmusiikkitoiveita.²⁰

Kanttoreiden esimiehet pitävät harjoittelua ja valmistautumista työtehtäviin pääosin hyvin tai melko keskeisenä työtehtävänä. Olennainen osa valmistautumista on myös ohjelmiston etsintä musiikkiryhmille tai tilaisuuksiin. Näihin tehtäviin suhtautumisessa kuitenkin esimiesasema erottelee vastaajia huomattavasti. Harjoittelua pitää hyvin keskeisenä työtehtävänä kanttoriesimiehistä yli kaksi kolmasosaa (69 %), kirkkoherroista 40 prosenttia ja muista esimiehistä alle kolmannes (30 %). Vastaavasti ohjelmiston etsintää musiikkiryhmille tai tilaisuuksiin pitää hyvin keskeisenä työtehtävänä kaksi kolmesta (66 %) kanttoriesimiehestä, alle kolmannes (29 %) kirkkoherroista eikä yksikään muista esimiehistä.

Harjoittelu, työtehtäviin valmistautuminen ja ohjelmiston etsintä arvioidaan yleensä sitä keskeisemmiksi työtehtäviksi, mitä enemmän seurakunnassa on kanttoreita. Tähän vaikuttaa luonnollisesti myös se, että useamman kanttorin seurakunnassa vastaaja on todennäköisemmin kanttorina toimiva esimies. Lisäksi seurakunnissa, joissa kanttoreita on enemmän, työtehtäviin valmistautumiseen ja kanttorin rooliin muusikkona kiinnitetään todennäköisesti enemmän huomiota.

Hiippakunnittain katsottuna vastaukset poikkeavat kuitenkin paljon toisistaan. Oulun ja Porvoon hiippakunnissa on suhteessa eniten pieniä, yhden kanttorin seurakuntia, joissa kanttorin virkaan edellytetään usein muuta

Kirkkohallituksen hyväksymää kelpoisuutta. Kuitenkin Oulun hiippakunnan kanttoreiden esimiehistä yli kolme neljäsosaa (77 %) kokee, että harjoittelu ja työtehtäviin valmistautuminen on hyvin keskeistä kanttoreiden työssä. Vastaavasti Porvoon hiippakunnan vastauksissa oli eniten (23 %) ”ei kovinkaan keskeinen” tai ”ei lainkaan keskeinen” -vastauksia.

Kun kysyttiin esimiesten käsitystä siitä, kuinka paljon kanttorit käyttävät työaikaansa harjoitteluun tai työtehtäviin valmistautumiseen, vastaukset poikkesivat selvästi siitä, miten keskeiseksi vastaajat olivat niitä arvioineet. Lähes 70 prosentilla vastaajista on se käsitys, että kanttorit käyttävät melko paljon aikaa harjoitteluun ja työtehtäviin valmistautumiseen. Esimiesten arviot vaihtelevat kuitenkin keskenään.

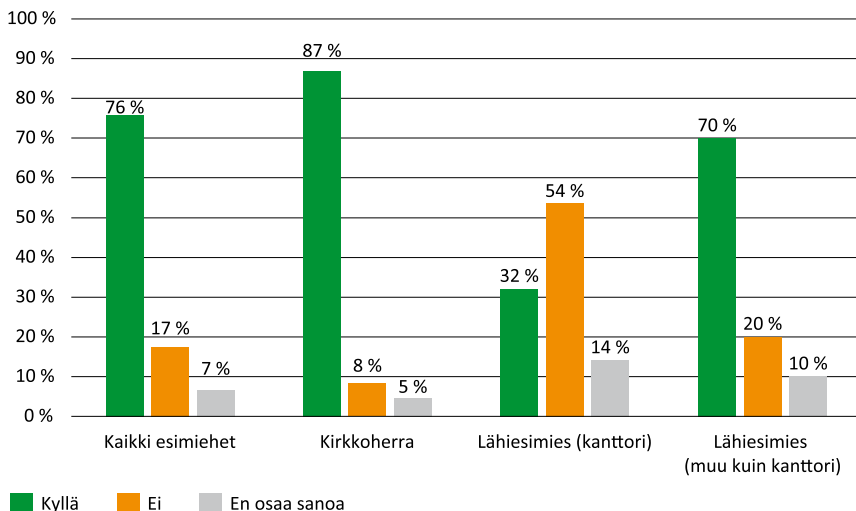
Seurakunnan koolla on merkitystä harjoitteluun tai valmistautumiseen käytettävää aikaa arvioitaessa. Pienimpien seurakuntien kirkkoherroista 21 prosenttia arvioi, että kanttori käyttää vain vähän tai ei juuri lainkaan aikaa harjoitteluun. Yhtä moni ei osannut arvioida aikaa, jota kanttori käyttää työtehtäviin valmistautumiseen. Eniten aikaa harjoitteluun ja valmistautumiseen tuntuvat esimiesten käsityksen mukaan käyttävän 2 001–16 000 seurakuntalaista käsittävien seurakuntien kanttorit ja vähiten suuremmissa, erityisesti neljän–viiden kanttorin seurakunnissa, joissa lähes neljäsosa esimiehistä arvioi kanttoreiden harjoittelevan vähän ja noin viiden prosentin mielestä ei juuri lainkaan.

Esimiesten käsitykset harjoitteluun käytettävissä olevan ajan riittävydestä vaihtelevat kuitenkin paljon. Kolme neljäsosaa (75 %) esimiehistä katsoo, että kanttoreilla on riittävästi aikaa harjoitella tai valmistautua työtehtäviinsä. Kirkkoherroista lähes 90 prosenttia katsoo, että kanttoreilla on riittävästi aikaa harjoitella. Näkemys harjoitteluaajan riittävydestä on muuttunut heidän keskuudessaan aavistuksen kriittisemmäksi vuoden 2010 Toive-hankkeen kyselyyn nähden. Tällöin vain viisi prosenttia vastaajista epäili, ettei työajan puitteissa käytettävissä oleva harjoittelu-aika riitä kanttoreille.²¹ Lähiesimiesasemassa olevat kanttorit tuntevat harjoitteluun liittyvät kysymykset henkilökohtaisesti. Yli puolet heistä (54 %) pitää kanttoreiden käytettävissä olevaa harjoittelu-aikaa riittämättömänä.

21 Pohjannoro & Pesonen 2010, 30.

Kuvio 4.9

Kanttoreiden valmistelu- ja harjoitteluajan riittävyys esimiesaseman mukaan.



Seurakuntien koko ja kanttoreiden määrä vaikuttavat selvästi esimiesten käsityksiin harjoitteluun ja työtehtäviin valmistautumiseen käytettävissä olevan ajan riittävyydestä. Esimiesten arvioiden mukaan harjoitteluun ja työhön valmistautumiseen käytettävä aika riittää parhaiten 4 001–8 000 jäsenen seurakunnissa. Avovastauksissa useampi kirkkoherra arvioi, että kanttorilla on riittävästi, jopa runsaasti aikaa harjoitella. Arvioperusteiksi mainittiin joissakin vastauksissa töiden vähyys seurakunnassa ja toisissa kanttorin kalenterissa näkyvät vapaat ajat.

Yli 24 000 jäsenen seurakunnissa kanttoreiden harjoittelutilanne oli esimiesten käsityksen mukaan heikoin. Vain 40 prosenttia vastanneista arvioi harjoitteluun käytettävän ajan riittäväksi; yhtä suuri osa katsoi, että aika ei riitä harjoitteluun, ja lähes viidesosa vastaajista ei osannut arvioida tilannetta. Verrattaessa kanttoreiden määrää ja esimiesten arvioita harjoitteluajan riittävyydestä voidaan vastauksista päätellä, että mitä vähemmän kanttoreita seurakunnassa on, sitä paremmin esimiehet arvioivat kanttoreiden työajan riittävän harjoitteluun ja työhön valmistautumiseen.

Sekä kirkkoherrat että kanttori-lähiesimiehet kuvaavat kanttoreiden työn sirpaleisuuden ja laaja-alaisuuden sekä sesonkiaikojen vaikuttavan harjoitteluun käytettävään aikaan ja sen riittävyyteen. Useamman kanttorin seurakunnissa esimiehet huomioivat myös sen, että kanttorit osallistuvat eri tavoin seurakunnan tehtäviin. Tällöin toisille kanttoreille jää enemmän

aikaa harjoitteluun kuin toisille. Neljässä vastauksessa mainittiin, että lähiesimiehenä toimivalla kanttorilla ei riitä aikaa harjoitteluun. Kanttoriesimiesten vastauksissa tulee muiden esimiesten vastauksiin verrattuna useammin esille se, että seurakunnan kanttoreille ei jää riittävästi harjoittelu-aikaa. Kiireisenä aikana moni kanttori karsii ensimmäisenä omasta harjoittelustaan tai harjoittelee vapaa-aikanaan. Tosin joidenkin kanttoriesimiesten mielestä harjoitteluun löytyisi kyllä riittävästi aikaa, mikäli kanttori suunnittelisi omaa ajankäyttöään paremmin. Tärkeätä olisi löytää sopiva tasapaino harjoittelun määrän ja työtehtävien välille. Samoin työyhteisössä pitäisi kyetä keskustelemaan työnjakoon ja töiden priorisointiin liittyvistä kysymyksistä.

Avoimissa vastauksissa kanttoreiden esimiehet nostivat esiin erityisesti sen, että jatkuva ammattitaidon kehittäminen on tätä päivää ja tulevaisuutta. Harjoittelu on tärkeä osa kanttorin ammattitaidon ylläpitämistä ja siten välttämätön osa työtä. Ilman riittävää harjoittelua muusikkous ja kanttorin työn vaatimat fyysiset edellytykset saattavat kärsiä. Eräs esimies pohti vastauksessaan harjoittelun myönteisiä vaikutuksia: ”Harjoittelu tuottaa varmuutta, kohottaa itsetuntoa, joka lisää myönteistä ilmapiiriä työyhteisössä, ammattiylpeyttä, ilman harjoittelua motivaatio laskee.”

4.5.3 Koulutuksen ja työn vastaavuus, osaamisen kehittämistarpeet

Suomessa kirkkomusiikkikoulutus on laaja-alaista ja korkeatasoista, ja sitä pyritään jatkuvasti kehittämään. Opiskelun aikana hankitaan vahva instrumenttiosaamisen pohja, pedagogista osaamista, seurakunnan musiikki- ja jumalanpalveluselämän tuntemusta sekä oman osaamisen soveltamista erilaisissa työtehtävissä. Opetuksen sisällöt ja solististen aineiden ohjelmistot eivät kuitenkaan aina vastaa seurakuntatyön jatkuvasti muuttuvia käytännön tarpeita.

Kirkkomusiikin opiskelijoiksi hakeutuvien koulutustaustoissa ja osaamisessa on jo lähtökohtaisesti suuria eroja, kun toiset aloittavat opintonsa suoraan lukion jälkeen, ja toiset ovat esimerkiksi alaansa vaihtavia ammattimuusikoita. Kuitenkin osaamiskartoituskyselyyn vastanneista kanttoreista suurin osa kokee kirkkomusiikin opintojen antaneen hyvät valmiudet työhön.²² Opinnoista ei kuitenkaan ole saatu riittävästi valmiuksia työn laaja-alaisuuden, jatkuvien muutosten ja ulkopuolelta tuleviin odotusten tai vaatimusten

22 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 17–18.

kohtaamiseen. Vastavalmistuneita yllättää erityisesti se, että kanttorin työ sisältää musiikin lisäksi huomattavan määrän toimisto- ja tietoteknistä työtä, kokouksia, tapahtumatuottamista, viestintää ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kohtaamista. Kanttorit kaipaavat lisää osaamista talouden ja toiminnan suunnitteluun, oman työn ja työajan hallintaan sekä työelämä- ja vuorovaikutustaitoihin. Pedagogisen osaamisen alueella he kokevat tarvetta hallita paremmin erityisesti varhaisiän, lasten ja nuorten musiikkikasvatusta, ryhmädynamiikkaa ja psykologiaa.

Musiikillisella puolella kanttorit kokevat, että heidän omat osaamistarpeensa ovat suurimmat kuoronjohdon ja rytmimusiikin eri osa-alueilla. Klasisen, usein solistisen musiikin koulutus ei anna valmiuksia rytmimusiikin ohjaamiseen, bändisoittimien hallintaan, miksaamiseen tai vapaaseen säestykseen. Kuoronjohdon suurimpana haasteena on se, että opiskeluaikana totutaan harjoittamaan ammattimuusikoista koostuvaa kuoroa. Käytännön seurakuntatyössä, ammattilaisten vaihtuessa harrastajiin, musiikillisten ambitioiden edelle nousevat usein vuorovaikutustaidot, ihmisten kohtaamisen ja motivoinnin osaaminen. Vuorovaikutustilanteiden hallinta, vapaaehtoisten innostaminen ja oman mukavuusalueen ulkopuolelle uskaltautuminen vaativat rohkeutta ja heittäytymiskykyä. Näissä tilanteissa tarvitaan vahvaa luottamusta omaan osaamiseen, hyvää ammatillista identiteettiä ja epävarmuuden sietämistä.

Kanttoreiden työ seurakunnissa on hyvin laaja-alaista ja kaikkia työmuotoja läpäisevää. Kanttoreiden esimiehille suunnatussa kyselyssä yli 60 prosenttia vastaajista pitää oman osaamisen kehittämistä hyvin keskeisenä ja lähes 40 prosenttia melko keskeisenä kanttoreiden osaamisalueena. Esimiehiä pyydettiin mainitsemaan kolme kehittämisaluetta, joita he olivat havainneet seurakuntansa kanttorin tai kanttoreiden osaamisessa. Vastauksissa on suurta hajontaa, jota selittää yhtäältä se, että seurakunnat ja niiden toimintakulttuurit poikkeavat toisistaan, toisaalta se, että kanttoreiden koulutustaustat, musiikilliset taidot ja syventymiskohteet vaihtelevat paljon. Vastausten perusteella esimiehet löytävät eniten kehittämistarpeita kanttoreiden musiikillisessa osaamisessa, erityisesti niillä alueilla, joita kanttorit itsekin mainitsivat eli kuoronjohdon ja rytmimusiikin eri osa-alueilla.

Toiseksi eniten esimiehet toivovat kanttoreiden kehittävän osaamistaan vuorovaikutus- ja työyhteisö- tai yhteistyö- ja verkostoitumistaitojen sekä yhteisöllisen ja kehittämisosaamisen alueella. Mainintoja saavat myös suunnittelun ja ajankäytön hallinnan osaaminen, työalan kehittämis- ja johtamistaidot, uuden innovointi ja oma-aloitteisuus työssä sekä kirkon hallinnon

tuntemus, taloushallinto, projektinhallinta, tapahtumatuottaminen ja konserttitoiminnan kehittäminen. Nämä samat osa-alueet tulivat myös kantto-
reiden vastauksissa esille.

Esimiehet nostivat kolmanneksi tärkeimmäksi kehittämisalueeksi kantto-
reiden pedagogisen osaamisen. Erityisesti kaivattiin parempaa musiikkipe-
dagogisten menetelmien osaamista eri ikäryhmien mutta varsinkin rippikoulu-
laisten, nuorten ja lasten kanssa. Osaamista innostajana ja mahdollistajana
vapaaehtoisten kanssa pidettiin muutamissa vastauksissa kehittämiskohteina.

Muutamat esimiehet toivat esille myös sellaisia osaamistarpeita, jotka
heijastavat nykyaikaisen tietoyhteiskunnan sekä seurakuntien rakenne- ja
toimintakulttuurin muutosten mukanaan tuomia haasteita. Tietotekninen,
sosiaalisen median ja muun viestinnän osaaminen mainittiin useaan ker-
taan. Kanttorin virkojen määrä seurakunnassa tai esimiehen virka-asema
eivät vaikuttaneet olennaisesti avokysymyksen vastauksiin. Yksikanttorisissa
seurakunnissa esimiehet, eli kirkkoherrat, olivat eniten huolissaan kantto-
rin ajankäytön ja tehtävien suunnittelusta, jotta työn kuormittavuus pysyisi
hallinnassa. Kanttoriesimiehet mainitsivat muita esimiehiä useammin kehi-
tämistarpeeksi kanttorin omien musiikillisten taitojen ylläpitämisen.

4.5.4 Kanttoreiden täydennyskoulutus

Kanttorit osoittavat osaamiskartoituskyselyn mukaan melko vahvaa motivaatiota oman osaamisen kehittämiseen ja koulutuksiin osallistumiseen. Suurin osa kanttoreista saa itsenäisesti tai oman kiinnostuksensa pohjalta päättää, mihin koulutuksiin hakeutua.²³

Seurakunnissa suhtaudutaan työntekijöiden täydennyskoulutukseen hyvin tai erittäin myönteisesti. Kanttoreiden koulutustoiveita sekä kuunnellaan että täytetään. Tähän asti lähes kaikissa seurakunnissa koulutusmäärärahatkin ovat riittäneet hyvin. Muutamissa seurakunnissa esimiehet mainitsivat, että koulutukseen käytettävät resurssit ovat vähentyneet tai että niitä tarvittaisiin lisää. Joissakin seurakunnissa koulutuspäivien määrää on rajoitettu esimerkiksi viiteen päivään tai kahteen koulutukseen vuodessa, toisissa on mahdollista päästä hiippakunnan järjestämiin koulutuksiin tai kanttoripäiville. Kanttorit ovat saaneet osallistua sekä kirkon omiin että kristillisten järjestöjen järjestämiin koulutuksiin, mutta myös laaja-alaisesti muiden koulutusten järjestäjien kursseille. Jotkut seurakunnat ovat mahdollistaneet kanttoreiden

23 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 51.

yksityiset laulu- tai instrumenttitunnit sekä järjestäneet omia koulutuksia kuten perkussio- ja muskarikursseja.

Seurakunnissa laaditaan vuosittain henkilöstön kehittämissuunnitelma, jonka avulla pyritään koulutusten tasapuolisuuteen työntekijöiden kesken. Esimiesten mukaan kanttoreiden koulutustoiveet on yleensä pyritty täyttämään heidän haluamallaan tavalla, samalla kun on yritetty pitää huolta seurakunnassa tarvittavan osaamisen kehittämisestä. Osa kanttoreista on hyvin koulutushakuisia ja halukkaita oman osaamisen monipuoliseen kehittämiseen. Esimiesten kokemusten mukaan jotkut kanttorit eivät puolestaan tunne mitään mielenkiintoa tai halua osallistua koulutuksiin. Esimiehet kertoivat, että kanttoreita tuetaan, kehoitetaan, ohjataan, rohkaistaan ja lähetetään koulutuksiin, joihin annetaan myös työaikaa ja rahoitus. Kanttorin haluttomuus koulutuksiin koettiin ongelmalliseksi, sillä sellaiseen puuttuminen ei kuulu kyseisten seurakuntien työkalttuuriin. Muutamissa vastauksissa pohdittiin myös koulutuksista saatavia hyötyjä ja sitä, miten koulutustarjonnasta löytyisi seurakunnan osaamistarpeita vastaavia koulutuksia kanttoreille.

4.6 Kanttorin ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti on luonnollisesti laajempi käsite kuin mitä ihminen kokee työssään osaavansa. Sillä tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään työntekijänä ja suhteessa työhönsä.²⁴ Se rakentuu prosessinomaisesti ammatillista uraa suunniteltaessa, koulutukseen hakeuduttaessa ja opiskelujen aikana. Edelleen siihen vaikuttavat olennaisesti työn todellisuus ja työn kautta opittavat taidot sekä työyhteisö ja sen osaksi kasvaminen. Kanttoreiden ammatti-identiteetissä kiinnostavaa on muusikkouden ja muun seurakuntatyön kannalta keskeisen ammatillisuuden yhteen kietoutuminen. Käsittelemme tässä luvussa näitä ammatti-identiteetin osatekijöitä.

4.6.1 Työn todellisuuden ja opiskeluaikaisten mielikuvien vastaavuus

Kirkkomuusikon koulutukseen hakeutuvalla on todennäköisesti jokin mielikuva tulevasta ammatistaan ja sen toimenkuvasta, joka alkaa muotoutua opintojen aikana. Mielikuvan muodostuminen työstä on ammatillisen

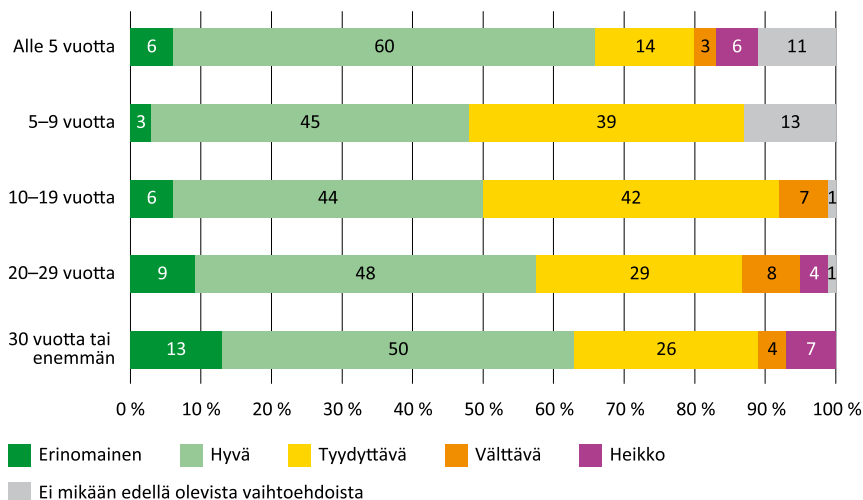
24 Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.

identiteetin tavoin jatkuva prosessi, jolla on vahva tunnepohja. Sen syntyminen vaatii mielikuvan kohteesta tarpeeksi vahvan muistikuvan, riittävän pitkän, positiivisen ja turvallisen kokemusten sarjan. Kanttorit kertovat, että työn todellisuuden ja mielikuvan vastaavuutta ovat tukeneet erityisesti vanhempien kirkollinen ammatti, omat lapsuuden ja nuoruuden aikaiset kokemukset erilaisista seurakunnan toiminnoista sekä sijaisuudet. Opiskelu itsessään antaa monien mielestä liian ruusuisen kuvan kanttorin ammatista – seurakunnan musiikin ammattilaisena toimimisesta, jossa korostuvat soittaminen, laulaminen ja kuoronjohto.

Yli puolet osaamiskartoituskyselyyn vastanneista kanttoreista arvioi työn todellisuuden vastaavan opiskeluaikaisia mielikuviaan joko hyvin tai erinomaisesti. Vastaavuuden arvioi tyydyttäväksi tai välttäväksi 38 prosenttia ja heikoksi vain kolme prosenttia vastaajista. Sukupuoli ei vaikuta kovinkaan paljon vastauksiin. Naiset löytävät vastaavuutta hieman miehiä enemmän. Parhaimmaksi ja heikoimmaksi mielikuvien vastaavuutta todellisuuden kanssa arvioivia on kuitenkin enemmän miesten kuin naisten joukossa. Sekä lyhimmän aikaa että pisimpään kanttorin työssä olleista noin kaksi kolmasosaa on sitä mieltä, että mielikuvat vastaavat todellisuutta joko hyvin tai erinomaisesti. Samoissa ryhmissä tosin myös on eniten heitä, jotka arvioivat vastaavuuden heikoimmaksi.

Kuvio 4.10

Arvio kanttorin työn todellisuuden ja opiskeluaikaisen mielikuvan vastaavuudesta, työvuosien mukaan.



Avoimissa vastauksissa kanttorit toivat esiin sellaisia asioita, jotka ovat haastaneet opiskeluaikaisia mielikuvia työn keskellä. Suurin osa sisältää huomioita sellaisista osaamisalueista, joita opiskeluaikana ei ole ehkä ollut tai joihin ei ole saatu omasta mielestä työn kannalta riittävästi valmiuksia. Opiskelussa ei vastaajien mielestä ole otettu riittävästi huomioon seurakuntatyön käytännönläheisyyttä, mikä näkyy erityisesti matalan kynnyksen toiminnan järjestämisen alueella. Työn laaja-alaisuuteen, jatkuviin muutoksiin, ulkopuolelta tuleviin odotuksiin ja vaatimuksiin ei myöskään ole saatu toivotulla tavalla valmiuksia.

Vaikka kirkkomusiikin opiskelijoilla on mahdollisuus saada kokemusta seurakuntatyöstä jo opiskeluaikanaan, työn sisällöllinen kokonaisuus yllättää monet. Mielikuvat muusikon työstä, jonka pääasiallisena sisältönä on soittaminen, laulaminen ja kuoronjohto, ovat useimpien nykyisten kirkkomusiikin opiskelijoiden ajatusmaailmasta kaukana. Tason putoaminen ammattimaisesta musiikin harjoittamisesta harrastajamuusikoiden ohjaamiseksi, klassisen musiikin rinnalle tuleva muu musiikki, työn laaja-alaisuus, monipuolisuus ja yhdessä tekeminen edustavat työn mukanaan tuomaa realismia. Taiteen tekeminen jää monen kanttorin työssä vähälle. Se mahdollistuu parhaiten useamman kanttorin seurakunnissa, joissa työnkuviissa voidaan ottaa huomioon seurakunnan musiikkitarpeita ja rekrytoinnissa kanttoreiden erilaista osaamista.

Seurakunnan koko, sijainti ja hengellinen toimintaympäristö vaikuttavat sen työn sisältöihin ja painopisteisiin. Kanttoreiden määrä suhteessa muiden työntekijöiden, erityisesti pappien, määrään sekä kirkkojen ja muiden toimipisteiden määrään vaikuttaa puolestaan työn kuormittavuuteen.²⁵ Uudistukset uuvuttavat, ja muutokset niin työn sisällöissä kuin seurakuntien rakenteissa kuormittavat osaa pidempään virassa toimineista kanttoreista. Suurin osa vastaajista kokee, että musiikki ei ole enää kanttorin työn ytimessä, vaan kokoukset, paperityöt, suunnittelu, laajeneva hallinto, tietotekniikka, tapahtumatuottaminen ja monet muut ulkomusiikilliset asiat vievät työaikaa. Työtehtävien painottuminen viikonloppuihin ja iltoihin vaikuttaa henkilökohtaiseen sosiaaliseen elämään todellisuudessa enemmän kuin mihin mielikuvissa on valmistauduttu.²⁶

25 Seurakunnissa on pappeja keskimäärin 2,3-kertaisesti kanttoreiden määrään verrattuna. Kirkon työmarkkinalaitos 2018.

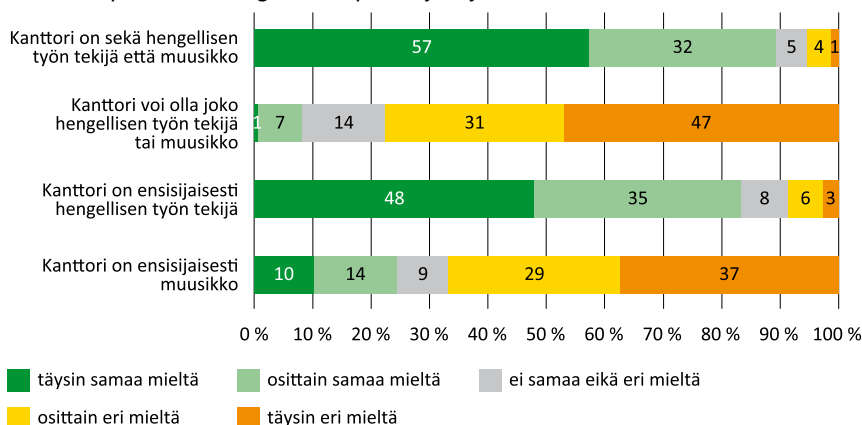
26 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 20–22.

4.6.2 Kanttorin roolit seurakuntatyössä

Kanttorin työn luonne muusikkona ja toisaalta hengellisenä työntekijänä hahmottuu valtaosalle esimiehistä siten, että kanttori on sekä hengellisen työn tekijä että muusikko. Yhtä selkeä enemmistö esimiehistä torjuu ajatuksen, että kanttori voisi olla joko hengellisen työn tekijä tai muusikko. Jos kuitenkin jompikumpi rooli pitää asettaa etusijalle, esimiehet suosivat ajatusta, että kanttori on ensisijaisesti hengellisen työn tekijä. Kanttorin ensisijaisesti muusikkona näkee noin neljännes esimiehistä. Jokseenkin odotetusti kanttoriesimiehet poikkeavat tässä muista esimiehistä: heistä yli puolet (57 %) pitää kanttoria ensisijaisesti muusikkona, kun kirkkoherroista näin ajattelee 17 prosenttia ja muista lähiesimiehistä 11 prosenttia.

Kuvio 4.11

Kanttorin työn luonne hengellisenä työntekijänä ja muusikkona esimiesten näkökulmasta.



Minkälaisia mielikuvia esimiehet liittävät kanttorin työhön? Tätä kartoitettiin luettelemalla joukko erilaisia tehtävänimikkeitä tai rooleja ja pyytämällä vastaajia kertomaan, miten hyvin ne soveltuvat kuvaamaan kanttoria. Laaja-alainen seurakuntamuusikko ja kuoronjohtaja nousevat tämän listan kärkeen, mutta myös urkuri, asiantuntija ja kaikkia työaloja palveleva ammattilainen katsotaan osuviksi kuvauksiksi kanttorille. Kaksi viimeksi mainittua kuvaavat kanttorin roolin muutosta: moniammatillisuus ja asiantuntijuus ovat ominaisuuksia, joita työelämässä odotetaan entistä enemmän ja joihin myös korkeakoulutuksen sekä seurakuntien toimintakulttuurin muutos kanttoreita ohjaavat.

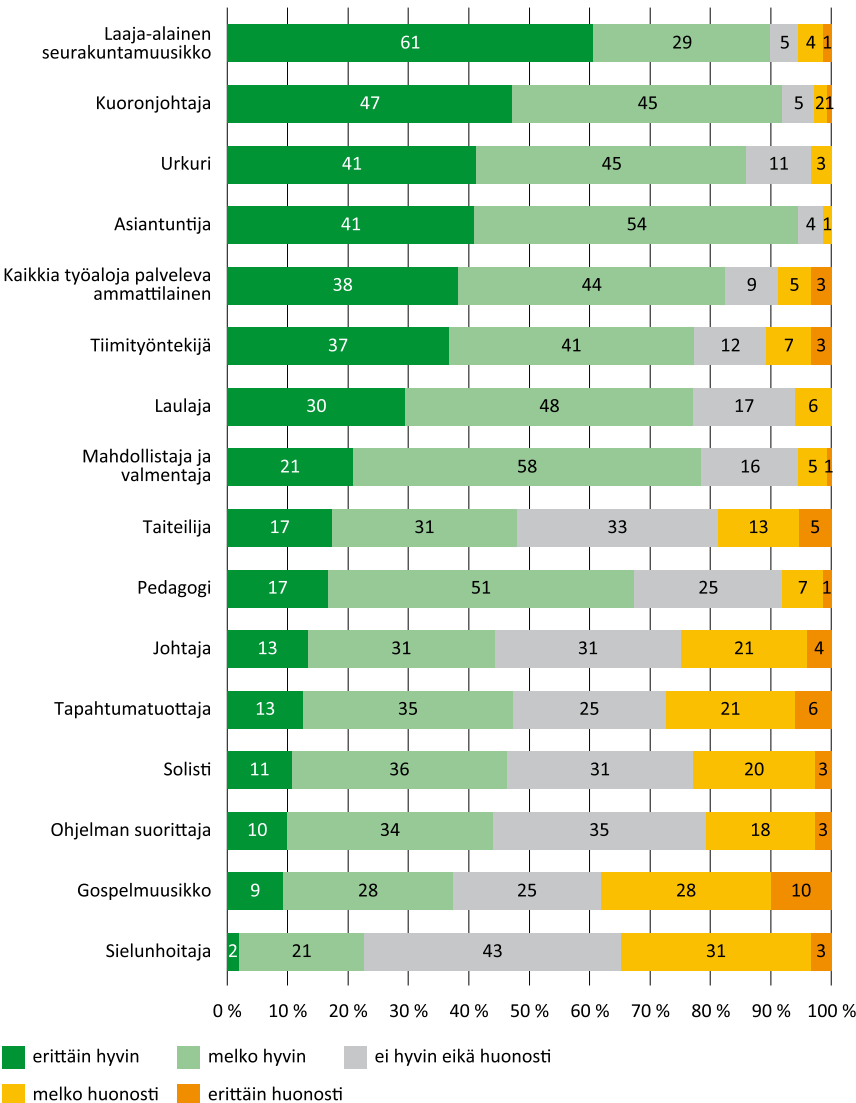
Lähes kymmenen vuotta sitten kanttoreiden osaamisesta tehty selvitys jo osoitti, että kanttorin tehtävät olivat laajenneet jumalanpalvelus- ja toimitusmusiikin toteuttamisesta ja seurakuntalaisten musiikkikasvatuksesta muihinkin seurakunnan työmuotoihin. Kirkkoherrat arvioivat tuolloin seurakuntansa kanttoreiden työpanoksen merkittävimmäksi vanhus-, julistus- ja aikuistyössä. Myös rippikouluissa sekä lapsityössä kanttoreiden rooli arvioitiin merkittäväksi vähintään puolessa vastauksista. Sen sijaan nuoriso-, diakonia- ja perhetyössä korkeintaan vain noin kolmannes vastaajista piti kanttorin työtä merkittävänä. Sielunhoitotyössä yli puolet kirkkoherroista piti kanttorin roolia vähäisenä.²⁷

Jos tarkastellaan erilaisia muusikon rooleja, joita esimiehet liittävät kanttoriin, niistä yleisimpiä ovat urkuri, kuoronjohtaja ja laulaja. Taiteilija tai solisti ovat vain puolelle vastaajista kanttoria hyvin kuvaavia rooleja. Esimiesten vastaukset osoittavat myös, että genren määrittelemiä rooleja ei kovin mielellään haluta antaa, koska gospelmuusikkona kanttorin näkee vain reilu kolmannes.

27 Pohjannoro 2011, 44.

Kuvio 4.12

Miten hyvin eri roolit kuvaavat kanttorin työtä.



Esimiehen toimiessa itse kanttorina suhtautuminen kanttorin työhön esiintyvänä muusikkona ja taiteilijana korostuu selkeästi enemmän. Yli kaksi kolmasosaa (69 %) kanttoriesimiehistä katsoo taiteilija-roolin kuvaavan kanttoria hyvin. Myös solistin roolia kanttoriesimiehet pitävät kanttorille sopivampana kuin kirkkoherrat tai muut lähiesimiehet. Alle puolet kaikista vastaajista katsoo tapahtumatuottajan roolin kuvaavan kanttoria, mutta kanttoriesimiehistä näin tekee yli 80 prosenttia. Tämä oli odotettavissa myös sillä perusteella, että erityisesti kanttoriesimiehet pitivät konserttijärjestelyjä kanttorin keskeisinä työtehtävinä.

Kiinnostavaa on myös näkemysten jakautuminen siinä, miten vahvasti kanttori nähdään pedagogina. Yksi kanttorin neljästä ydinosaamisalueesta on pedagoginen osaaminen, ja osaamiskartoituskyselyssä kanttorit itse toteisivat saaneensa työn vaatimat pedagogiset valmiudet pääosin työkokemuksen kautta. Noin kaksi kolmannesta (68 %) esimiehistä katsoo pedagogin roolin kuvaavan kanttorin työtä vähintään melko hyvin. Eri esimiesasemia vertailtaessa havaittiin, että lähinnä kanttoriesimiehistä löytyy niitä, jotka katsovat pedagogin roolin kuvaavan kanttoria erittäin hyvin.

Kyselyn perusteella voidaan tulkita esimiehillä olevan varsin laaja-alaiset odotukset kanttoreita ja heidän ammattitaitoaan kohtaan. Avoimet vastaukset vahvistavat paljolti sitä kuvaa, joka jo strukturoitujen kysymysten avulla muodostui kanttoreiden keskeisimmistä osaamisalueista ja rooleista seurakuntatyössä. Esimiehet mainitsevat yleensä ensimmäisenä laulu- ja soittotaidot luetellessaan erilaisia taitokokonaisuuksia. Moni vastaaja korostaa soitto- ja laulutaitojen monipuolisuutta, laaja-alaisuutta ja musiikillisten raja-aitojen ylittämistä. Toinen tärkeä ja usein ensimmäisenä vastauksissa mainittu taitokokonaisuus on vuorovaikutus, joka on voitu sanoittaa myös sosiaalisiksi taidoiksi, työyhteisötaidoiksi tai yhteistyötaidoiksi. Maininnan arvoinen sanointu on eräällä kanttoriesimiehellä, joka listasi hyvän laulu- ja soittotaidon jatkeeksi kaksi tärkeää asiaa: ”kuuntelemisen taito” ja ”rakkauden lahja”.

Varsinkin kirkkoherroilla on jonkin verran mainintoja palvelutehtävästä seurakunnassa ja siitä, että kanttori tiedostaa olevansa seurakunnan ja sen jumalanpalveluselämän palveluksessa. Myös kanttoriesimiehet korostavat palveluroolia, mutta hieman enemmän sillä painotuksella, että kanttorin tärkeä tehtävä on johtaa musiikkielämää ja toimia yhteistyössä seurakunnan muiden työntekijöiden kanssa. Kanttoriesimiesten vastauksissa on muita enemmän mainintoja pedagogisista taidoista. Toki kirkkoherrojenkin vastauksissa mainitaan esimerkiksi eri-ikäisten seurakuntalaisten ja eritasoisten muusikoiden kanssa työskentely, mutta sanoja ”musiikkikasvatus” tai ”pedagogiikka” ei juurikaan käytetä.

4.6.3 Seurakunta kanttorin työympäristönä

Seurakunta käsittää kanttorin työyhteisön sekä myös seurakuntalaisista koostuvan yhteisön, jota kanttori työssään palvelee. Näin ollen seurakunnalla työympäristönä on olennainen vaikutus kanttorin ammatilliseen identiteettiin. Kanttorikyselyn vastausten perusteella vasta käytännön seurakuntatyö on varsinaisesti kouluttanut esimerkiksi ryhmänohjaamiseen ja erilaisten musiikkiryhmien johtamiseen. Kanttorit kohtaavat hengellisen työn tekijöinä seurakuntalaisia messuissa, toimituksissa ja muissa tilaisuuksissa. Valtaosa heistä mieltää kyselyn perusteella luontevasti yhdeksi tehtäväkseen kohdata, kuunnella ja tukea eri elämäntilanteissa olevia seurakuntalaisia. Kanttorit ovat myös muusikoita, jotka työssään sovittavat omia taiteellisia näkemyksiään kirkkovuoden ja liturgisen musiikin asettamiin raameihin sekä seurakuntalaisten asettamiin toiveisiin esimerkiksi toimitusten musiikkivalinnoissa. He ovat usein valmiita harjoittelemaan jumalanpalvelusmusiikin ja seurakuntalaisten toiveiden ehdoilla, vaikka harjoitteluaikaa onkin yleensä niukasti. Kyselyn tulokset myös kertovat kanttoreiden olevan muun työn ohessa valmiita ja halukkaita kehittämään omaa osaamistaan ja laajentamaan ohjelmistoaan, vaikka jo hallussa oleva ohjelmisto on useimmilla työn lähtökohta.

Kanttorin rooli musiikin ammattilaisena on seurakuntatyössä ainutlaatuisen, ja hänen keskeistä ammatillista pääomaansa on musiikillinen osaaminen. Osaamiskartoituskyselyyn vastanneista kanttoreista neljännes työskentelee seurakuntansa ainoana kanttorina. Tämä voi usein tarkoittaa sitä, että kanttori on samalla seurakuntansa ainoa musiikin ammattilainen ja siten paljon vartijana. Hän voi myös joutua kohtaamaan ammattilaisuuteensa liittyvää tietämättömyyttä tai jopa väheksyntää. Kanttoreista jotkut kokevat, ettei musiikkia arvosteta ja että sen harjoittamiseen ja esittämiseen liittyviä asioita pitää avata, perustella ja puolustella, jotta musiikkityön ymmärtäminen lisääntyisi muiden työntekijöiden ja esimiehen keskuudessa.

Toisaalta kanttoriin kohdistetut odotukset seurakuntatyössä kertovat myös kanttorin monialaisen osaamisen arvostamisesta. Seurakunnassa tarvitaan moniammatillisuutta ja asiantuntijuutta, joihin kanttorin osaaminen vastaa. Tämän osaamisen näkyväksi tekeminen onkin kanttoreiden haaste seurakuntatyössä, jossa heidän osaamiseensa liittyviä oletuksia on usein enemmän kuin tietoa.

Valtaosa kyselyyn vastanneista kanttoreista kertoi hoitavansa konserttijärjestelyjä ja viestintää yhteistyössä eri työntekijöiden kanssa. Tapahtumatuottajan ja viestijän rooli on siis osittain kanttoreiden harteilla ja tulee melko varmasti myös entisestään korostumaan kanttorin työssä. Kanttorit

ymmärtävät usein parhaiten esimerkiksi musiikkitilaisuuksien luonteen ja vaatimukset. Tämä haastaa hyvässä mielessä kanttoreita tuomaan ammattitaitoaan esille ja hyödyntämään sitä seurakunnan musiikkitoiminnan hyväksi. Kysely osoitti, että kanttorit tekevät todennäköisemmin yhteistyötä seurakunnan sisällä muiden työalojen työntekijöiden kanssa kuin paikkakunnan muiden musiikkitoimijoiden kanssa. Siihen ei myöskään vaikuta se, kuinka monta kanttoria seurakunnassa toimii.

4.7 Johtopäätökset

4.7.1 Kanttorin viran asema seurakunnassa

Osaamiskartoitusten vastausten perusteella voidaan todeta, että kanttorin virkaa pidetään merkityksellisenä ja se nähdään seurakunnissa tärkeänä, jopa keskeisenä erityisesti jumalanpalveluselämän kannalta. Viran voidaan siis ajatella olevan suoraan seurakunnan identiteetin ytimessä. Myös kanttorit itse kokevat jumalanpalveluselämän olevan viran tehtävien keskiössä. Erityisesti suuremmissa seurakunnissa pidetään nykyisten kelpoisuusvaatimusten tasoisia virkoja oikeina kanttoreiden toimenkuvien laajuuden vuoksi. Pienimpien seurakuntien vastauksissa on enemmän hajontaa. Joidenkin vastaajien mielestä kanttorilla tulisi olla jokin muu koulutus kuin nykyinen kirkkomusiikki-taustainen tutkinto. Tämä näkemys saattaa osittain liittyä myös siihen, että kanttori saattaa olla pienessä seurakunnassa ainoa musiikin ammattilainen, ja silloin esimerkiksi soitonopettajan tai musiikinohjaajan koulutus voisi palvella laajemmin myös paikkakunnan muita toimijoita.

Kanttorin osaamisen ydinaluetta on musiikillinen osaaminen. Se on myös alue, jonka suhteen muilla työntekijöillä ja ehkäpä myös seurakuntalaisilla on eniten odotuksia. Osaamiskartoitusten perusteella käy hyvin ilmi, että kanttorit ovat jo nyt muusikkoina moniosaajia, mutta viime vuosikymmeninä koko yhteiskunnassa tapahtunut musiikkikulttuurin muutos asettaa haasteita myös kirkon musiikille. Tämä heijastuu yhä selkeämmin niihin odotuksiin, joita kanttorin osaamiselle asetetaan ja on asetettu jo pidemmän aikaa.

Vuonna 2009 tehdyssä kyselyssä kirkkoherroja pyydettiin arvioimaan kanttoreiden osaamista sekä osaamisen muutostarpeita.²⁸ Peilattaessa kyseisen

tutkimuksen tuloksia nyt käsiteltävien osaamiskartoitusten kanssa huomataan, että tilanne on muuttunut varsin vähän. Vuonna 2009 muutostarpeen kärkeen nousivat lisääntyneet tarpeet gospel- tai muun rytmimusiikin, musiikkiryhmien ohjaamisen ja vapaan säestyksen taidoissa. Nämä ovat juuri ne osa-alueet, joilla kanttorit itse kokevat oman tämänhetkisen musiikillisen osaamisensa eniten vajavaiseksi.

Haasteeksi muodostunee tulevaisuudessa vielä nykyistä akuutimmin se, kuinka säilyttää kirkossamme vuosikymmenten aikana rakentunut, taiteellisestikin korkeatasoinen seurakunnallinen musiikkiosaaminen samalla, kun pitäisi hallita ammattimaisesti entistä laajempi kirjo musiikkityylejä ja soittimia. Tämä tulee väistämättä vaikuttamaan myös kanttorin ammatti-identiteettiin, ja se heijastuu luonnollisesti myös kanttoreiden koulutukseen, erityisesti sen musiikilliseen sisältöön.

4.7.2 Moniosaajan rooli

Kanttoreiden esimiesten mukaan kanttorin roolia kuvaavat hyvin termit ”laaja-alainen seurakuntamusikko” ja ”kaikkia työaloja palveleva ammattilainen”. Moniosaajan rooli hahmottuu kahteen suuntaan. Ensinnäkin laaja-alainen muusikkous tarkoittaa kanttorin työssä useamman instrumentin hallintaa, erilaisten musiikkityylien tuntemusta ja luovaa yhdistämistä esimerkiksi ohjelmistojen valinnassa ja sovittamisessa sekä uuden materiaalin omaksumista ja harjoittelua. Toiseksi moniosaajuus tarkoittaa myös työalarajat ylittävää työotetta ja musiikin yhdistämistä osaksi kaikkea seurakuntatyötä.

Musiikkityö läpäisee kaikkea seurakunnan toimintaa. Kanttori on seurakunnan työntekijäjoukossa usein ainoa taidealan ammattilainen, joka tekee musiikillista työtä yhdessä seurakuntalaisten ja toisten työntekijöiden kanssa. Esimieskyselyssä kirkkoherrojen ja kanttoriesimiesten vastaukset poikkesivat systemaattisesti toisistaan. Eroavaisuudet tulivat selkeimmin esille harjoitteluun, kanttorin tehtäviin ja erilaisiin rooleihin liittyvissä kysymyksissä. Laaja-alainen seurakuntamusikkous tuli esille kaikkien esimiesryhmien vastauksissa. Kanttori nähtiin esimieskyselyssä mieluiten sekä hengellisen työn tekijänä että muusikkona. Jos näitä kahta pitäisi asettaa järjestykseen, kirkkoherrat näkisivät kanttorin ensisijaisesti hengellisen työn tekijänä. Kanttoriesimiehille hahmottui selkeämmin kanttorin rooli pedagogina, muusikkona ja taiteilijana, jonka työhön kuuluu myös konsertointi ja esiintyminen.

Kanttoreiden koulutus on ensisijaisesti kirkon muusikoksi kouluttautumista, joten hengellisen työn tekijän rooliin kasvaminen on kanttoreilla

jäänyt pääosin työkokemuksen varaan. Samoin se pedagoginen osaaminen, jota tarvitaan molemmissa rooleissa, tuntuu karttuvan työkokemuksen muttei koulutuksen kautta.

Moniosaajuuden riskinä on, että kanttoreille säilytetään seurakunnassa monenlaisia tehtäviä eivätkä he pääse käyttämään mitään osaamisensa aluetta täysipainoisesti. Kanttorin tehtävän olennainen ydin eli muusikkous saattaa myös kärsiä, kun työhön lisätään jatkuvasti uusia elementtejä. Tämä on johtamiskysymys ja samalla seurakunnan toimintakulttuurin muutoksen haaste. Kanttorin työssä harjoittelu ja ohjelmiston etsintä vaativat osansa työajasta, mutta työkentän monipuolistuessa valmistautumisaika kapenee. Kirkkoherrojen käsitykset kanttoreiden harjoitteluajan riittävydestä ovat huomattavasti positiivisemmat kuin lähiesimiehenä toimivien kanttoreiden. Kanttorit itse kokivat, että harjoitteluun ei jää riittävästi aikaa. He kertoivat vähentävänsä harjoitteluun käyttämäänsä aikaa kiireisinä aikoina tai työtehtävien lisääntyessä tai harjoittelevansa vapaa-aikana.

Esimiehet pitävät kanttorin keskeisimpinä työtehtävinä seurakuntatyön näkyvimpiä tehtäviä: jumalanpalveluksia ja toimituksia. Näihin työtehtäviin valmistautumista, harjoittelua ja ohjelmiston etsintää korostavat enemmän kanttoreina toimivat lähiesimiehet, jotka mainitsevat muita esimiehiä useammin kanttoreiden kehittämistarpeeksi myös omien musiikillisten taitojen ylläpitämisen. Omasta kokemuksestaan he tietävät, kuinka paljon näkymätöntä työtä liittyy messun ja toimitusten musiikin harjoitteluun tai kuoron laulujen saamiseen soivaan esityskuntoon.

Esimiehet toivoivat kanttoreilta parempaa oman ajankäytön hallintaa. Sähköisten kalentereiden myötä kanttorit voivat tehdä harjoitteluun ja työtehtäviin valmistautumiseen käytettävän ajan näkyväksi sekä itselleen että esimiehilleen. Ajankäyttöön liittyvät asiat olisi syytä ottaa puheeksi myös esimiesten ja alaisten välillä käytävissä keskusteluissa. Kanttorina toimiva lähiesimies ymmärtää kanttorin työtä, erilaisia tehtäviä, valmistautumista, harjoittelua ja muuta ajankäyttöä. Kanttoreiden haasteena on se, miten viestii musiikista ja oman työn sisällöistä siten, että kirkkoherrat ja muut työtoverit ymmärtäisivät sitä.

4.7.3 Tukea osaamisen kehittämiseen ja kirkon musiikin ammattilaisuuteen

Seurakunnissa on viime vuosina tapahtunut voimakas toimintakulttuurin muutos: työn tekemisestä yksin on siirrytty moniammatilliseen tiimityöhön ja työntekijävetoisesta toiminnasta on avauduttu seurakuntalaisten,

vapaaehtoisten vastuunkantajien, osallisuuteen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Musiikin termein voidaan puhua siitä, että ensemblen merkitys solistin rinnalla on vahvistunut. Kanttorin tehtävien kirjo on laajentunut entisestään. Tämä haastaa tällä hetkellä käynnissä olevia hankkeita kanttorin viran ydinosamiskuvauksen ja viran kelpoisuusehtojen uudistamiseksi, koska ne vaikuttavat kirkkomusiikkikoulutukseen ja kanttoreiden täydennyskoulutusten sisältöihin.

Kirkon koulutuskeskuksen toimikunta hyväksyi 15.11.2012 Kanttoreiden täydennyskoulutussuunnitelman orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen. Sen visiossa mainittiin seuraavia asioita:

Kirkon työn ja seurakuntien henkilöstön kehittämisessä otetaan huomioon myös kirkkomusiikilliset mahdollisuudet ja haasteet. Kehittämistoiminnassa otetaan huomioon myös kanttorien kehittymistarpeet ja tarjotaan heille mahdollisuuksia kehittää osaamistaan vastaamaan seurakuntatyön erilaisia tarpeita. [...] Koulutus on rakennettu jatkumoksi niin, että on loogista edetä tutkintoon valmistavasta koulutuksesta työelämään, jossa täydennyskoulutus vielä vahvistaa muodostunutta perusosaamista ja tukee sen kehittymistä laaja-alaiseksi ja syvälliseksi kirkkomusiikin ammattiosaamiseksi.²⁹

Kanttoreiden täydennyskoulutussuunnitelman sisällöt ovat edelleen relevantteja. Osaamisen ennakkoinnista on tullut entistä tärkeämpää niin kirkkomusiikkikoulutuksen sisältöjä, seurakunnassa tarvittavaa osaamista kuin kanttoreiden täydennyskoulutustakin ajatellen, sillä ympäröivä todellisuus muuttuu ja haastaa seurakuntien toimintatapoja ja kirkkomusiikin muotoja. Kirkkomusiikin opiskelijoiden seurakuntaharjoitteluun ja sen mahdollisimman laadukkaaseen ja moniammatilliseen ohjaamiseen on syytä panostaa, samoin vastavalmistuneiden kanttoreiden hiippakunnalliseen orientoitumiskoulutukseen ja hyvään perehdyttämiseen seurakunnalliseen toimintaympäristöön. Nämä kaikki edesauttavat sitä, että kirkkomusiikin opiskelijoille ja nuorille kanttoreille syntyy realistinen kuva kanttorin työstä kirkon musiikin ammattilaisena ja hengellisen työn tekijänä.³⁰

Kehityskeskustelut antavat kanttoreille mahdollisuuden avata esimiehille oman työnsä sisältöjä ja haasteita. Ne mahdollistavat myös yhteisen reflektoinnin seurakunnassa tarvittavasta musiikillisesta osaamisesta, tavoitteista,

29 Kanttorien täydennyskoulutus 2012, 7.

30 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 19.

toimintojen ja osaamisen kehittamisestä sekä koulutuksiin ohjaamisesta. Sähköiset viestijärjestelmät tarjoavat hyviä mahdollisuuksia esimerkiksi mentorointiryhmille tai rovastikunnalliseen yhteydenpitoon. Tämä voisi tarjota pienissä seurakunnissa yksin työskenteleville kanttoreille vertaisverkoston. Samalla se kuitenkin edellyttäisi mentorivalmennuksen kehittämisen kanttoreille.

Millaisia ovat tulevaisuuden osaamistarpeet ja millaista täydennyskoulutusta tarvitaan? Onko ehjälle koulutuspolulle vielä tilausta vai edellyttävätkö seurakuntien muuttuvat toimintatavat ja -ympäristöt, musiikin uudet virtaukset sekä kanttoreiden erilaiset valmiudet entistä yksilöidympää koulutusta? Osaamistarpeiden täyttäminen sopivilla koulutuksilla edellyttää tulevaisuudessa ainakin sitä, että koulutusten sisällöissä otetaan laajemmin huomioon moniammatillinen tiimityö, vapaaehtoisten ja harrastajamuusikoiden kanssa toimiminen ja resilienssikyvyn kehittäminen. Myöskään musiikin substanssiosaamisen kehittämistä ei voida unohtaa. Erityisenä haasteena on luoda koulutusten sisällöistä sellainen viestintä- ja markkinointijärjestelmä, että kanttorit löytäisivät omia osaamistarpeitaan ja esimiehet seurakunnan tarpeita täydentäviä koulutuksia.

Aineistolähteet

Kanttorien osaamiskartoituskysely

2017 Kanttorien osaamiskartoituskysely [sähköinen tietoaaineisto]. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen arkisto. Kyselystä tehty tilastovisualisointi saatavilla <https://public.tableau.com/profile/kirkon.tutkimuskeskus#!/vizhome/Kanttorikysely2017/KANTTORIENOSAAMISKARTOITUS> (viitattu 13.12.2019).

Kysely kirkkoherroille / esimiehille / lähiesimiehille kanttorien osaamistarpeista

2018 Kysely kirkkoherroille / esimiehille / lähiesimiehille kanttorien osaamistarpeista [sähköinen tietoaaineisto]. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen arkisto.

Kirjallisuus

Ammatillisen koulutuksen raportti 2018

2019 Ammatillisen koulutuksen raportti 2018. Helsinki: Kirkkohallitus. <https://evl.fi/documents/1327140/43730976/Ammatillisen+koulutuksen+raportti+2018/b3612f00-80d1-68f7-b0a3-31304bcf2d95> (viitattu 30.8.2019).

Engström, Katarina & Salminen, Veli-Matti & Tuukkanen, Teija

2018 Muusikkona kirkon palveluksessa: Kanttoreiden osaamiskartoituskysely 2017. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 59. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Muusikkona+kirkon+palveluksessa/31ca07a2-d606-aab8-2229-eb48b6436eb0> (viitattu 23.8.2019).

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja

2006 Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. – Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark. 26–49.

Kanttorien täydennyskoulutus

2012 Kanttorien täydennyskoulutus: Orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen. Kirkon koulutuskeskuksen toimikunnan 15.11.2012 hyväksymä suunnitelma. Järvenpää: Kirkon koulutuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/43730976/KANTTORIEN+T%C3%84YDENNYSKOULUTUS/05141c9a-b8a3-74c8-6193-d81f2ed416c9> (viitattu 16.9.2019).

Kanttoringin ydinosaaminen

2010 Kanttoringin ydinosaaminen. Kirkkohallitus. <https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Kanttoringin+ydinosaaminen/33b28c5d-648e-a0d6-e9ea-5e323a265b52> (viitattu 5.9.2019).

Kirkkojärjestys 1055/1993

1993 Kirkkojärjestys 1055/1993. Luku 6. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#O3L6> (viitattu 23.8.2019).

Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen

2010 Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen.

Kirkkohallitus. https://evl.fi/documents/1327140/41821371/hengellinen_yo.pdf/528b6ed7-ecb4-1b27-8f4f-a6f2deb53e7f (viitattu 5.9.2019).

Kirkon säädöskokoelma 123/2015

2015 Kirkon säädöskokoelma 123/2015. Nro 123 Kirkkohallituksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista. Annettu Helsingissä 8 päivänä joulukuuta 2015.

Pohjannoro, Ulla

2011 Muusikot seurakuntien palveluksessa. Kanttorien haasteita evankelisluterilaisten seurakuntien musiikkielämän johtajina ja toteuttajina. – Muusikko eilen, tänään ja huomenna. Näkökulmia musiikkialan osaamistarpeisiin. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve. – Toive, loppuraportti. Toim. Minna Muukkonen, Mirka Pesonen & Ulla Pohjannoro. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 13/2011. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Pohjannoro, Ulla & Pesonen, Mirka

2010 Kanttorit 2010. Kirkkoherrojen ajatuksia seurakuntien musiikkielämästä ja sen tulevaisuudesta. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive, osaraportti 7. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 6/2010. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Salminen, Veli-Matti

2016 Kirkko ja suomalainen musiikki- ja kulttuurielämä. – Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Tervo-Niemelä, Kati

2018 Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsen-tutkimuksessa 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+ty%C3%B6n+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502> (viitattu 5.9.2019).

5 PITÄJÄNMUUSIKOISTA KIRKKOMUSIIKKIKASVATTAJIKSI

Erja Kosonen

5.1 Johdanto

Lukkareilla oli tärkeä sivistystehtävä kansan lukutaidon vartijana 1800-luvun puoliväliin saakka. Vuoden 1866 kansakouluasetuksen myötä kansanopetus siirtyi valtion ja koululaitoksen vastuulle ja lukkareiden koulutus alkoi kehittyä kirkkomusiikin ammattilaisten eli kanttoreiden kouluttamisen suuntaan ilman erityistä pedagogista painotusta.

Kirkkomusiikkikasvattajien koulutusta ryhdyttiin suunnittelemaan kaksoiskelpoisuuden antavana koulutuksena vuonna 1994 annetun opettajakelpoisuusasetuksen pohjalta. Kanttoreiden tehtäväkentän laajentuessa tarve pedagogiselle osaamiselle on selkeästi kasvanut paitsi pienissä myös suurissa seurakunnissa, joissa kanttoreiden työnjaon mukaisesti on kysyntää pedagogisesti orientoituneilla kirkkomusiikkikasvattajilla.

Käyn artikkelissa lyhyesti läpi kirkkomuusikon koulutuksen ja kansa- ja oppikoulujen musiikinopetuksen vaihteita ja kerron kirkkomusiikkikasvattajien koulutuksesta sekä avaan työllistymiskyselyn¹ tuloksia kaksoiskelpoisten kirkkomusiikkikasvattajien sijoittumisesta työelämään.

5.2 Lukkarista kirkkomuusikoksi

Kirkon ohjaksissa ollut keskiajan koulu loi mallin kansanopetukselle, joka oli voimassa pienin vaihteluin pitäjänkouluissa ja oppikouluissa aina 1866 kansakouluasetukseen saakka². Laulunopetuksesta kouluissa vastasivat ensin papit

¹ Kosonen 2019.

² Pajamo 1976.

ja muut kirkonmiehet, sittemmin lukkarit, jotka olivat velvollisia opettamaan lapsille sisälukua ja kristinoppia jo vuoden 1686 kirkkolain mukaan, vaikka vastuu oli ensisijaisesti lasten vanhemmilla³. Lukkarinkoulut olivat pitkään kansanopetuksen ainoa koulumuoto, jota seurasivat pitäjänkoulut ja myöhemmin ennen varsinaista kansakoulua kyläkoulut ja kiertokoulut⁴.

Koulumestarit toimivat usein seurakunnan lukkareina, ja virsiä veisattiin paljon. Virsikirja oli ainoa laulu- sekä sisälukukirja. Virsien sävelmät opittiin korvakuulolta. Tuon ajan kouluissa opetuksen sisältöihin vaikutti myös se, kuka sai musiikin opettamisen tehtäväkseen. Kaupunkien kouluissa saattoi olla hyvinkin korkeatasoisia kuoroja ja soitinyhtyeitä – erityisesti, jos opettajana oli koulutuksensa ulkomailla saanut urkuri tai muu ammattimuusikko.⁵

1800-luvun alkuvuosikymmeninä ehdotettiin opettajan viran yhdistämistä lukkarin virkaan lukkarinkouluperinteen pohjalta. Opettajankoulutus olisi tapahtunut Ruotsin mallin mukaisesti kaksivuotisissa lukkariseminaareissa. Lukkareiden opetuksen sisällöt ja työnkuvat vaihtelivat rovastikunnittain. Tuomiokapitulien esitykset koululaitoksen kehittämisestä kirkon ohjaksissa hylättiin. Aika oli kypsä täysin uudenaikaisen kansakoululaitoksen luomiseen, ja tehtävän sai Uno Cygnaeus.⁶

Lukkarikoulutus lähti kehittymään soitto- ja laulutaidon kehittämisen suuntaan kirkon lukkareiden ja urkureiden koulutukseksi moninaisine velvoitteineen kellonsoitosta lääkintä- ja muihin tehtäviin. Päämääränä oli kouluttaa opiskelijat muusikoiksi, ja se toteutui lukkari-urkurikouluissa, joista ensimmäinen perustettiin Turkuun vuonna 1878.⁷ Koulutus jatkui kirkkomusiikkiopistoissa ja vuodesta 1951 Sibelius-Akatemian kirkkomusiikkiosastossa⁸.

Vuoden 1866 kansakouluasetus erotti koululaitoksen kirkon yhteydestä, ja jo tätä ennen vuonna 1863 oli perustettu ensimmäinen opettajaseminaari Jyväskylään. Musiikki ja laulu olivat tärkeässä asemassa seminaarin opetuksessa; tavoitteena oli antaa valmistuville opettajille valmiudet laulunopetuksen hoitamiseen kansakoulussa ja myös taito soittaa urkuja julkisissa

3 Jalkanen 1976.

4 Pajamo 1976, 47–48.

5 Pajamo 1976.

6 Pajamo 1976; Jalkanen 1976.

7 Erkkilä 2003; Jalkanen 1976.

8 Dahlström 1982, 184–185.

jumalanpalveluksissa. Koraalisoittovaatimus oli kaikilla opiskelijoilla. Taitavimmat saivat opetusta myös jalkioharmoonin ja urkujen soittamiseen.⁹

5.3 Kansa- ja oppikoulujen laulun- ja musiikinopetus

Kansakoulunopettajaseminaareissa opiskelleet saivat harmooninsoittotaidon ja koraalisoiton myötä valmiudet jumalanpalvelussoittoon, mutta yhteisiä kirkon ja koululaitoksen musiikkialan virkoja ei ole koskaan ollut.¹⁰ Oppikoulujen laulunopettajille ei ollut kelpoisuusvaatimuksia eikä koulutusohjelmaa ennen vuotta 1921, jolloin Helsingin musiikkiopistossa alkoi laulunopettajille musiikinopettajaseminaari. Yksivuotinen kurssi, jonka oli suunnitellut laulunopetuksen vt. tarkastaja Axel Törnudd, sisälsi laulun opetusoppia, kuorometodiikkaa ja musiikin historiaa. Vasta vuonna 1957 perustettiin Sibelius-Akatemiaan koulumusiikkiosasto huolehtimaan oppikoulujen musiikinopettajien koulutuksesta. Pakollisia aineita osaston oppilaisiksi hyväksytyillä olivat muiden muassa konservatoriotason kurssitutkinnot pianon- ja urkujensoitossa.¹¹ Niinpä osa kanttori-urkureista saattoi jatkaa lukkareiden opettajaperinnettä, suorittaa myös musiikinopettajatutkinnon ja toimia kouluissa musiikinopettajina aina peruskouluun saakka. Tämän mahdollisti osaltaan se, ettei musiikinopettajan virkoja ollut tarjolla niin paljon, että virkoja tai kelpoisia opettajia olisi riittänyt kaikkiin kouluihin.

Peruskoulun myötä musiikinopettajatarve kasvoi selvästi. Musiikinopettajan virkoja perustettiin kuitenkin vain suurempiin kouluihin. Koulut ja kunnat olivat eriarvoisessa asemassa. 1980-luvun kynnyksellä syntyi virkattyyppi, jossa yhdistyivät peruskoulun, musiikkikoulun ja kansalaisopiston musiikinopetus.¹² Kirkkomuusikon tehtäviä ei tällaiseen tehtävään edelleenkään voinut liittää, eikä tällaisesta ”useamman isännän” yhteisvirasta löydy juurikaan dokumentteja. Kaiken kaikkiaan eri oppilaitosten yhteisvirat osoittautuivat jo lähtökohtaisesti hoitajilleen raskaiksi. Musiikinopettajatarpeen kasvun myötä vuonna 1982 laajeni musiikin aineenopettajakoulutus Jyväskylän yliopistoon, ja vuonna 1993 vastaava koulutus alkoi Oulussa erityisesti pohjoisen Suomen tarpeisiin.

9 Ks. Halila 1963; Kosonen 2016.

10 Vrt. Vapaavuori 2005.

11 Dahlström 1982, 105, 188.

12 Dahlström 1982, 269.

Musiikin aineenopettajakoulutus on ollut perinteisesti yhden aineen opettajakoulutus, johon on valittu opiskelijat suoraan opettajankoulutukseen. Vuoden 1994 asetusmuutoksella¹³ humanistisen alan maisterin tutkintoon johtavaan koulutukseen saattoi sisältyä opettajankoulutus, johon kuuluivat yhden tai kahden opetettavan aineen opinnot sekä pedagogiset opinnot. Tämän niin sanotun sivuaineasetuksen mukainen 35 opintoviikon, myöhemmin 60 opintopisteen, perus- ja aineopintokokonaisuus antaa kelpoisuuden toisen opetettavan aineen opetukseen. Jyväskylän yliopistossa tämän asetuksen asettama velvoite otettiin käyttöön 1998 opetussuunnitelmassa¹⁴.

Asetuksessa Sibelius-Akatemian tutkinnoista ei tällaista mahdollisuutta ollut, vaan sekä musiikkikasvatuksen että kirkkomusiikin koulutusohjelmassa maisterintutkintojen sisältöinä mainittiin ”lukio-opintojen ja ylioppilastutkinnon tai niitä vastaavan koulutuksen taso sekä akatemian opintoihin riittävät musiikilliset valmiudet”.¹⁵ Käytännössä koulutukset ovat kuitenkin olleet pedagogiselta painotukseltaan hyvin erilaisia. Musiikinopettajakoulutuksen pedagogisten opintojen kokonaisuus tulee opettajankelpoisuuden määrittelystä.

5.4 Kirkkomusiikkikasvattajien koulutus käynnistyy

Lapuan hiippakunnassa virisi keskustelu pitäjänmuusikkokoulutuksen kaltaisesta uudesta mallista, joka mahdollistaisi pienten seurakuntien ja kuntien yhteistyönä musiikinopetuksen ja kirkkomusiikon ammattilaisen saamisen paikkakunnalle yhdistämällä kunnan koululaitoksen ja seurakunnan tarpeet. Hiippakunnassa oli kokemusta kunnan ja seurakunnan yhteistyöstä Kinnulassa, jossa seurakunnan, koulun ja kansalaisopiston yhteistoimin olisi voitu työllistää musiikkialan ammattilainen. Kokeilu oli lyhyt ja loppui työnantajatahojen erimielisyyksiin ja henkilöstiriitoihin.¹⁶

Jyväskylän musiikkikasvatuksen koulutuksen tutkintorakenne mahdollisti vuodesta 1998 alkaen toisen opetettavan aineen opinnot. Miksei toinen opetettava aine voisi olla kirkkomusiikki? Tätä varten hiippakunta käynnisti selvityksen Sibelius-Akatemian Kuopion osaston mahdollisuuksista

13 Asetus humanistisista ja luonnontieteellisistä tutkinnoista 221/1994.

14 Musiikkikasvatuksen opetussuunnitelma 1998.

15 Asetus Sibelius-Akatemian tutkinnoista 148/1995, 9 §.

16 Vrt. Vapaavuori 2005, 20.

kirkkomusiikkikasvattajien kouluttamiseen yhteistyössä Jyväskylän yliopiston musiikkikasvatuksen koulutusohjelman kanssa – ja päinvastoin.¹⁷ Toimin alusta alkaen koulutusmahdollisuuksien selvittäjänä ja Jyväskylän yliopiston musiikkikasvatuksen koulutuksen suunnittelun edustajana oppiaineen pääedustajan, professori Jukka Louhivuoren valtuuttamana. Yhtenä perusteenä oli tiedekunnan edustajana toimiminen valtakunnallisessa humanistisen alan Bologna-koulutusrakennemuutuksessa. Kuopion kirkkomusiikkikoulutuksen edustajina toimivat lehtori, MuT Pekka Vapaavuori ja tärkeänä taustavaikuttajana professori Erkki Tuppurainen. Ulkopuolisista tukijoista mainittakoon professori Reijo Pajamo, joka oli esittänyt vastaavia ajatuksia jo aiemmin saamatta positiivista vastakaikua.

Kirkkomusiikin ja musiikkikasvatuksen tutkintojen keskinäisessä vertailussa ja opintojen sijoittelussa käytettiin muun muassa Kulttuurialan ammatikorkeakoulututkinnon kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdon (270 op) opintoja.¹⁸ Yhteisiä sisältöjä oli musiikin historia- ja teoria-aineissa ja osassa instrumenttiopintoja. Musiikkikasvatuksen opinnoissa keskeisenä sisältönä oli yhteis- ja yhtyemusiisointi sekä musiikkityyliin monipuolisuus taide-, kansan- ja populaarimusiikin alueilla monikulttuurinen musiikkikasvatus mukaan lukien¹⁹. Myös tieteellisessä kirjoittamisessa ja menetelmäopinnoissa musiikkikasvatuksen opintojen painotus ja osaamistavoitteet ovat vaativampia kuin kirkkomusiikin koulutuksessa.

5.5 Kirkkomusiikon kelpoisuus

Piispainkokouksen työryhmä esitti vuonna 2008 kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistamiseen liittyen viran perusvaihtoehdoksi Sibelius-Akatemian musiikin maisterin tutkintoa pääaineena kirkkomusiikki. Tämän lisäksi uutena vaihtoehtona esiteltiin myös filosofian maisterin tutkinto pääaineena musiikkikasvatus tai kulttuurialan ylempi AMK-tutkinto. Näihin tutkintoihin tuli sisältyä 130 opintopisteen laajuiset kirkkomusiikin ja teologian opinnot sekä kirkkomusiikin soveltavat opinnot ja seurakuntaharjoittelu.²⁰

17 Vapaavuori 2005.

18 Vapaavuori 2005.

19 Musiikkikasvatuksen opetussuunnitelma 2005; Vapaavuori 2005.

20 Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen 2008, 28.

Tämän esityksen pohjalta vuoden 2010 kanttorinviran kelpoisuudesta määritettiin ylemmiksi soveltuviksi korkeakoulututkinnoiksi:

- a) musiikin maisterin tutkinto;
- b) filosofian tai kasvatustieteen maisterin tutkinto, jossa pääaineena on musiikkikasvatus;
- c) kulttuurialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (muusikko ylempi AMK), joista b- ja c-vaihtoehtoissa on lisäksi kirkkomusiikkiopintoja täydentävä osuus.²¹

Jyväskylässä musiikkikasvatusta pääaineenaan opiskeleville musiikin maisterin tutkinto Kuopion kirkkomusiikkisyksikössä oli koulutuksen laajuuden kannalta luontevampi valinta. Opetussuunnitelmayhteistyön myötä musiikkikasvatuksen opiskelijat, jotka saivat hakuprosessin kautta opinto-oikeuden kirkkomusiikin opintoihin, täydensivät kandidaattitason opintoja instrumentti- ja kuoro-opinnoilla ja jatkoivat suoraan kirkkomusiikin maisterin tutkintoon. Liturgiset aineet suoritettiin pääosin maisteritutkinnossa. Maisteritutkinnon opinnäytteet tehtiin musiikkikasvatuksen ja kirkkomusiikin kouluttajien yhteisohjauksessa. Tutkintoyhdistelmä filosofian maisteri (FM) ja musiikin maisteri (MuM) osoittautui toimivaksi yhdistelmäksi.

Kirkkomusiikin pääaineopiskelijoille musiikinopettajakelpoisuuden antavien opintojen suorittaminen on ollut jonkin verran haasteellisempaa. Kirkkomusiikon tutkinnosta puuttuu kokonaan opettajan pedagogisten opintojen kokonaisuus (60 op) sekä myös osa opettajakelpoisuuteen tarvittavia musiikkikasvatuksen perus- ja aineopintoja, kuten musiikkiteknologian opetuskäyttö, yhteismusisointi ja yhtyeaineet ja -pedagogiikka. Puuttuvia opintoja täydennettiin kandidaatin tutkinnon opintoina, vaikka toista kandidaatin tutkintoa ei koulutusyhteistyön myötä edellytetty.²² Musiikinhistoria-, teoria- ja hahmotusaineiden hyväksiluku oli luontevaa. Tutkintoyhdistelmän musiikin maisteri (MuM) ja filosofian maisteri (FM) on tämän koulutusyhteistyön myötä suorittanut vain kaksi opiskelijaa. Kirkkomusiikin opintojen keskittyminen instrumenttitaitoihin ja lähes yksinomaan klassiseen taidemusiikkiin osoitti opetussuunnitelmatasolla koulutuksissa selkeitä periaatteellisia eroja.

21 Kanttorinvirkaan vaadittavat tutkinnot 2010.

22 Ks. Vapaavuori 2005, 12–13; Musiikkikasvatuksen opetussuunnitelma 2005.

5.6 Kirkkomusiikkikasvattajien sijoittuminen työelämään

Käytän musiikkikasvatuksen ja kirkkomuusikon kaksoiskelpoisuuden saaneista maistereista nimitystä kirkkomusiikkikasvattaja, mikä kuvaa koulutusten yhteisiä ja toisiaan täydentäviä sisältöjä. Kirkkomusiikkikasvattajille suuntaamaani kyselyyn tammikuussa 2019 vastasivat kaikki Kuopion kirkkomusiikkikoulutuksen ja Jyväskylän yliopiston musiikkikasvatuksen koulutusyhteistyönä organisoidussa koulutuksessa opiskelleet yhteensä kahdeksan kaksoiskelpoisuuden suorittanutta maisteria.²³ Kuudella heistä valmistui ensin filosofian maisterin tutkinto pääaineena musiikkikasvatus, ja kaksi jatkoi musiikkikasvatuksen opintoja kirkkomusiikkiopinnot jälkeen.

Lisäksi lähetin kyselyn kahdelle kaksoiskelpoisuuden saaneelle, Jyväskylän yliopistosta musiikkikasvatus pääaineenaan valmistuneelle, joista toinen oli suorittanut kirkkomusiikkiopinnot ja musiikin maisterin tutkinnon kahtena toisistaan erillisenä tutkintona ja toinen oli saanut Kirkkohallitukselta kelpoisuuden kanttorin virassa toimimiseen suorittamiensa kirkkomusiikkiopinnot jälkeen. Vastausten perusteella (10 henkilöä) saatiin kuva näiden kaksoiskelpoisten kanttoreiden ja musiikkikasvattajien työstä ja toimenkuvasta. Vastaajien pienen lukumäärän ja tunnistettavuuden vuoksi en käytä tulosten analyysissä ja raportoinnissa yksityiskohtaisia tietoja näistä vastaajista enkä seurakunnista tai maakunnista, joissa nämä vastaajat toimivat. Samasta syystä käytän sitaateissa roolinimiä.

Kysymykset liittyivät koulutusten keskinäiseen vertailuun ja valmiuksiin työelämässä sekä kaksoiskelpoisuuden näkymiseen työuralla ja sen sisällöissä. Vastaajilla oli takanaan keskimäärin vähintään seitsemän vuotta työelämässä. Kaksoiskoulutuksen käyneistä lähes kaikki toimivat kyselyn ajankohtana kirkkomuusikon virassa. Filosofian maisterin ja musiikin maisterin tutkintojen suorittamisen välillä kului aikaa kahdesta seitsemään vuotta, keskimäärin kaksi vuotta. Filosofian maisterin tutkinnon suorittaminen ensimmäisenä tutkintona asetui vuosien 2007–2014 väliselle ajalle ja kelpoisuuden täydennys musiikin maisteriksi vuosille 2009–2019. Musiikin maisterin tutkinto ensimmäisenä tutkintona oli suoritettu vuosina 2009–2011 ja filosofian maisterin tutkinto toisena tutkintona 2013–2019. Kaksoiskelpoisuuden lisäksi kolmen vastaajan opintoihin ovat sisältyneet lisäksi luokanopettajakelpoisuuden

23 Kosonen 2019.

antavat opinnot, ja kaksi heistä toimii luokan- tai musiikkiluokanopettajan tehtävässä.

Kokonaisuudessaan kaksoiskelpoisuuden antava tutkinto on ollut laaja, vaikka koulutusyhteistyön tiimoilta opintojen hyväksiluku molemmin puolin on ollut joustavaa eikä toista tutkintoa tehdessään ole tarvinnut suorittaa kandidaatin tutkintoa kahteen kertaan, vaan opintojen sisällöistä on täydennetty vain puuttuvat ja tarpeelliset osat.²⁴

Koulutusyhteistyön alkuperäinen tavoite oli kouluttaa pieniin seurakuntiin ja kuntiin kelpoisia kanttoreita ja musiikinopettajia, mutta tämä toteutuu vain yhden kirkkomusiikkikasvattajan kohdalla. Hän toimii pienessä seurakunnassa kanttorina ja tiedottajana ja vastaa sivutoimenaan peruskoulussa yläkoulun musiikinopetuksesta. Näin hän voi nykyisessä työssään yhdistää kirkkomuusikon ja musiikinopettajan tehtävät, mutta yhteistä seurakunnan ja kunnan virkaa ei edelleenkään ole ollut mahdollista perustaa.

Koulutus on toteuttanut kirkon tarvetta monipuolistaa kirkkomuusikoiden osaamista ja koulutusta. Palkkaus kirkon virassa toimivilla on musiikinopettajan virkaa pienempi, joskin kanttorin virassa saa osaamisensa ja asian-
tuntemuksensa perusteella myös vastuutehtäviä, jotka vaikuttavat palkkaan.

5.6.1 Työura suoritettujen tutkintojen näkökulmasta

Musiikkikasvatuksen opinnot antavat valmiuksia lasten ja nuorten kanssa työskentelyyn – rippikoulutyö näistä yhtenä tärkeimpänä. Ryhmänhallintataitoja tarvitaan myös eri ikäisten kuorolaisten kanssa toimittaessa sekä vanhustyössä. Bändisoitto ja bändien ohjaus ovat kanttorille tarpeellisia taitoja. Näitä taitoja antavat musiikkikasvatuksen opinnot. Musiikkiteknologista osaamista tarvitaan jatkuvasti, ja sen asema musiikkikasvatuksen koulutuksessa on selkeästi vahvempi. ”Monipuolinen työnkuva on ollut mahdollinen, kun on laaja-alaisesti tietoja ja taitoja”, toteaa Meeri. Laaja kollegaverkosto on myös yksi työn rikkaus.

Pedagogiset opinnot yhdistettynä kirkkomusiikin osaamiseen ovat auttaneet monissa työtehtävissä. Seurakuntatyössä pedagogiikka ei rajoitu vain kouluikäisiin vaan ihan vauvasta vaariin. Pedagoginen ajattelu on antanut kanttorin työlle pohjavireen miettiä, miksi ja miten tehdään jotain. (Paula)

24 Ks. Vapaavuori 2005, 12–13.

Musiikkikasvattajalla on myös monipuolisemmat valmiudet ja uskallusta tarttua erilaisiin soittimiin ja musiikkityyleihin. Perinne- ja populaarimusiikin tuntemus ja osaaminen tulevat musiikkikasvatuksen puolelta. Taidemusiikin tyylien syvempi tuntemus puolestaan kuuluu kirkkomusiikin koulutukseen, jossa instrumenttiopinnoissa keskitytään nimenomaan laajasti länsimaiseen taidemusiikkiin ja sen esityskäytänteisiin.

Musiikkikasvatuksen opinnot loivat laajan pohjan muusikkoudelle niin tyyleissä kuin instrumenteissakin. Laajuuden kääntöpuoli on se, että minkään osa-alueen osaaminen ei ole kovin syvällistä. Erityisesti vahva pedagoginen osaaminen ja populaari- ja perinнемusiikin tuntemus olivat niitä, joista saattoi kirkkomusiikkipuolella olla ylpeä. (Silja)

Kirkkomusiikin opinnot olivat tarpeellisia, ”vaikka ne eivät loppujen lopuksi suuresti valmistaneet siihen, mitä kanttorin työ oikeasti on pienessä seurakunnassa”, pohtii Hilikka.

Kaksoiskelpoisuuden ansiosta olen saanut tehdä töitä monessa eri työyhteisössä, seurakunnassa sekä kouluissa. Koulun puolelle en ole kokenut kaksoiskelpoisuudella olevan juurikaan hyötyä. Seurakuntatyössä hyötyä kaksoiskelpoisuudesta on selkeästi enemmän. (Heli)

Kokonaisuutena musiikkikasvatuksen opinnoista on pienehkössä kaupunkiseurakunnassa työskennellessä enemmän hyötyä kuin kirkkomusiikkiopinnoista. Kaksoiskelpoisuus on mahdollistanut työskentelyn pienellä paikkakunnalla, jossa ensimmäistä kertaa koulussa on nyt muodollisesti kelpoinen musiikinopettaja. (Henriikka)

Kaksoiskelpoisuus on ollut meriitti viranhaussa ja mahdollistanut viran saanninkin. Toisaalta kirkkomusiikkiopintojen hyöty musiikkikasvattajana työllistymiseen on marginaalisempi. Kaksoiskelpoisuuden selkeä ansio on monipuolisuus: ”Koen, etten osaa mitään asiaa loistavasti, mutta osaan monta asiaa keskinkertaisesti, ja useimmiten keskinkertaisuus riittää seurakunnassa mainiosti.” (Orvokki)

Moka on lahja – rohkeus tehdä ja toimia, vaikka ei aina mene täydellisesti. Musiikkikasvatus antaa rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta tarttua uusiin tehtäviin ennakkoluulottomasti. Monipuolinen soitinarsenaali on myös musiikkikasvatuksen koulutuksen antia. Kynnys esiintymiseen on ylipäätään matalampi. (Marja)

Musiikkikasvatuksen puolelta tulee instrumenttitaidoissa myös vapaan säestuksen taito, mikä on kanttorillekin tärkeä työväline eri musiikkityyleissä.

Kaksoiskoulutus takaa monipuoliset instrumenttivalmiudet. Kirkkomusiikon koulutuksen antia ovat kuoro-, piano- ja lauluopinnot, joissa molemmissa edetään pidemmälle ja syvemmälle kuin musiikkikasvatuksen koulutuksessa. Toisaalta lauluopinnot rajoittuvat klassiseen lauluun, mikä vaiuttaa ohjelmiston sisältöön. Kirkkomusiikon koulutus laajentaa taidemusiikin ymmärrystä ja osaamista ja musiikillista kunnianhimoa. Luonnollisesti kirkkomusiikon opintoihin kuuluu myös kirkkomusiikin erityispiirteisiin liittyviä opintoja ja tietoja, kuten teologiset aineet ja liturgiikka.

Paljon kirkkomusiikon opinnoissa tuli nimenomaan kirkkomusiikin erityispiirteisiin liittyviä opintoja ja tietoa esim. teologiset aineet ja liturgiikka. Myös esimerkiksi kuoronjohtamistaidot syvenivät. Lisäksi instrumenttiopinnot (urut, laulu, piano) ja hyvät opettajat auttoivat syventämään ja kehittämään omaa musiikkoutta mihin ei musiikkikasvatuksen opinnoissa ollut suurta mahdollisuutta. (Paula)

Silja jatkaa samasta teemasta:

Kirkkomusiikkipuolella erityisesti instrumenttiopinnot antoivat erittäin paljon omalle taidemusiikin ymmärrykselleni ja osaamiselleni. Myös erilaiset suoraan kanttorintyöhön liittyvät kurssit (liturginen soitto, liturgiikka jne.) olivat niitä, jotka toivat paljon hyödyllistä osaamista musiikkikasvatusopintojen päälle.

5.6.2 Kirkkomusiikkikasvattajan työnkuva

Kokonaisuutena musiikkikasvatuksen opinnoista on enemmän hyötyä käytännön työssä niin pienessä maalaisseurakunnassa kuin kaupunkiseurakunnassa. Suuremmissa seurakunnissa kanttoreille on kehittynyt erilaisia painoituksia toimenkuviinsa osaamisensa mukaan. Kaksoiskelpoisuuden edut ovat moninaisia. Se on ollut myös meriitti viranhaussa, toteaa Sampsa.

Uskon, että sain kanttorin viran juuri siitä syystä, että olen opiskellut sekä kirkkomusiikkoksi että musiikkikasvattajaksi. Viran painopisteet oli määritelty jo hakuvaiheessa, mutta uskon, että kaksoispätevyuteni ansiosta minut valittiin kyseiseen virkaan. (Hilkka)

Hilkka työskentelee kanttorina suuressa kaupungissa. Kaksoiskelpoisuus on myös mahdollistanut ensimmäistä kertaa kelpoisen musiikinopettajan

saamisen pieneen kuntaan – juuri tällaisiin tilanteisiin koulutusyhteistyöllä lähdettiin etsimään ratkaisua.

Kirkkomusiikkikasvattaja voi olla seurakuntatyössä kaikenikäisten kanttori, jolla on ohjauksessaan lapsi- ja nuorisokuoroja mutta myös seniorikouroja, joiden johtamiseen ja ohjelmiston tuntemukseen hänellä on hyvät ja monipuoliset valmiudet. Kanttorilla on käytössään monipuolinen yhteistyöverkosto, mikä mahdollistaa luontevan ja tärkeän yhteydenpidon kouluihin, musiikkioppilaitoksiin ja muihin yhteistyötahoihin:

Musiikkikasvatuksen opinnot auttavat myös kouluarjen ymmärtämisessä. Yhteistyön hedelmänä koulun musiikinopettajat tuovat omia ryhmiään kirkkoon esiintymään. Kirkkomusiikkona olen osannut vinkata opettajille eri tilanteisiin sopivaa ohjelmistoa. (Orvokki)

Kirkkomusiikkikasvattajan asiantuntijuudelle on kysyntää myös kouluttajana, tiimivastaavana ja muissa seurakuntien vastuu- ja johtotehtävissä, kertovat Orvokin lisäksi Paula ja Silja.

Kanttorintyössä suurempi hyöty on ainakin täällä maalaisseurakunnassa ollut musiikkikasvatusopinnoista kuin kirkkomusiikkiopinnoista. Musiikinopettajan koulutuksessa olen tottunut lähestymään ihmisiä ja toimimaan ihmisryhmien kanssa, mikä on hyvin olennainen taito tässä työssä. Kuorojen, bändien ja orkesterien johtaminen on tällä koulutus pohjalla luonteva osa työtä, samoin lasten ja nuorten ohjaaminen eri tilanteissa. Omassa virassani olen muokannut työnkuvaani niin pitkälle osaamiseni näköiseksi kuin mahdollista (gospelkuoro, lapsikuoro, Tuomasmessu, rippikoulu). Jos jotakin joskus harmittelen, niin sitä, ettei minulla ole selkeästi pääsoitinta, jolla briljeerata. (Silja)

Vaikka olen työskennellyt lähinnä seurakunnassa, koen olevani ensisijaisesti musiikkikasvattaja. Seurakunnan ainoana kanttorina teen työtä kaikenikäisten kanssa vauvasta vaariin ja pedagogisia ja sosiaalisia taitoja tarvitsen ihan jokaisen ikäryhmän kanssa. Olen päässyt vaikuttamaan melko paljon työni sisältöön. Musiikkikasvattajana haluan seurakunnassakin tehdä työtä erityisesti lasten ja nuorten kanssa. (Orvokki)

Kirkkomusiikkikasvattajan monipuolisen osaamisen hyödyntämisessä on kääntöpuolensa. Seurakuntatyössä hänelle ”lankeaa” helposti ja huomaamatta kohtuuttoman suuri työkuorma samalla, kun perinteiset kanttorin tehtävät kapeutuvat entisestään. Tämä huoli on tunnistettu mutta ei aina tunnustettu.

Esimiehen tulisi nähdä monipuolinen osaaja mahdollisuutena ja seurakunnan voimavarana, jonka osaamista ja asiantuntemusta käytetään seurakuntatyössä vähentämällä vastaavasti muita, niin sanottuja kanttorin perustehtäviä. Näin useimmiten onkin, mutta kirkkomusiikkikasvattaja seurakunnassa on omanlaisensa haaste esimiehelle ja koko seurakunnan hallinnolle.

5.6.3 Koulutustarve ja tulevaisuudennäkymät

Kirkkomusiikkikasvattajan laajalle osaamiselle ei ole vielä paljon kysyntää, eikä tällaisesta koulutusyhdistelmästä ja sen mahdollisuuksista edes tiedetä. ”Kevyen musiikin osaaminen otetaan kyllä ilolla vastaan, mutta paljon saa olla itse tyrkyttämässä ja kehittämässä, että tulisi otettua käyttöön oman osaamisensa koko kirjo”, kiteyttää Silja työnkuvaansa.

Toisenlaisen näkemyksen esittää Hilkka:

Uskon, että kaksoiskoulutettuja musiikkikasvattaja-kanttoreita tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän, sillä painopisteet kanttorin viroissa ovat viime vuosina keskittyneet ainakin pääkaupunkiseudulla enemmän lasten ja nuorten musiikkiin, hoivamusiikkiin ja muuhun vastaavaan.

Jaakko puolestaan viittaa rippikoulu-uudistukseen: ”Uusi rippikoulun opetussuunnitelma ja tapa lähestyä musiikkia seurakunnissa saattaa kanttorit asemaan, jossa musiikkikasvatuksen opinnoista olis paljon apua.”

Samoja ajatuksia on myös Helillä, jonka pääasiallinen työ on koulussa mutta joka on tarpeen mukaan myös kanttorin sijaisena:

Kirkon musiikkityötä tulisi uudistaa paljon, jotta seurakuntalaiset kokisivat sen läheisemmäksi. Seurakuntatyössä olen huomannut, että tarve kevyelle musiikille on suuri. Kanttoreiden koulutuksessa painotus on lähinnä klassisessa musiikissa, joten musiikkikasvatuksen opintojen tuoma kevyen musiikin opetus on hyväksi. Seurakuntatyössä tulisi kiinnittää paljon huomiota lasten ja nuorten parissa tehtävään työhön, johon musiikkikasvatuksen opinnot antavat hyvää pohjaa. Monipuolisen musiikin toivoisin lisääntyvän seurakuntatyössä, jotta aktiivisuurakuntalaisiksi saataisiin lisää nuoria ja nuoria aikuisia.

Vuonna 2010 määritetty kelpoisuus kanttorin virkaan mahdollistaa kelpoisuuden myös musiikkikasvatusta pääaineenaan opiskelleille. Kaksoispätevyyteen vaadittava 130 opintopisteen täydennys vastaa käytännössä laajuudeltaan

toista maisterin tutkintoa, kun tiedeyliopiston maisterin tutkinnon laajuus on 120 opintopistettä, musiikin maisterin tutkinnon laajuus taideyliopistossa on 150 opintopistettä.

Kyselyn vastauksissa nousee selvästi esiin tarve kehittää koulutusta palvelemaan eri ikäisiä seurakuntalaisia musiikillisesti muuttuneessa ja muuttuvassa kulttuurissamme unohtamatta ja väheksymättä omaa kulttuuriperintöämme. Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutuksen opetussuunnitelman 2019–2020 tavoitekuvauksessa mainitaankin kannustavasti, että opiskelija voi halutessaan suunnata opintojaan kiinnostuksensa mukaan esimerkiksi varhaiskasvatukseen, solistiseen muusikkouteen, gospelmusiikkiin tai vaikkapa kuoronjohtoon.²⁵ Koulutuksen painotus on selvästi edelleen kuoronjohto- ja instrumenttiopinnoissa liturgisten ja teologisten aineiden lisäksi.²⁶

Nykyisen koulutuksen syventymiskohteita voitaisiin muokata siten, että varhaisiän ja eri ikäisten musiikkikasvatus, perinne-, populaarimusiikki ja gospel, yhteyemisointi ja sen ohjaaminen voisivat olla täysipainoisia syventymiskohteita instrumenttiopintojen ja kuoronjohtoon rinnalla. Kaikille yhteiset perusteet opiskeltaisiin keskeisissä instrumenteissa ja kuoronjohtossa edelleen, mutta avautuminen kanttorin työelämän arkeen ja sen monimuotoisuuteen antaisi kirkkomusiikille tulevaisuudessa tärkeän roolin muutenkin kuin perinteen vaalijana.

Henriikan kuvaus arjen työstään kuvaa myös muiden kirkkomusiikkikasvattajien työn kirjoa ja antia tekijälleen:

Kolmen viimeisen työpäivän aikana olen pitänyt lauluhetken esikoululaisille, opettanut ukulelen soittoa lääkoululaisille, laulanut virsiä niin perhekerhon lasten ja vanhempien kuin hoivaosaston vanhusten kanssa, vetänyt kuoroharjoituksia, suunnitellut jumalanpalveluksien musiikkia, istunut palaverissa, kirjoittanut tiedotteita, muotoillut mainoslauseita ja harjoitellut useita tunteja konserttiohjelmaa varten yksinäisyydessä hiljaisessa ja hämärässä kirkossa. Ei ole ikäryhmää, jota työni ei koskettaisi. Siinä on haasteensa, mutta toisaalta, mikä voisi tuoda enemmän rikkautta elämään kuin musiikki ja se ilo, mitä sen kautta voi tuottaa.

25 Opintopistemäärinä gospelmusiikkia on kaksi 2 op:n laajuista kokonaisuutta, varhaiskasvatus (2 op) sisältyy Seurakunnan musiikkikasvatus 2 -opintojaksoon yhdessä aikuiskasvatuksen ja muun kuin rippikoulutyön kanssa. Piano ja vapaa säestys -opintoja on mahdollisuus suorittaa valinnaisina opintoina yhteensä 22 op. Vastaavasti kuoronjohto-opintoja on mahdollisuus suorittaa 30 op, urkuopintoja 41 op, lauluopintoja 30 op.

26 Opinto-opas. Kirkkomusiikki 2019.

5.7 Pohdintaa ja tulevaisuuden visiointia

Kanttorin työnkuva on väistämättä muuttunut ja muuttuu. Seurakuntien muskaritoiminta ja laajentunut toiminta eri-ikäisten ja musiikkitaustaltaan erilaisten seurakuntalaisten parissa osoittaa kehitystarpeita tai ainakin eri vaihtoehtojen tarpeellisuutta tulevaisuuden kirkkomuusikoiden koulutuksessa.

Musiikkitekniologia ja muu laitehuolto, ilmiöoppiminen, työn rajaamisen taito ja johtamiskoulutus nousevat kyselyn vastauksissa täydennyskoulutustoinveina. Nämä ovat tämän ajan kirkkomusiikkikasvattajien ja kaikkien kirkkomuusikoiden ja musiikkikasvattajien arjen työkaluja. Täydennyskoulutus on maisterikoulutuksessa kouluttajan velvoite, ja tässä tapauksessa kaksinkertainen velvoite, kun kouluttajina on kaksi instituutiota. Näihin tarpeisiin ja toiveisiin vastaaminen on vielä työn alla.

Kanttorin viran kelpoisuusasetuksia on muutettu vuonna 2010 Piispainkokouksen päätöksellä. Tässä artikkelissa esittelemäni kyselyn kaikilla vastaajilla on maisterin tutkintoina sekä FM- että MuM-tutkinnot. Tutkintoasetusten muutoksilla kahta kandidaatin tutkintoa ei voi enää suorittaa, eikä näin ole tässäkään koulutusyhteistyössä menetelty. Sen sijaan maisterivaiheen opintoja on runsaasti. Koulutusyhteistyön myötä hyväksiluvuilla puolin ja toisin on voitu hieman keventää kahden maisteritutkinnon suurta opintojen määrää ja samalla opintojen kestoa on voitu rajata. Mutta yhteistyötä opintojaksojen sisäisessä joustamisessa tarvitaan edelleen.

Kun koulutusyhteistyötä lähdettiin suunnittelemaan Lapuan hiippakunnan yhteydenoton jälkeen, tavoitteena oli laadukkaan kirkkomusiikin ja koulun musiikkikasvatuksen tukeminen erityisesti pienissä seurakunnissa. Koulutusyhteistyön käynnistyttyä ja sen aikana pieniä seurakuntia ja kuntia on kadonnut Suomen kartalta seurakunta- ja kuntaliitosten myötä. Kirkkomusiikkikasvattajien tarve ei kuitenkaan ole vähentynyt, vaan se on muuttanut muotoaan. Seurakuntiin tarvitaan lapsi- ja nuorisotyöhön erikoistuneita osaajia. Kirkon toiminnassa varhaisiän musiikkikasvatus on kasvava seurakuntien toiminta-alue. Rippikoulun musiikkikasvatukseen tarvitaan uudenlaisia osaajia, joilla on kosketuspintaa nuorten maailmaan ja musiikkiin. Gospel-kanttorinimitys on kirkkomusiikkikasvattajalle positiivinen nimitys, joka kertoo hänen osaamisestaan.

Sain olla syyskuussa 2019 Valon juhlan yhteydessä seuraamassa Jyväskylän kaupunginkirkossa kahden kirkkomusiikkikasvattajan johtamaa esitystä, jossa opiskelijoista koostuva lauluyhtye ja bändi esittivät mukaansatempaavasti

gospelkokonaisuuden. Kirkontäysi yleisöä oli innoissaan – minä myös, siitäkin, että olen saanut olla seuraamassa heidän kouluttautumistaan monipuolisiksi kirkkomusiikin ammattilaisiksi.

Lähteet

- Asetus humanistisista ja luonnontieteellisistä tutkinnoista 221/1994
1994 Asetus humanistisista ja luonnontieteellisistä tutkinnoista 221/1994. 3. luku 11 § Opettajankoulutus.
- Asetus Sibelius-Akatemian tutkinnoista 148/1995
1995 Asetus Sibelius-Akatemian tutkinnoista 148/1995. – Finlex.fi <http://finlex.fi/fi/laki/smur/1995/19950148> (viitattu 12.11.2019).
- Kosonen, Erja
2019 Työurakysely kirkkomusiikkikasvattajiksi kouluttautuneille. Kyselyn vastaukset (10) tekijän arkistossa ja tallennettuna Jyväskylän yliopiston U-asemalle.

Kirjallisuus

- Dahlström, Fabian
1982 Sibelius-Akatemia 1882–1982. Sibelius-Akatemian julkaisuja 1. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- Erkkilä, Lasse
2003 Kanttorin virka. – Kirkkomusiikin käsikirja. Toim. Lasse Erkkilä, Ulla Tuovinen & Erkki Tuppurainen. Helsinki: Kirjapaja. 71–97.
- Erkkilä, Lasse & Tuovinen, Ulla & Tuppurainen, Erkki (toim.)
2013 Kirkkomusiikin käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Halila, Aimo
1963 Jyväskylän seminaarin historia. Porvoo: WSOY.
- Jalkanen, Kaarlo
1976 Lukkarin- ja urkurinvirka Suomessa 1809–1870. Suomen kirkkohistoriallisen seuran toimituksia 101. Diss. Helsinki: Suomen kirkkohistoriallinen seura.

Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen

- 2008 Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen 14.–15.2.2006 asettaman työryhmän muistio.

Kanttorinvirkaan vaadittavat tutkinnot

- 2010 Piispainkokouksen päätös nro 108 kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista (63/2010). <http://kappeli.evl.fi/Kirkkolainsaadanto.nsf/a16399f0218eff85c2256e6d00473b03/8af751915576eb29c22576c80041fd?OpenDocument> (viitattu 30.9.2019).

Kirkkomusiikin koulutusohjelma

- 2005 Kirkkomusiikin koulutusohjelma / Kuopio. Opintojaksojen kuvaukset. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Kosonen, Erja

- 2016 Koraalisoittoa harmoonilla: säestystaito kansakoulunopettajan perustaitoja. – Kartanoista kaikkien soittimeksi: pianonsoiton historiaa Suomessa. Toim. Margit Rahkonen, Annika Konttori-Gustafsson & Markus Kuikka. Docmus-tohtorikoulun julkaisuja, 8. Helsinki: Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. 87–97.

Musiikkikasvatuksen opetussuunnitelma

- 1998 Musiikkikasvatuksen opetussuunnitelma. Humanistinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto.
- 2005 Musiikkikasvatuksen opetussuunnitelma. Humanistinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto.

Opinto-opas. Kirkkomusiikki

- 2019 Opinto-opas. Kirkkomusiikki. Musiikin kandidaatti ja maisteri 2018–. Helsinki: Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. <https://www.uniarts.fi/tutkinnot-ja-opetussuunnitelmat> (viitattu 30.9.2019).

Pajamo, Reijo

- 1976 Suomen koulujen laulunopetus vuosina 1843–1881. Diss. Acta musicologica Fennica 7. Helsinki: Suomen musiikkitieteellinen seura.

Vapaavuori, Hannu

- 2005 Pitäjänmuusikko. Selvitys musiikkikasvatukseen painottuvasta kanttorin tutkinnosta ja virasta sekä musiikinopettajan ja kanttorin tehtävien hoitamisesta kunnan ja seurakunnan yhteistyönä. Helsinki: Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2005:7.

6 KANTTORIN AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Anna Helenius

6.1 Johdanto

Tämän artikkelin aiheena on kanttorin ammatillinen identiteetti, ja se perustuu Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa tekemääni väitöstutkimukseen *Yksi työ ja kymmenen tekijää*. Tekemäni tutkimus on ensimmäinen kanttorin ammatillista identiteettiä koskeva väitöstutkimus, ja sen aineisto on kerätty haastattelemalla kymmentä Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa työskentelevää kanttoria. Aihetta on tätä ennen tutkittu suppeammissa opinnäytetöissä.¹ Näiden lisäksi on tehty väitöstutkimuksia, jotka sivuavat ammatillista identiteettiä² tai koskevat ammatilliseen identiteettiin liittyviä tekijöitä, kuten työmotivaatiota³ ja ammattikuvaa⁴. Aikaisempaa tietoa on myös kanttoreiden osaamisesta ja osaamistarpeista⁵. Seuraavassa tarkastelen, mitä kanttorin ammatillisen identiteetin kokemiseen ja ilmenemiseen liittyy, miten identiteetti yhdistää ja saa kokemaan joukkoon kuulumista ja toisaalta myös tekee meistä juuri oman itsemme, ainutlaatuisen yksilön.

6.1.1 Ammatillinen identiteetti

Identiteetillä tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä ja kulttuuriinsa.⁶ Identiteetin tutkimusperinteessä erotetaan

1 Alasaarela 2015; Huhtanen 2013; Pirttimaa 2009.

2 Tiitu 2009; Ryynänen-Karjalainen 2002.

3 Salmi 2001.

4 Tiitu 2009.

5 Pohjannoro 2010; Engström & Salminen & Tuukkanen 2018.

6 Saastamoinen 2006, 170.

toisistaan henkilökohtainen identiteetti, jolla tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään (minä erotuksena muista), ja sosiaalinen identiteetti, joka tarkoittaa ihmisen käsitystä itsestään erilaisiin ryhmiin kuuluvana (me erotuksena heistä).⁷ Identiteetit eivät ole pysyvä tai stabiili tila, vaan prosesseissa muotoutuvia ja jatkuvassa liikkeessä olevia. Identiteettejä on siis pohdittava tietoisesti, ja tätä kutsutaan identiteettityöksi tai identiteetin neuvotteluksi. Identiteettineuvottelussa tehdään valintoja esimerkiksi siitä mihin ryhmiin halutaan kuulua tai millaisten arvojen mukaan elää.⁸ Identiteettineuvotteluiden rajoitteina toimivat ne sosiaaliset rakenteet, joissa ihminen toimii.⁹ Toisin sanoen myös muut ihmiset ja vuorovaikutustilanteet heidän kanssaan ohjaavat olennaisesti ihmisen käsitystä itsestään. Identiteettiin liittyviä käsitteitä ovat minuus, ryhmä, samastuminen, kategorisointi, stereotypiat, rooli, positio sekä erityisesti toimijuus, jota tarvitaan identiteetin muokkaamisessa ja identiteettineuvottelussa.

Tässä artikkelissa käsitän ammatillisen identiteetin Eteläpellon ja Vähäsantasen¹⁰ tapaan ihmisen käsityksenä itsestään ammatillisena toimijana¹¹, johon katson sisältyvän:

- Ammatillisuuteen liittyvän yksilöllisen elämänhistorian, varhaiset käsitykset ammatista, koulutukseen hakeutumisen, opiskeluajan ja silloiset odotukset tulevasta ammatista.
- Ammatinhallintaan liittyvät taidot, kokemukset osaamisesta ja osaamattomuudesta.
- Kokemukset samastumisesta ja sitoumukset, jotka yksilö liittyy ammattiinsa ja työhönsä.
- Ammattiin liittyvät arvot ja ihanteet.
- Työhön liittyvät motivaatiotekijät (ja/tai motivaatiota laskevat tekijät).
- Käsitykset itsestä ammatillisena toimijana tulevaisuudessa.

Ammatillisessa identiteetissä ei ole kyse ainoastaan samastumisesta ammattikunnan jäsenyyteen, vaan siinä on vahvasti mukana myös henkilökohtainen

7 Kuusela 2006, 46; Helkama et al. 2015, 184.

8 Saastamoinen 2006, 170; Hall 1999, 39.

9 Eteläpelto 2007, 140.

10 Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 26. Ks. myös Eteläpelto et al. 2014, 22.

11 Eteläpellon ja Vähäsantasen määritelmään ovat vaikuttaneet Archerin, Beijaardin, Meijerin, Verloopin, Billettin, Pavlovan, Hargreavesin, Miellin ja MacDonaldin tutkimukset.

identiteetti, oma persoona ja käsitys omasta minuuden kokonaisuudesta johdonmukaisena jatkumona. Koska ymmärrän ammatillisen identiteetin ihmisen käsityksenä itsestään ammatillisena toimijana, katson sen edellyttävän ammattia. Ammatillinen identiteetti jäsentyy, kuten muutkin identiteetit, suhteessa kokemuksiin ja tilanteisiin sekä vuorovaikutuksessa yhteisön muihin ihmisiin. Ammatillinen toimija tarvitsee siis työelämän kontekstin voidakseen tarkastella ja neuvotella ammatillista identiteettiään ja omaa ammatillisuuttaan osana työyhteisöä ja yhteiskuntaa.¹²

6.1.2 Tutkimustehtävä, tutkimuksen toteuttaminen ja tutkimuksen aineisto

Tämän artikkelin tehtävänä on osoittaa, millaisena kanttori kokee oman ammatillisen identiteettinsä. Tutkimustehtävää tarkastelen kahden alakysymyksen avulla:

1. Mitä ammatillisuuden elementtejä aineistosta paljastuu?
2. Mitä ammatillisen identiteetin kokemukseen vaikuttavia työpaikan toimintaympäristön elementtejä aineistosta paljastuu?

Tutkimustani leimaa fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote ja sen keskiössä ihminen sekä tutkimuksen kohteena että tutkijana. Tyypillisiä käsitteitä fenomenologis-hermeneuttiselle ihmiskäsitykselle ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys.¹³ Fenomenologisen asenteen mukaan olen kiinnostunut siitä, miten asiat ilmenevät. En etsi selityksiä, tutki rakentuneeseen ammatilliseen identiteettiin johtaneita tekijöitä tai sen kehityksen vaiheita, vaan pyrin kuvailemaan ilmiötä ”kanttorin ammatillinen identiteetti” ja löytämään siitä yleisiä rakenteita.¹⁴ Artikkelini ei kuvaa kaikkien Suomen kanttoreiden ammatillista identiteettiä, ainoastaan kymmenen haastatellun. Heidänkin kohdallaan on otettava huomioon, että haastattelussa puhuttu on aina sidoksissa hetkeen. Tutkimukseni tulokset kertovat siis valokuvan lailla haastateltujen kanttoreiden kokemuksen ammatillisesta identiteetistään juuri

12 Ks. Mahlakaarto 2010, 17; Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 26.

13 Laine 2018, 29.

14 Ks. Miettinen & Pulkkinen & Taipale 2010, 12–13.

haastattelupäivänä. Tulokset eivät ole laajasti yleistettäviä, silti yksittäisyydessä on jotain yhteisesti jaettua.¹⁵

Tein haastattelut keväällä 2016. Etsin haastateltavikseni kanttoreita, jotka olivat olleet kanttorin työssä vähintään kymmenen vuotta.¹⁶ Haastattelemani kanttorit tavoitin pyytämällä Sibeliuksen Akatemiasta nimet henkilöistä, jotka olivat valmistuneet musiikin maistereiksi kirkkomusiikin koulutusohjelmasta evankelis-luterilaisen suuntautumisvaihtoehdon mukaisesti vuosina 2000–2005. Lähetin haastattelukutsun niille, joiden sähköpostiosoitteet löysin jonkin Suomessa toimivan evankelis-luterilaisen seurakunnan internet-sivuilta pois lukien henkilöt, jotka tunsin henkilökohtaisesti. Kutsuja lähetin 78 kappaletta, ja haastateltaviksi tarjoutui 17 kanttoria, joista valitsin haastateltavat arpomalla viisi naista ja viisi miestä. Haastateltavat olivat sattumalta eri puolilta Suomea, ja joukossa oli sekä ainoana kanttorina työskenteleviä että usean kanttorin seurakunnassa toimivia.

Viisi haastattelusta tehtiin kirjastojen tutkijanhuoneissa, kaksi haastateltavan työpaikan tiloissa, ei kuitenkaan haastateltavan omassa työhuoneessa. Yksi haastattelu tehtiin haastateltavan kotona, yksi Sibeliuksen Akatemian tiloissa ja yksi rauhallisessa kahvilassa. Valitsin haastattelumenetelmäkseni syvähaastattelun, koska tutkimuksessani etsin rajattua kokemuksellista tietoa. Tämä ilmiökeskeinen ja keskustelunomaisesti etenevä haastattelumuoto antoi mahdollisuuden kartoittaa mahdollisimman vapaasti ammatillisen identiteetin luonnetta, ilman valmiiden kysymyssarjojen ohjailevaa kehystä.¹⁷ Syvähaastattelun valintaa puolsi myös aihe, ammatillinen identiteetti, joka saattoi olla heikosti tiedostettu.¹⁸ Ammatillisen identiteetin käsite jo itsessään on hyvin monisyinen, eikä sen kokeminen välttämättä ollut selväpiirteisesti haastateltavien ilmaistavissa. Haastatteluissa vältin tietoisesti omien mielipiteideni esille tuomista ja pyrin käyttämään vain haastateltavan valitsemia ilmaisuja. Tehtäväni haastattelijana oli ohjata haastateltavaa aiheeseen ja kertoamaan mahdollisimman vapaasti oman kokemuksensa ammatillisesta identiteetistään. Lyhin haastattelu kesti 52 minuuttia ja pisin yhden tunnin ja 54 minuuttia. Kaikkiaan ääniaineistoa kertyi yhteensä 12 tuntia ja 57 minuuttia.

15 Laine 2018, 32.

16 Ammatillisen identiteetin rakentuminen työelämän ensimmäisinä vuosina perustuu ensisijaisesti sosiaalisiin aspekteihin. Ensimmäisinä työvuosina omaksutaan työyhteisön tavat ja arvot, tavoitelleen yhteisöön kuulumista ja sen jäseneksi hyväksyntää. (Mulari 2013; Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 44.)

17 Ks. Eskola & Suoranta 2008, 86.

18 Siekkinen 2007, 44.

Litteroidessani haastatteluaineiston anonymisoin sen samalla niin, ettei aineiston kirjallisessa muodossa ollut yhtään suoraa tunnisteellista tietoa, kuten nimiä tai virkapaikkaa. Samoin poistin vahvat epäsuorat tunnisteet. Valitsin haastateltavilleni pseudonimet, joissa säilytin todellisen sukupuolijaon. Kirjallista tekstiaineistoa muodostui yhteensä 87 980 sanaa eli noin 206 liuskaa.

Lukiessani aineistosta hahmottui teemoja, eli aihepiirejä, jotka toistuivat haastateltavien puhunnoissa.¹⁹ Esimerkiksi *osaaminen* ja *arvot*. Tätä vaihetta voi kuvata aineistovetoiseksi²⁰: teemat kehkeytyivät aineistosta, mutta toki myös aineiston ja oman esiymmärrykseni synteisistä.²¹ Aineiston luokittelussa oli jatkuvasti läsnä myös oman ymmärrykseni lisääntyminen, tutkimukseni hermeneuttinen ulottuvuus. Teemojen ja niiden sisällä olevien aiheiden muodostuttua palasin uudelleen ilmiön teoriataustan pariin. Tämän jälkeen jatkoin aineiston luokittelua ja teemojen ja aiheiden jäsennyistä teorian ohjaamana.²² Tässä vaiheessa tarkistin myös teemojen aiheita, yhdistin muutamia teemoista ja muutin joidenkin teemojen nimiä. Teoriataustan syventämän ymmärrykseni pohjalta jäsensin ammatillisen identiteetin rakenteelle kaksikymmentä aineistovetoisesti kokoamaani teemaa kahdeksaan kategoriaan. Osa kategorioista oli teemojen yhdistelmiä, jotkut teemoista muodostivat lopullisessa luokitteluhierarkiassa kategorian yksin. Kategoriat puolestaan jäsenyivät kahteen luokkaan tutkimuskysymysteni ohjaamana. Teemojen jäsenyminen niitä kokoaviksi yksiköiksi tapahtui siis teoriasidonnaisesti²³ tai teoriaohjaavasti²⁴, vaikka teemoittelu ja teemojen alla olevat aihiot olivat jäsenyneet aineistovetoisesti.

Kanttorin käsitys itsestään ammatillisena toimijana jäsenyyt tuloksissa seuraavasti:

1. Muusikoksi kasvaminen ja varhaiset käsitykset kanttorin ammatista.
2. Ammatin hallintaan liittyvät taidot.
3. Ammattiin liittyvät arvot ja ihanteet.

19 Hirsjärvi & Hurme 2010, 173, Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 18–19.

20 Käytän sanaa ”aineistovetoinen” ”aineistolähtöisyyden” sijaan. Se kuvaa mielestäni paremmin tätä tutkimukseni vaihetta, jossa tutkijan oma ymmärrys on kiistämättä osallisena, eikä analyysi ole puhtaasti aineistolähtöistä.

21 Eskola & Suoranta 2008, 151–152.

22 Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110.

23 Eskola 2018, 212–213.

24 Tuomi & Sarajärvi 2018, 109.

4. Ammattiin liittyvät sitoumukset, motivaatio ja turhautuminen työssä.
5. Käsitys omasta ammatillisuudesta tulevaisuudessa.

Kanttorin toimintaympäristö ammatillisen identiteetin neuvottelun kehiksenä taas jäsentyy seuraavasti:

1. Kanttorin ammatillisuuden kokemukseen vaikuttavat materiaaliset tekijät.
2. Kanttorin ammatilliseen positioon vaikuttavat valtasuhteet, puhe-
tavat ja työkuultuuri.

Seuraavassa luvussa tarkastelen aineistooni perustuen ensin kanttorin käsitystä itsestään ammatillisena toimijana ja sen jälkeen niitä ilmiöitä, jotka kanttorin toimintaympäristössä, seurakunnassa, vaikuttavat kanttorin kokemukseen omasta ammatillisesta identiteetistään.

6.2 Kanttorin käsitys itsestään ammatillisena toimijana

Haastateltujen käsitys kanttorin ammatista alkoi muodostua jo ennen ammattiopintoja heidän havainnoissaan ammatissa toimivien työtehtäviä, osaamista ja tapaa tehdä työtä. Haastatelluilla oli tältä pohjalta käsitys siitä, että kanttorin ammatissa tarvitaan monia erilaisia taitoja ja että taidot voivat olla eri tavoin painottuneet kunkin kanttorin kohdalla. Kanttoreiden kosketukset ammattiin alkoivat aineiston perusteella hyvin varhain kanttorin sijaisuuksien myötä, ja ennen tätä vaihetta heillä oli jo vuosien mittaiset instrumenttiopinnot tavallisesti pianonsoitossa. Oman osaamisen pohdinnan ja havainnoinnin suhteessa todellisiin työtehtäviin oli siis mahdollista alkaa jo nuoruudessa.

Kanttoreiden koulutuksessa on nähtävissä piirteitä teollisen tuotantotavan mallista²⁵, koska opiskelu yliopistossakin on varsin koulumaista. Opintojen kulku ja sisällöt ovat tarkoin määriteltyjä, minkä vuoksi soveltamisen mahdollisuudet jäävät rajallisiksi. Ennalta määriteltyjä kompetensseja käytetään edelleen monissa kanttorikoulutuksen sisällöissä, esimerkiksi liturgisen soiton, urkujensoiton, laulun, kuoronjohdon tai musiikinteorian opinnoissa. Toki kanttoreiden koulutuksessa on piirteitä myös käsityömaisestä (mestari–kisälli)

25 Ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 29–31.

ammatin oppimisen mallista, monen oppiaineen opetus tapahtuu niin sanottuna yksilöopetuksena kahdenvälisessä opettaja–oppilassuhteessa.²⁶ Hirvonen²⁷ näkeekin soitonopettajan merkityksen opiskelijalle varsin merkittävänä. Soitonopettaja toimii jatkuvasti palautteen antajana, kannustajana, tunnustuksen antajana tai nujertajana, ja näin ollen hän ohjaa voimakkaasti opiskelijan käsitystä omasta identiteetistään muusikkona.

Haastatellut kanttorit kuvasivat opiskeluaikaansa harjoittelun täyteisenä jaksena ja arvioivat osaamistaan usein varsin kriittisesti. He kertoivat myös vertailleensa opiskeluaikanaan omaa osaamistaan toisiin opiskelijoihin. Opiskeluajan stressaavuus oli aiheuttanut jopa ajatuksia alanvaihdosta. Sama tulos kävi ilmi Hirvosen²⁸ tutkimuksessa pianonsoiton opiskelijoista, kun hän toteaa tasosuorituskeskeisyyden olevan luonteenomaista musiikin opinnoissa ja tasosuorituksista annettavien pisteiden mahdollistavan vertailun toisiin opiskelijoihin.²⁹ Tämä tutkimus vahvistaa myös Juutin ja Littletonin³⁰ tutkimuksen tulosta, jossa omien ja muiden opiskelijoiden suoritusten vertailun todettiin liittyvän keskeisenä tekijänä opiskelijoiden identiteettineuvotteluun.

Myös Kaartisen³¹ tutkimuksessa kävi ilmi kirkkomusiikin opiskelijoiden taipumus itsekriittisyyteen. Kaartinen vertasi pääaineenaan klassista taidemusiikkia opiskelevia pop- ja jazzmusiikkia tai musiikkikasvatusta opiskeleviin ja huomasi, että kirkkomuusikoilla oli vähiten luottamusta pääaineopinnoista suoriutumiseensa. Tekemässäni tutkimuksessa haastatellut kanttorit kertoivat ammattiin opiskelun olleen vaativaa ja edellyttäneen uhrauksia esimerkiksi perheen tai vapaa-ajan suhteen. Lähes kaikki haastatelluista suhtautuivat kriittisesti omaan osaamiseensa myös ammatissaan. Ainoastaan yksi vaikutti olevansa tasapainossa osaamisensa suhteen, vaikka totesikin, ettei pysty vastaamaan kaikkiin häneen kohdistuneisiin odotuksiin.

Huolimatta siitä, että kanttorit tekivät kanttorinsijaisuuksia jo varhain, he totesivat, ettei näistä kokemuksista saanut kokonaiskuvaa viranhoidosta. Aloitettuaan viranhoidon kanttorit kertoivat kokeneensa uutena tai yllättävänä kevyen musiikin runsauden työssään siitä huolimatta, että kevyttä musiikkia

26 Vrt. Kouvo & Lairio & Puukari 2009, 450–451.

27 Hirvonen 2003, 135–137.

28 Hirvonen 2003, 145.

29 Hirvonen 2003, 132–133.

30 Juuti & Littleton 2010, 245–246.

31 Kaartinen 2005.

on käytetty seurakunnissa jo 1960-luvulta alkaen.³² Tämä selittyy sillä, että haastateltujen opinnot olivat painottuneet vahvasti klassiseen musiikkiin. Lisäksi haastatellut kokivat viranhoidossa uutena hallinnolliset tehtävät. Näihin koulutus ei valmistanut, mutta täydennyskoulutus oli antanut lisää valmiuksia. Seurakuntakuoron heikko taso oli myös monille yllätys. Osa haastatelluista totesi, etteivät opinnot erityisesti kuoronjohdossa vastanneet sitä todellisuutta, minkä he työssään kohtasivat. Lisäksi osa haastatelluista oli kokenut työuransa alussa puutteellisenä taitonsa surevien kohtaamiseen. Tässä taidossa he kokivat vahvistuneensa työkokemuksen kautta. Samoin kuin Engströmin, Salmisen ja Tuukkasen³³ kyselytutkimuksessa myös omat haastateltavani kokivat, ettei työn todellisuus vastannut mielikuvaa, jonka keskiössä olisi soittaminen, laulaminen ja kuoronjohto. Hyödyntääkseen hankkimaansa musiikillista osaamista haastatelluista moni kertoi järjestävänsä konsertteja. Konsertit olivat kanttoreille myös keino ylläpitää soitto-, laulu- tai johtamistaitoaan.

Tutkimuksessa haastatellut kanttorit pohtivat identiteettiään kanttorina tarkastellen sitä läheisimmäksi koetun instrumentin kautta. Läheisin instrumentti muodostui opintojen aikana syventymiskohteeksi, tai sen opinnoissa suoritettiin muutoin laajimmat opinnot. Myös Tiitu³⁴ kuvaili tutkimuksessaan kanttoreita eri muusikkotyyppeinä, laulajina, urkureina ja niin edelleen. Oakland, MacDonald ja Flowers³⁵ pitävät muusikoille tyypillisenä määritellä itseään oman soittimensa kautta. Esimerkiksi selloa soittava lapsi, nuori ja myöhemmin aikuinen ammattimuusikko identifioi itsensä soittimensa kautta sellistiksi. Koska kanttorit soittavat useita instrumentteja, identifioitumisen ajattelu soittimen kautta on monimutkaista. Kanttorit näyttävätkin liittävän eri instrumenttien hallinnan ja tekemänsä tasosuoritukset osaksi käsitystään itsestään kanttorina nimenomaan perustuen osaamiseensa. Siinä missä sellisti on sellisti analysoimatta sitä sen tarkemmin, kanttori voi kertoa olevansa urkuri ja jatkaa heti kertomalla ikään kuin perusteluna tehneensä uruissa laajimmat opinnot. Samalla kanttoreille näyttää olevan tavallista tuoda esille myös sitä, mitä he eivät koe olevansa. Näkemykseni tämän tutkimuksen perusteella on, ettei kanttorin olekaan tarkoitus esimerkiksi todetessaan olevansa urkuri ilmaista ammatillista identiteettiään, vaan kertoa, mikä kanttoreiden

32 Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen 2007, 8.

33 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 21.

34 Tiitu 2009, 96–97.

35 Oakland & MacDonald & Flowers 2017, 421.

soitinvalikoimasta hänelle on läheisin. Instrumentti ei ehkä näin ole kanttorille ammatillisen identiteetin perusta samalla tavoin kuin vaikkapa sellistille.

Kanttoreiden työvuosien myötä muodostama käsitys omasta ammatinhallinnasta rakentui musiikillisesti monipuolisesti. He kokivat jumalanpalvelus- ja toimitusohjelmiston vahvuudekseen ja osasivat sovittaa ja soveltaa musiikkia tilanteisiin sopivaksi. Osaamattomuutta koettiin eniten kevyen musiikin hallinnassa, kuoropedagogiikassa ja rippikouluopetuksessa. Haastateluihin oli kuitenkin myös niitä, jotka kokivat oppineensa rippikouluopetusta työtä tekemällä, ja niitä, joille kuoropedagogiikka ei ollut ongelma. Kanttorit arvostivat musiikkia ja pitivät tärkeänä työnsä tekemistä mahdollisimman korkeatasoisesti; he pyrkivät korkeatasoisuuteen kulloisissakin puitteissa. Jotkut kanttorit pystyivät hyödyntämään työssään rutiinia ja soveltamisen keinoja, mutta toisilla vahva kriittisyys ja pyrkimys korkeatasoisuuteen vaikeuttivat tällaista itselle armollista suhtautumista.

Salmen³⁶ tutkimuksessa seurakunnan hengellisen työn tekijöiden yleisissä elämänarvoissa korkeimmalla olivat perhe-elämä ja usko. Samoin tässä tutkimuksessa haastatellut kanttorit olivat sitoutuneita kristillisiin arvoihin, kuten lähimmäisenrakkauteen, rehellisyyteen, nöyryyteen ja palvelualttiuteen. He eivät erotelleet työn arvoja yleisistä elämänarvoistaan, ja osa heistä totesi elävänsä samojen arvojen mukaan työssä ja vapaa-aikana. Tämä näkyi myös ajatuksessa kanttorin ammatista elämäntapana. Arvona he kokivat myös sosiaalisia taitoja edellyttävän kohtaamisen. Nämä piirteet osoittavat kanttorin työn hengellistä luonnetta, joka näyttäytyi aineistossa perustana kanttorin työlle.

Kirkon viroista papin ja diakonien virkojen kohdalla kirkko edellyttää hengellistä kutsumusta. Kutsumuksen katsotaan kuuluvan henkilökohtaiseen soveltuvuuteen näihin virkoihin.³⁷ Kutsumusta tunnetaan kuitenkin myös kanttorin ammatissa, ja se selittää osaltaan nimenomaan kanttorin ammattiin hakeutumista muiden muusikkoammattien sijaan. Tiitun³⁸ tutkimuksessa 63 prosenttia kanttoreista ilmoitti hakeutuneensa kanttorin ammattiin tähtääviin opintoihin sekä musiikillisista että vakaumusellisista syistä. Pelkästään musiikillisista syistä opintoihin oli hakeutunut 25 prosenttia vastanneista.³⁹

36 Salmi 2001, 93.

37 Hytönen 2018, 59–60.

38 Tiitu 2009.

39 Tiitu 2009, 155–156.

Ryynänen-Karjalaisen tutkimuksessa kanttorit mielsivät kutsumuksensa sekä uskon että musiikin kautta. Tutkimukseen haastatellut kanttorit puhuivat kuitenkin enemmän elämäntehtävästä ja elämäntavasta, joka sisältää hengellisyyden osa-alueen.⁴⁰ Kuten Ryynänen-Karjalaisen⁴¹ tutkimuksessa, ajatus kanttorin työstä elämäntapana ja kutsumuksena oli esillä monen haastatellun puhunnoissa myös tässä tutkimuksessa. Musiikin täyttämässä elämäntavassa inspiraatio syventyä musiikkiin saattoi syttyä myös vapaapäivinä. Toisaalta kuitenkin kanttorit kertoivat vapaa-ajan aktiivisen varjelemisen tarpeesta. Koska työtä tehtiin työpäivinä kotona esimerkiksi työpaikan puutteellisen työhuoneen vuoksi, työ seurasi mukana ajatuksissa, tietokoneen tai puhelimen välityksellä kotiin ja myös vapaa-aikaan. Työyhteisön työntekijöiden eri päiviin sijoittuvat viikkovapaat sekä seurakuntalaisten tietämättömyys kanttorin vapaapäivistä aiheuttivat vapaa-ajalle haasteita. Jotkut haastatelluista pystyivät sulkemaan puhelimensa vapaapäivinä, toiset taas kertoivat mieluummin hoitavansa seurakuntalaisen asian riippumatta siitä, oliko heillä vapaapäivä vai ei.

Osaksi ammatilliseen identiteettiinsä liittyviä arvoja ja sitoumuksia kanttorit liittivät tilanteen ja seurakuntalaiset huomioivan asiallisen pukeutumisen. Kaikki haastatellut kertoivat pukeutuvansa juhlavasti seurakuntalaisten perhejuhliin. Miehet pukeutuivat tummaan pukuun ja kokivat sen myös helpoksi. Naiskanttorit kertoivat kiinnittävänsä huomiota hihojen tai helman pituuteen hautaan siunauksissa. Kanttorit kokivat, että seurakuntalaisilla oli odotuksia kanttorin pukeutumisesta, ja he olivat saaneet palautetta valittuaan arkisempaa vaatetta messuun tai kuoroharjoitukseen.⁴² Kanttorille pukeutuminen työkäyttöön hankkimiinsa vaatteisiin oli osa orientoitumista työhön lähtöön ja työssäoloon. Työvaatteillaan kanttori pystyi myös suojaamaan yksityisyyttään ja korostamaan ammatillista identiteettiään esimerkiksi henkisesti vaativissa työtilanteissa. Kanttorit totesivat ammatillisen identiteetin tietoisien ajattelun auttavan heitä myös erilaisissa emotionaalisesti haastavissa tilanteissa (esimerkiksi hautaan siunaaminen); sama tulos tuli Ryynänen-Karjalaisen⁴³ tutkimuksessa.

Arvojen vaikutus työmotivaatioon näkyi aineistossa siten, että motivaatio suuntautui niihin asioihin, joita kanttori arvosti. Esimerkiksi perinteisen

40 Ryynänen-Karjalainen 2002, 147.

41 Ryynänen-Karjalainen 2002, 161.

42 Ks. myös Ryynänen-Karjalainen 2002, 113.

43 Ryynänen-Karjalainen 2002, 148.

kirkkomusiikin arvostus sai heidät työskentelemään innostuneesti ja työaikaan katsomatta isojen kuoro- ja konserttiprojektien parissa. Jos taas kanttori ei arvostanut kevyttä musiikkia, hän ei panostanut sen opiskeluun tai tekemiseen työssään. Musiikin lisäksi seurakuntalaiset, toiset kanttorit, kuorolaiset ja musiikin avulla lohduttaminen motivoivat kanttoreita. Suurimpina turhautumisen aiheuttajina kanttorit kokivat työnsä rakenteisiin liittyvät epäselvyydet, työyhteisön puuttumisen kanttorin työhön ja sen, että he joutuivat jatkuvasti puolustamaan työtään työyhteisössä.

Kanttoreiden persoonallisuus osana ammatillista identiteettiä vaikutti näkyvän heidän työssään. Yhdistävinä piirteinä haastatelluista löytyi kunnianhimo musiikkia kohtaan, ahkeruus sekä se, että he vaativat itseltään paljon erityisesti musiikillisesti. Toiset haastatelluista olivat persoonaltaan iloisia ja sosiaalisia, toiset taas kertoivat olevansa enemmän ujoja. Kaikki kuitenkin kokivat tarvitsevansa sosiaalisuuden taitoja työssään. Ujoksi itsensä kokevat olivat oppineet kaivamaan itsestään tarvittavan määrän sosiaalisuutta ollessaan töissä, vaikka se olikin raskasta.

Nöyryys, vaatimattomuus ja ystävällisyys olivat myös monen persoonaan kuuluvia ominaisuuksia. Sekä oman että Kaartisen⁴⁴ tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että nöyrä asenne ja nöyryyden arvo olisi kanttoreille ominaista jo opintojen aikana, eikä ammatin mukanaan tuoma identiteetin piirre. Haastateltujen persoonaan sopi ajatus vaatimattomuudesta, joka tavallisesti yhdistyi puheeseen osaamisesta. Useat haastatelluista mainitsivat, että he karttavat ylpeyttä ja itsensä esille tuomista. Tämä vahvistaa Salmen⁴⁵ tutkimusta, jossa 88 prosentille hengellisen työn tekijöistä maine ja tunnetuksi tuleminen olivat melko vähän tai ei lainkaan tärkeitä, erittäin tärkeitä ne olivat vain 0,7 prosentille. Tosin Salmi epäilee, että kristillinen vaatimattomuuden ihanne on saattanut vaikuttaa työn arvoja ja motiiveja koskeviin vastauksiin.⁴⁶ Omassa tutkimuksessani haastatellut puhuivat esillä olemisesta kuitenkin osana työtä, esimerkiksi kuoroharjoituksissa, jossa laulajien edessä oleminen on välttämätöntä. Tämä kuului musiikkityön tekemiseen, mutta musiikin tähden, ei oman persoonan esille tuomiseksi. Oman osaamisen vähättely, tai se, ettei tuo itseään esille, saattaa vaikuttaa kuorolaisten, seurakuntalaisen tai työyhteisön käsitykseen kanttorin taidoista ja ammatillisesta uskottavuudesta.

44 Kaartinen 2005.

45 Salmi 2001.

46 Salmi 2001, 107–108.

Yksi haastatelluista totesikin oppineensa työvuosien kuluessa, ettei ole hyvä alleviivata sitä, mitä ei osaa.

Aineistossa sivuttiin myös kanttorin taiteilijuutta, tosin tätä sanaa käytti vain yksi haastatelluista. Haastatellun kokemus oli, että taiteilijuutta ja esillä oloa pidetään seurakunnassa tuomittavana. Työyhteisön tai seurakuntalaisien näytti olevan vaikea ymmärtää sitä, ettei kanttori omana persoonanaan esimerkiksi halua olla esillä orkesterin edessä tai vaadi kalliita akustisia rakennusratkaisuja, uutta soitinta tai muuta sellaista, vaan vaatimuksia asettaa musiikki, joka on kanttorin työn ydin.

6.3 Seurakunta kanttorin työn toimintaympäristönä ja identiteetin neuvottelun kehiksenä

Kanttorin työvälineenä ovat urut, jotka kirkosta ja kappelista riippuen ovat pienet tai suuret, toimintavarmat tai epävarmat. Haastatellut kertoivat urkujen ominaisuuksien vaikuttavan heidän työhönsä paljonkin. Hyvällä soittimella soittaminen helpotti työtä ja teki soitosta laadukkaampaa, huonompien soittimien tai harvinaisessa virityksessä olevan soittimen kanssa kanttori joutui soveltamaan ja käyttämään kekseliäisyyttä saadakseen musiikin toteutettua. Kanttorin vaikutusmahdollisuudet omiin työvälineisiinsä ovat urkujen osalta heikot. Uusia urkuja rakennetaan Suomessa varsin harvoin, ja vain se on hetki, jolloin kanttori pystyy vaikuttamaan soittimeensa.

Tutkimuksessa nousi esiin kanttoreiden tarve työnsä rajaamiseen ja rajaamisen haasteellisuus. Kanttorit kokivat työajan ja työtehtävien rajaamisen tarvetta. Sitoutuminen työajattomaan työhön nähtiin toisaalta itsenäisyyttä lisäävänä myönteisenä seikkana, toisaalta suuria epäselvyyksiä ja yllätyksiä tuovana elementtinä, joka vaikeutti työn suunnittelua. Haastatellut kertoivat erityisen haasteelliseksi oman työajan rajaamisen sellaisten odotusten ja pyyntöjen edessä, joihin oli pystyttävä itse vastaamaan.⁴⁷ Lisäksi niin tässä kuin Ryyränen-Karjalaisen⁴⁸ tutkimuksessa esille nousivat oikeudenmukaisuuden ja perhearvojen kysymykset. Perhekeskeisyys ja tunnollisuus työssä ovat vaikeasti yhteensovitettavissa. Työn rajaamisen haastetta on tutkinut myös Satu Ojala⁴⁹, joka toteaa väitöstutkimuksessaan kotona tehdyn työn

⁴⁷ Ks. myös Ryyränen-Karjalainen 2002, 127.

⁴⁸ Ryyränen-Karjalainen 2002, 127.

⁴⁹ Ojala 2014.

lisääntyneen 2000-luvulla teknologian kehityksen myötä ja asettaneen haasteita ja riskejä perhe-elämälle, vapaa-ajalle ja myös työstä palautumiselle. Ojala ottaa esille ajan hallinnan taidon ja opettelun. Hän pitää tärkeänä myös sitä, ettei ajankäyttöä tulisi jättää yksin työntekijän vastuulle, vaan siitä tulisi aktiivisesti keskustella ja hallita sitä työyhteisössä.⁵⁰ Kanttoreilla on jo pitkä kokemus työajattomuuden haasteista ja iloista, joita nyt 2000-luvun työelämän käytännöissä koetaan muuallakin kuin kirkon työssä. Jaan Ojalan näkemyksen siitä, että työaikaa on mahdollista opetella suunnittelemaan ja sitä kautta hallitsemaan. Oma kokemukseni on, että kun työtä suunnitellaan ja suunnittelu aloitetaan työn rakenteiden tarkastelusta, sen hyödyt ovat merkittäviä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulmasta.

Yleisesti ottaen kanttorit puhuivat aineistossa enemmän työyhteisöstä kuin esimiehestään. Haastatelluista niillä, joiden esimies pyrki positiivisella tavalla rajaamaan ja selkiyttämään kanttorin työtä, esimies oli johtava kanttori. Kielteiset puhunnot esimiehistä liittyivät aineistossa kirkkoherraesimiehiin, yksi haastatelluista koki esimiehensä jopa vastustavan kanttorin työtä: esimies ei osannut määrittää kanttorin työtehtäviä, mikä johti epäselvyyksiin, turhautti ja sai kanttorin pohtimaan alanvaihtoa. Tekemäni tutkimus on työn rakenteiden suhteen saman suuntainen Salmen⁵¹ tuloksen kanssa. Hänen mukaansa kirkkoherrat arvioivat seurakuntansa rakennetekijöiden (mm. selkeät toimintaperiaatteet ja selvästi määritellyt tehtävät) olevan selvästi paremmalla tolalla kuin mikä oli muiden ammattiryhmien käsitys.⁵²

Sekä tässä että Tiitun⁵³ tutkimuksessa esille noussut kanttoreiden työn rajaamisen tarve puoltasi sitä, että esimiehet selkeyttäisivät ja jäsentäisivät kanttoreiden tehtävän sisältöä ja työaikaa. Työn rajaamisen tarpeen yhteydessä haastatellut eivät yhtä lukuun ottamatta kuitenkaan puhuneet esimiehestä, vaan työyhteisöstä ja siellä olemassa olevista epäselvyyksistä ja väärinkäsityksistä liittyen kanttorin työhön. Näyttäisikin siltä, että kanttorit lukevat esimiehensä tässä kohtaa työyhteisön kokonaisuuteen.

Vaikka aineistosta ilmenee monen haastatellun tarve nykyistä selkeämpiin työn rakenteisiin, silti kanttorin viran hallinnolliset puitteet jäivät puhunnoissa vähälle huomiolle. Kukaan haastatelluista ei maininnut tehtävänkuvauslomaketta⁵⁴ tai johtosääntöä haastatteluissa, vaan asiaan viitattiin vain

50 Ojala 2014, 122.

51 Salmi 2001.

52 Salmi 2001, 120–121.

53 Tiitu 2009, 124.

54 KirVESTES 2018–2020.

löyhästi esimerkiksi mainitsemalla, että vastuualueita oli jaettu muiden kanttoreiden kesken. Herääkin kysymys, miten tarkasti kanttorit ovat tietoisia tehtäväkuvauslomakkeen tarjoamasta mahdollisuudesta käyttää sitä työn tarkoituksen, tavoitteiden ja sisällön selkiyttämiseen.

Tiitun⁵⁵ tutkimuksen aineiston keruuvaiheen, vuoden 2001, aikaan ei tehtäväkuvauslomake vielä ollut seurakuntien käytössä. Johtosäännöt sen sijaan olivat vielä tuolloin pakollisia. Tiitun kyselytutkimuksen mukaan kanttoreista 70 prosentilla oli virassaan johtosääntö ja 24 prosentilla ei. Näillä 24 prosentilla kanttoreista, joilla ei ollut virassaan johtosääntöä, ei työn sisältöä ollut Tiitun mukaan useimmiten mitenkään määritelty.⁵⁶ Pidän mahdollisena, että kaikilla Tiitun tutkimukseen vastanneilla kanttoreilla oli virassaan johtosääntö, mutta he eivät sitä tienneet. Tiitu toteaa tutkimukseensa nojaten ”etteivät kanttorit kaiken kaikkiaan koe ’paperihommia’ merkityksellisinä; jos työssä ja työpaikalla kaikki sujuu hyvin, johtosääntöä ei käytännössä edes tarvita”.⁵⁷ Tekemäni tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että johtosääntöä ja erityisesti nykyistä tehtäväkuvauslomaketta todella tarvittaisiin ensimmäisenä työkaluna työn rakenteiden hahmottamisessa. Kuitenkin tässäkin tutkimuksessa kävi ilmi, etteivät kanttorit välttämättä koe hallintoon liittyviä seikkoja kiinnostavina. Kuten aiemmin on käynyt ilmi, virkaan liittyvät hallinnolliset seikat jäävät hyvin vähälle myös koulutuksessa.

Engströmin, Salmisen ja Tuukkasen⁵⁸ kyselytutkimuksessa todettiin osan kanttoreista kokevan, ettei heidän työtään arvosteta tai ymmärretä ja että työtä pitää puolustella ja perustella muille työntekeijöille ja esimiehille. Tiitun⁵⁹ tutkimuksessa kanttoreita kuormittivat eniten työyhteisöön liittyvät ristiriidat sekä työn sisältö, sen painopiste ja rajaus. Nämä molemmat havainnot nousivat esiin myös tässä tutkimuksessa. Seurakunnan työkuultuurissa rajojen epäselvyys ja itsenäinen, jopa sooloileva, työote vaikuttivat haittaavan kanttorin työtä. Erityisesti kanttoreita häiritsi työyhteisön käsitys siitä, että heillä on runsaasti aikaa tehdä musiikin ulkopuolista työtä. Käsitykseen saattoi vaikuttaa se, ettei kanttori aina ollut työyhteisön näkyvillä kirkkoherranvirastolla tai työhuoneessaan, vaan kirkoissa, kappelissa tai muualla tekemässä työtään. Toinen työyhteisön keskeinen väärä käsitys näytti aineiston

55 Tiitu 2009, 80.

56 Tiitu 2009, 80.

57 Tiitu 2009, 80.

58 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 22.

59 Tiitu 2009, 124.

perusteella olevan se, että kanttorin oletettiin tekevän työtään valmistelematta. Kanttorit pitivätkin omaa työtään niin erityisenä ja poikkeavana ammattina, ettei toisilla työyhteisössä ollut mahdollisuuksia ymmärtää sitä. Musiikkia harrastaneidenkin työtovereiden on vaikeaa käsittää, mitä ammattimuusikon työ on. Suurin osa työn rajaamiseen liittyvästä puheesta liittyi siihen, että työtä oli liikaa ja se oli hyvin monipuolista ja monimuotoista, muiden työalojen työssä mukana oloa tai tukitoimien tekemistä, kuten viestintää tai taloushallintoa. Työtä myös tehtiin useissa eri tiloissa, työpäivän aikana siirryttiin paikasta toiseen. Lähes kaikki kanttorit kokivat, ettei musiikille, jota varten he seurakunnassa ovat, ole työssä riittävästi aikaa.

Aineistossa työn rajaamiseen liittyvä yleinen haaste oli odotus, että kanttori osallistuu runsaasti muiden työalojen toimintaan. Eräs haastateltu sitä vastoin kertoi työyhteisöstään, joka esti kanttoria tekemästä yhteistyötä muiden työalojen kanssa. Esimerkiksi nuorisotyöntekijät vaikeuttivat ja estivät kanttorin kouluyhteistyötä sekä toimivaltaa rippikoulussa. Työyhteisön puuttuminen kanttorin työhön oli esillä myös Tiitun tutkimuksessa, jossa 32 prosenttia vastanneista koki työtovereiden pyrkivän vaikuttamaan kanttorin työhön. Tiitun tutkimuksessa kanttorit kokivat kielteisenä puuttumisena työtovereiden vaatimukset tehdä heidän valitsemiaan ja määräämiään työtehtäviä, kontrollin ja puuttumisen kanttorin työhön, pyrkimykset vaikuttaa musiikkivalintoihin, puuttumisen siihen, miten tai kuinka paljon kanttorin tulisi tehdä työtä, vaatimukset työskennellä vapaapäivinä ja seurakuntatyön ulkopuolisten esiintymisten kontrolloinnin.⁶⁰ Tässä tutkimuksessa työyhteisön voimakas puuttuminen kanttorin työhön tapahtui esimerkiksi tilaisuuksien suunnittelupalaverissa. Kanttorille saatettiin esittää hyvinkin suorasanaisesti se, mitä musiikkia tilaisuudessa tuli olla ja mitä puolestaan ei. Kanttorilla ei aina ollut vaikutusvaltaa edes virsivalintoihin, jotka kuitenkin ovat hänen keskeistä vastuu- ja osaamisaluettaan. Papit tekivät päätöksiä musiikkivalinnoista myös koskien toimituksia, mikä sekin kuuluisi kanttorin vastuulle.⁶¹

Kanttori muodostaa käsitystään omasta ammatillisesta osaamisestaan suhteessa työssä tarvittavaan osaamiseen ja opintojen tuomiin valmiuksiin. Lisäksi hän saa jatkuvasti palautetta työstään työyhteisöltä ja seurakuntalaisilta. Nämä palautteet kanttori kohtaa usein odotusten muodossa. Haastatellut kertoivat kohdanneensa usein seurakuntalaisten epärealistisia odotuksia, jotka perustuivat näiden käsityksiin kanttoreista ja heidän ammattitaidostaan.

60 Tiitu 2009, 110–111.

61 Ks. myös Grundstén 2017, 146–147.

Seurakuntalaisten odotukset vaihtelivat ääripäästä toiseen: saatettiin olettaa kanttorin osaavan soittaa minkä tahansa kappaleen jopa ilman nuottia, tai sitten kanttorille neuvottiin jopa se, miltä riviltä hänen tulee nuotista säestää. Myös työyhteisöissään kanttorit kohtasivat vastaavanlaisia epärealistisia odotuksia. Tekemäni tutkimus tukee Erkkilän⁶² näkemystä siitä, että kanttori kohtaa työyhteisössään monenlaisia odotuksia liittyen musiikillisen taitojensa monipuolisuuteen ja laajuuteen. Kanttorin työhön kohdistuvat odotukset yhä monipuolisemmasta musiikin tyylien ja instrumenttien hallinnasta saavat kanttorit tiedostamaan, etteivät he pysty vastaamaan kaikkiin odotuksiin, ja kokemaan sen vuoksi osaamattomuutta.

Tutkimukseni aineistossa esiin nousee myös yksittäisten työtehtävien valmistelu ja pitkäjänteinen harjoittelu liittyen suuriin kuoroteoksiin tai ammattitaidon ylläpitoon. Vaikka kanttorit pitivät harjoittelua eli ammattitaidon ylläpitoa tärkeänä ja siihen varattiin aikaa, täyttyi kalenteri muulla. Jos soittotaitoa ei ole mahdollista ylläpitää, se huononee. Harjoitteluun liittyvät haasteet olivat esillä myös Engströmin, Salmisen ja Tuukkanen⁶³ kyselytutkimuksessa, jossa todettiin, että harjoittelusta karsitaan ensimmäisenä ajan loppuessa. Myös Grundsténin⁶⁴ tutkimuksessa todettiin huoli kanttoreiden ammattitaidon ylläpidon mahdollisuuksista. Tämän tutkimuksen aineistossa kanttoreiden voimakas pyrkimys korkeaan työn laatuun johtikin siihen, että harjoittelu tehtiin vapaapäivinä. Sama tulos tuli Engströmin, Salmisen ja Tuukkanen tutkimuksessa.⁶⁵ Yksittäisten työtehtävien valmisteluun ja harjoitteluun käytettävissä olevaan aikaan näyttää aineistoni mukaan vaikuttavan työkuluttuurissa elävä suunnittelemattomuus, toisten työn huomioimattomuus sekä käsitys siitä, ettei kanttorin tarvitse valmistautua soittamiseen tai laulamiseen. Jos kanttorille ilmoitetaan siunaukseen toivotut teokset vasta sakastissa juuri ennen tilaisuutta, on hänen mahdotonta valmistella työnsä. Samoin se, että kanttori saa messun virret tietoonsa vasta muutama päivä ennen pyhää, on kanttorin näkökulmasta liian myöhään. Kanttori kyllä osaa soittaa virret, mutta hän ei pysty toteuttamaan näkemystään messusta draamallisena ja ehjänä kokonaisuutena, jossa virret ja muu musiikki ovat olennainen osa messun toteutusta, mikäli hänellä ei ole aikaa valmistautua arvojensa ja ihanteidensa mukaisesti. Haasteita aiheuttaa sekin, että papistolla

62 Erkkilä 2003, 490.

63 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 30.

64 Grundstén 2017, 172.

65 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 30.

ei ole riittävästi ymmärrystä tilaisuuksista kokonaisuuksina ja ettei kanttoreita aina nähdä yhteistyökumppaneina messujen ja toimitusten virsiä valittaessa. Myös Engström, Salminen ja Tuukkanen toteavat, ettei kanttoreiden harjoittelun määrä suhteessa työn sisältöön ole välttämättä kanttoreiden omien tarpeiden mukaista vaan muiden tekijöiden sanelemaa.⁶⁶

Erityisesti haastatelluista ne kolme, jotka työskentelivät ainoina kanttoreina seurakunnassaan, kokivat raskaana musiikkityön jatkuvan puolustamisen työyhteisössään. Kaksi heistä kertoi puolustavansa myös urkujen käyttöä messumusiikissa, koska työyhteisössä sitä vastustetaan. Aineiston perusteella näyttää siltä, että kirkon tulevaisuuden näkymät heikentyvine resursseineen huolettivat lähinnä pienimpien seurakuntien kanttoreita. Tässäkin yhteydessä tarve puolustaa musiikkityötä ja tehdä työ erityisen hyvin näkyi juuri ainoiden kanttoreiden kohdalla. Voidakseen edes vähän lieventää yksinäisyyttään työssään seurakunnan ainoat kanttorit pitivät yhteyttä kollegoihin sosiaalisessa mediassa tai pyrkivät tapaamaan heitä esimerkiksi neuvottelupäivillä. Myös hiippakuntakanttorilta haettiin tukea yksinäisessä työssä.

Työssä jaksamiseen liittyviä seikkoja voidaan tunnistaa useita. Haastattelemistani kanttoreista kaikki uskoivat jatkavansa kanttorina myös tulevaisuudessa, vaikka ammatin vaihto tai välivuosi ammatista olikin käynyt monen mielessä. Salmen tutkimuksessa hengellistä työtä tekevästä ammatinvalintaan- sa kriittisesti suhtautuneet kokivat syiksi ”epäsäännölliset työajat, henkisesti rasittavan työn, epäselvän työnjaon ja tehtävänkuvan sekä ammatinvaihto- halukkuuden ja etenemismahdollisuuksien puuttumisen”.⁶⁷ Tässä tutkimuksessa näistä esillä olivat erityisesti epäselvä tehtävänkuva, epäsäännölliset työajat, palkan pienuus suhteessa työn vaativuuteen ja etenemismahdollisuuksien puuttuminen. Lisäksi haastateltuja rasitti kirkon arvojen muuttuminen ja huono johtaminen. Halukkuutta alan vaihtamiseen heikensi kokemus siitä, että haastatellut olivat panostaneet kanttorin ammattiinsa niin paljon. Vuosikymmenten työtä ja siihen liittyviä uhrauksia ei haluttu heittää hukkaan.

66 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 31.

67 Salmi 2001, 139.

6.4 Pohdinta

Tässä artikkelissa olen kuvannut kanttorin ammatillista identiteettiä tekemäni haastattelututkimuksen valossa. Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta kymmenestä haastattelusta löytyi joitakin yhtäläisyyksiä ammatillisen identiteetin kokemisessa. Tyypillistä kanttoreille vaikutti olevan muun muassa hyvin varhain harrastuksena aloitetut ammattiin johtavat opinnot. Kuten monissa muusikkoammateissa instrumenttiopinnot olivat vaatineet kantto-reilta paljon. Erityisesti opintojen vaativuutta lisäävät ammatissa tarvittavat usean instrumentin hallintaan tähtäävät opinnot. Monipuoliset musiikilliset taidot ovat kanttorin keskeisimpiä työvälineitä. Ammattitaitoonsa liittyvään osaamiseensa kanttorit suhtautuivat kriittisesti ja suhteuttivat sitä aiempiin kokemuksiinsa. Kanttorin työn laaja-alaisuus näyttäytyy paitsi laajana ammatinhallintana myös pirstaleisuutena. Pirstaleisuus näkyy sekä työtiloissa, -ajoissa että -tehtävissä. Työtä tehdään eri kiinteistöissä, eri ihmisten kanssa tai yksin. Kokonaisuuteen kuuluu toimistotyötä, yhteydenpitoa, taloushallintoa, toiminnan suunnittelua, erilaista raportointia, eri viestinnän välineiden käyttöä, esitettävän ohjelmiston etsimistä ja hankkimista, urkujen viritystä ja niin edelleen. Soittotaidon ylläpidon ja harjoittelunkin tulisi mahtua työpäiviin. Työviikon aikana työpäivien pituus ja sirpaleisuus vaihtelee, mikä asettaa omat haasteensa perhe-elämälle tai esimerkiksi harrastamiselle. Ainut, mikä on lähes varmaa, on se, että messu alkaa sunnuntaina klo 10. Kanttorin tehdessä työtään esimerkiksi soittaen, laulaen tai kuoroa johtaen on oma persoona tekemisessä väistämättä mukana. Kanttori musisoi omalla äänellään ja nimellään, joka löytyy lehdestä, nettisivuilta tai vaikkapa siunauksen ohjelmalehtisestä. Kanttorin työn aikaan, paikkaan ja tekemisen sisältöön kuuluva pirstaleisuus osana ammatillista identiteettiä tulee siis väistämättä hyvin lähelle kanttorina toimivan minuutta, henkilökohtaista identiteettiä. Ei olekaan ihme, että moni kanttori ajattelee työnsä olevan kokonaisvaltainen elämäntapa.

Työn itsenäisyyttä, erityisesti työajattomuutta, pidetään usein sekä haasteena että myönteisenä seikkana, ja sama pätee tässäkin tutkimuksessa. Esillä oli kuitenkin myös monenlaisten rajojen tarve, joka liittyy työn mitoittamiseen ja sitä kautta työtyytyväisyyteen. Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyssä 2018 kukaan alle 35-vuotias kanttori ei ilmoittanut olevansa erittäin tyytyväinen työhönsä. Sama ilmiö oli esillä jo edellisessä jäsenkyselyssä.⁶⁸ Mielestäni on

68 Tervo-Niemelä 2018, 52–53.

melko mahdotonta tuntea tehneensä päivän työnsä ja kokea työtyytyväisyyttä, jos työssä ei ole rajoja ja rakennetta eikä kukaan sano, mikä riittää. Päinvastoin sanotaan se, mitä vielä pitäisi osata ja tehdä. Engström, Salminen ja Tuukkanen⁶⁹ toteavatkin, ettei kanttorin neljän instrumentin (laulu, urkujen ja pianonsoitto sekä kuoronjohto) hallinta riitä kanttoreille itselleen eikä muille seurakunnan työntekijöille, vaan pitäisi osata ja kyetä enemmän.

Kanttorin työn rakenteiden puuttumista selitetään usein vetoamalla työn itsenäisiin piirteisiin. Tämä antaa käsityksen, että rajojen puute johtuisikin kanttorista itsestään ja hänen puutteellisista taidoistaan suunnitella työtään tai työpäiviään. Mielestäni itsenäistä työotetta ja työnsuunnittelua, joka tyyppillisesti liittyy moniin asiantuntija-ammatteihin, ei pidä sekoittaa epäselviin työnkuviin tai toimimattomiin työkulttuureihin. Kuten yksi haastateltava ilmaisi, kanttorin työtä on muiden vaikea ymmärtää. Kuitenkin ”ne muut” monesti ovat juuri niitä, jotka päättävät kanttorin työn rakenteista tai lähinnä rakenteettomuudesta. Toisaalta edelleen elää vuoden 1982 malliohjesäännön hengen mukaisia käsityksiä siitä, että kanttori on taiteilija, jonka työhön ei pidä juurikaan puuttua. Yksi haastateltava kuvasi varsin riipaisevalla tavalla omaa sisäistä painiaa siitä, mitä hänen ammatissaan tulisi tehdä: toteuttaako opintojen antamin valmiuksin korkeatasoista kirkkomusiikkia seurakunnassa vai toimiako vain toiveiden mukaisesti ”virsiautomaattina”. Kanttorin työn itsenäisyydestä elää siis ”mantra”, joka esitetään myönteisenä seikkana, mutta todellisuudessa kanttorilla on varsin vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä.

Tutkimuksessani suurimpana motivaatiotekijänä kanttoreilla oli musiikki. He suhtautuivat musiikkiin ja työhönsä kunnianhimoisesti pyrkien tekemään aina parhaansa. Työn hengelliset piirteet musiikin sanomassa sekä tavassa toimia ja elää kristillisten arvojen mukaisesti olivat osa kanttoreiden identiteettiä jo opiskelun aikana, usein jo ennen sitä. Kanttorin ammatillisessa identiteetissä hengellisen työn piirteet läpäisivät arvojen ja sitoumusten myötä kaiken tekemisen niin yksittäisissä kohtaamisissa kuin soivassakin työssä.

69 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 61.

Lähteet

Alasaarela, Laura

2015 Muusikko ja sielunhoitaja: Kirkkomuusikon ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen opiskelun aikana. Opinnäytetyö. Musiikin tutkinto-ohjelma. Oulun ammattikorkeakoulu.

Engström, Katarina & Salminen, Veli-Matti & Tuukkanen, Teija

2018 Muusikkona kirkon palveluksessa. Kanttoreiden osaamiskartoituskysely 2017. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 59. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Muusikkona+kirkon+palveluksessa/31ca07a2-d606-aab8-2229-cb48b6436eb0> (viitattu 28.11.2019).

Erkkilä, Lasse

2003 Kanttorinviran hakeminen ja työ seurakunnassa. – Kirkkomusiikin käsikirja. Toim. Lasse Erkkilä, Ulla Tuovinen & Erkki Tuppurainen. Helsinki: Kirjapaja. 487–498.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha

2008 Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, Anneli

2007 Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. – Työ, identiteetti ja oppiminen. Toim. Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit. 90–142.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja

2010 Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. – Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismäa. Helsinki: Kansanvalistusseura. 26–49.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna

2014 Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? – Aikuiskasvatus 3, 202–214.

Grundstén, Anne-Marie

- 2017 Hautausmusiikki ja sen valinta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suomenkielisisä seurakunnissa: Kanttorien näkemyksiä musiikin toteutuksesta vuoden 2003 käsikirjauudistuksen jälkeen. Diss. Taideyliopisto, Sibelius-Akatemia, DocMus-tohtorikoulu. *Studia Musica* 71. Helsinki: Sibelius Academy.

Hall, Stuart

- 1999 *Identiteetti*. Suom. Mikko Lehtonen & Juha Herkman. Tampere: Vastapaino.

Helkama, Klaus & Myllyniemi Rauni & Liebkind, Karmela & Ruusu vuori, Johanna & Lönnqvist, Jan Erik & Hankonen, Nelli & Mähönen, Tuuli Anna & Jasinskaja-Lahti, Inga & Lipponen, Jukka

- 2015 *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. 10. uud. p. Helsinki: Edita Publishing.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena

- 2010 *Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirvonen, Airi

- 2003 *Pikkupianisteista musiikin ammattilaisiksi*. Solistisen koulutuksen musiikinopiskelijat identiteettinsä rakentajina. Diss. Kasvatustieteiden tiedekunta, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö. Oulun Yliopisto.

Huhtanen, Kaija

- 2013 *Kanttorin ammatillinen identiteetti*. Maisterin tutkinnon opinnäyte. Sibelius-Akatemia.

Hytönen, Maarit

- 2018 *Kutsumus ja elämäntehtävä*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 128. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Juuti, Sini & Littleton, Karen

- 2010 *Luovuus identiteetityössä – muusikoiden identiteetit muutoksessa*. – Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Toim. Kaija Collin, Susanne Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen & Päivi Tynjälä. Helsinki: WSOYpro. 243–253.

Kaartinen, Tapani

2005 Itsesäätelyvalmiudet musiikin opiskelussa. Diss. Acta Universitatis Tamperensis 1125. Tampere: Tampere University Press.

Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen

2007 Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen. Mietintö, Sarja B 2007:1, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen 13.–15.2.2006 asettaman työryhmän mietintö.

KirVESTES 2018–2020

2018 KirVESTES 2018–2020. Kirkon virka- ja työehtosopimukset. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E86CF8CB31704015C2258252004B5B36/\\$FILE/KirVESTES20182020Sakastiin.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E86CF8CB31704015C2258252004B5B36/$FILE/KirVESTES20182020Sakastiin.pdf) (viitattu 28.10.2018).

Kouvo, Anne & Lairio, Marjatta & Puukari, Sauli

2009 Yliopisto-opiskelu osana opiskelijan elämän ja identiteetin rakentumisesta. – Kasvatus 5, 443–453.

Kuusela, Pekka

2006 Realismi ja sosiaalisen identiteetin episteeminen status. – Minuus ja identiteetti. Toim. Pertti Rautio & Mikko Saastamoinen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino. 36–56.

Laine, Timo

2018 Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. – Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Toim. Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. 29–50.

Mahlakaarto, Salme

2010 Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Diss. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 394. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Miettinen, Timo & Pulkkinen, Simo & Taipale, Joona

2010 Johdanto. – Fenomenologian ydinkysymyksiä. Toim. Timo Miettinen, Simo Pulkkinen & Joona Taipale. Helsinki: Gaudeamus. 9–22.

Mulari, Marjatta

2013 Tietoisien ammattinvalinnan opas. Jyväskylä: Atena.

- Oakland, Jane & MacDonald, Raymond & Flowers, Paul
2017 Who am I? The Process of Identity Renegotiation for Opera Choristers Following Redundancy. – Handbook of Musical Identities. Ed. by Raymond MacDonald, David J. Hargreaves & Dorothy Miell. Oxford: Oxford University Press. 420–435.
- Ojala, Satu
2014 Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Diss. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Acta Universitatis Tamperensis 1941. Tampere: Tampere University Press.
- Pirttimaa, Kati
2009 Kanttori kuoronjohtajana. Opinnäytetyö. Musiikin koulutusohjelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Pohjannoro, Ulla
2010 Näkökulmia seurakuntien musiikkitoimintaan. Kanttoreiden kokemuksia ja tulevaisuusnäkymiä. Musiikinalan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive, osaraportti 9. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 9. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti
2010 Haastattelun analyysin vaiheet. – Haastattelun analyysi. Toim. Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander. Tampere: Vastapaino. 9–36.
- Ryynänen-Karjalainen, Lea
2002 Sukupuolesta huolimatta – Naiskanttorit Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Diss. Studia Musica 14. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- Saastamoinen, Mikko
2006 Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. – Minuus ja identiteetti. Toim. Pertti Rautio & Mikko Saastamoinen. Tampere: Tampere University Press. 170–180.
- Salmi, Pontus
2001 Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Diss. JTO-tutkimuksia sarja 14. Helsinki: JTO-Palvelut.
- Siekinen, Kirsi
2007 Syvähaastattelu. – Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Toim. Juhani Aaltola & Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. 44–59.

Tervo-Niemelä, Kati

- 2018 Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointiin ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+ty%C3%B6n+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502> (viitattu 28.11.2019).

Tiitu, Leena

- 2009 Kanttorin ammattikuva. Kanttoreiden käsitys ammatistaan ja siihen kohdistuvasta ulkopuolisesta vaikuttamisesta. Diss. Studia Musica 37. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli

- 2018 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

7 "KAI MUN PITÄIS TÄHÄN SANOA, ETTÄ JUMALA KUTSUU" – NÄKÖKULMIA KANTTORIN KUTSUMUKSEEN

Laura Alasaarela

Kuka ja mikä minusta oikeastaan tulee, kun minusta tulee kanttori? Mitä tarkoittaa olla kirkon työntekijä, hengellisen työn tekijä, Sanan ja seurakunnan palvelija, julkiskuvainen, kirkon muusikko?

Opiskeluun ja ammattiin valmistumiseen liittyvä identiteetin uudelleen muotoutumisen prosessi. Uusi ammatti on sovittava osaksi sitä kuvaa, joka opiskelijalla on itsestään. Aina identiteetin muotoutuminen ei suju täysin mutkattomasti. Minulle kanttoriksi valmistuminen, oman kanttoriuden etsiminen, oli ja on monipolvinen prosessi, joka omalla tavallaan jatkuu varmasti läpi tulevan kanttorin urani. Tarkastelin Oulun ammattikorkeakouluun teke-mässäni opinnäytetyössä¹ kirkkomusiikin opiskelijoiden ammatti-identiteetin muotoutumista opiskelun aikana. Sibelius-Akatemiaan hakeuduinkin voidakseni jatkaa aiheeseen paneutumista. Näkökulmaksi ammatti-identiteettiin muodostui lopulta kutsumus, joka minulle henkilökohtaisesti on luovuttamaton osa ammatillista identiteettiäni. Koen, että minut on kutsuttu palvelemaan juuri tällä paikalla ja tässä saamassani tehtävässä seurakuntaa ja Kristuksen kirkkoa. Kutsu on minulle myös lupaus: minä riitän juuri näin, tällaisena kuin olen. Kuitenkin kutsumus on luonteeltaan myös kujeileva – ajoittain se piiloutuu kiireen ja arjen alle. Se saa minut epäilemään kutsumukseni olemassaoloa ja kyseenalaistamaan valintojani. Olenko oikealla tiellä? Olenko sittenkin vain kuvitellut tunteneeni kutsua ja johdatusta, syvempää tarkoituksellisuutta tekemiäni valintojen taustalla?

1 Alasaarela 2015.

7.1 Kutsumus kristillisen teologian valossa

Kutsumus on terminä johdannainen latinan sanasta *vocatio* eli kutsu. Kristillisen teologian termistössä se on saanut kolme eri tyyppistä merkitystä. Yhtäältä kutsumus on Jumalan kutsua pelastukseen, kutsua Raamatun sanoman ja Jeesuksen Kristuksen sovitustyön äärelle. Toisaalta kutsumus voi tarkoittaa henkilökohtaisella tasolla kutsua palvelutehtävään kirkossa tai seurakunnassa. Tässä merkityksessä kyse on sekä yksilön itsensä tuntemasta kutsusta seurakunnan työhön että myös siitä kutsusta, jonka seurakunta tai kirkko esittää työhönsä valituille työntekijöille. Kolmanneksi kutsumus voidaan ymmärtää yleisemmin ihmisen paikkana elämässä. Raamattu käsittelee näistä kutsumustyypeistä pääasiassa kahta ensimmäistä. Kolmas kutsumuksen tyyppi, joka voidaan sanoittaa ihmisen kutsumukseksi olla palvelemassa Jumalaa ja lähimmäistään, sen sijaan on Raamatussa läsnä eräänlaisena tausta-ajatuksena, melkeinpä itsestäänselvyytenä.²

Vanhassa testamentissa kutsumusajatuksen liittyä valinta. Jumalan kutsuu Israelin kansan, he ovat Hänen valittu kansansa. Samoin profeetan, kansojen johtajan ja kuninkaan tehtävä edellytti Jumalan kutsua. Luonteenomaista kutsumiselle oli myös se, että usein siihen liittyi jokin konkreettinen merkki. Merkin saamisen jälkeen kutsun saanut varustetaan tehtäväänsä. Tällainen kutsu on luonteeltaan vastustamaton, kuvailevat Teinonen ja Teinonen³. Samalla tavalla kuin Vanhassa testamentissa Jumala lähettää Mooseksen johtamaan Israelin kansaa pois Egyptistä⁴, myös Uudessa testamentissa Jeesuksen kutsu oli henkilökohtainen ja vastustamaton. Kutsu edellytti uskoa ja kuuliaisuutta hänen seuraajiltaan.

Kuuliaisuuden tematiikka säilyy myös kirkkoisien opetuksissa. Kutsumus nähtiin toisaalta luomiseen perustuvana kutsuna juuri siihen tehtävään, jota jokainen ihmisyksilö toteuttaa arkisessa elämässään. Hengellisen kutsumuksen korostumiseen myöhemmin vaikutti luostariliikkeen synty ja vahvistuminen. Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut maallisen kutsumuksen merkityksen sivuuttamista. Toisaalta kirkkoisat näkivät kutsumuksen myös kutsuna erityiseen tehtävään kirkossa, esimerkiksi pappouteen sekä lähimmäisen palvelemiseen.⁵

2 Teinonen & Teinonen 2003, 139.

3 Teinonen & Teinonen 2003, 139.

4 2. Moos. 2:23–4:21.

5 Teinonen & Teinonen 2003, 139–140.

Myös Luther painottaa kutsumuskäsityksessään lähimmäisen palvelemista, kutsumuksen maallista puolta. Lähimmäisen palveleminen tapahtui kutsumuksensa mukaan elämällä ja toimimalla. Kutsumustyöllä oli Lutherille selkeä arvo, ja nimenomaan kutsumuksen kautta toteutui mahdollisuus täydellisyys saavuttamiseen. Lutherin *Vähän katekismuksen* ripittäytymisohjeissa opetetaan: ”Tarkastele tällöin asemaasi (kutsumustasi) kymmenen käskyn mukaan, oletpa sitten isä, äiti, poika, tytär, isäntä, emäntä tai palvelija, oletko ollut tottelematon, uskoton tai laiska [...]”⁶. Luther siis selkeästi ymmärtää kutsumuksen ihmisen maalliseen asemaan liittyvänä, ihmisen paikkana elämässä. Tuo paikka on juuri se, jossa hänen tulee olla kuuliainen, palvella Jumalaa ja lähimmäistään. Tämä Lutherin ajatus vaikuttanee vielä tämänkin päivän luterilaisessa tavassa suhtautua työhön. Luterilaiselle kristitylle myös työn – siis oman kutsumuksensa ja elämäntehtävänsä tekeminen ”kuin Jumalalle” – voi olla jumalanpalvelusta jo itsessään.

7.2 Työ kutsumuksena

Kutsumusta ei kanttorin näkökulmasta ole tutkittu erityisen laajasti. Viime vuosina kanttorin työtä koskevassa tutkimuksessa on tosin noussut teemoja, jotka koskettavat läheisesti myös kutsumusta. Muun muassa Kaija Huhtanen on Sibeliuksen Akatemian opinnäytetyössään⁷ tarkastellut kanttorin ammattidentiteettiä kahden kanttoriopiskelijan ja kahden työelämässä olevan kanttorin elämäntarinatutkimuksen valossa. Katson, että kutsumus on erottamaton osa kanttorin ammattidentiteettiä. Lisäksi tämän julkaisun taustalla oleva tutkimusprojekti *Kirkon musiikin ammattilaisena kasvaminen* tuo ilahduttavasti esiin uusia näkökulmia kanttorin työhön, ammattiin ja kutsumukseen. Tässä työssä olen etsinyt näkökulmia kutsumukseen muun muassa kirkon muiden hengellisen työn työntekijöiden ammatteja sekä opettajia koskevasta kutsumustutkimuksesta.

Eila Estola ja Leena Syrjälä ovat tutkineet opettajien kutsumusta. He nostavat artikkelissaan esiin ajatuksen siitä, kuinka kutsumus nykypäivänä mielletään usein vanhanaikaiseksi, jopa ummehtuneeksi käsitteeksi. Kutsumus onkin heidän mukaansa perinteisesti ymmärretty nimenomaan uskonnolliseksi termiksi kuvaamaan tunnetta Jumalan kutsusta tiettyyn tehtävään

6 Teinonen & Teinonen 2003, 141.

7 Huhtanen 2013.

kirkossa tai luostarissa. Tässä mielikuvassa kutsumuksen kokeminen liittyy vahvasti itsensä ja koko elämänsä työlle uhraamiseen. Estola ja Syrjälä toteavat, että kutsumuksesta puhumisen sijaan nykyään käytetäänkin mieluummin esimerkiksi työhön sitoutumisen termiä kuvaamaan yksilön suhdetta työhön. He myös arvelevat, että opettajan työn näkeminen kutsumusammattina voi näyttäytyä tekijänä, joka heikentää mahdollisuuksia parantaa opettajien koulutustasoa ja ammatillisia olosuhteita.⁸ Estolan ja Syrjälän kutsumustutkimukseen palaan myöhemmin tässä artikkelissa peilataessani heidän näkemyksiään opettajien kutsumuksesta haastatteluaineistoistani nouseviin kanttorin kutsumuksen teemoihin.

Vaikka Estola ja Syrjälä väittävätkin kutsumuksen käsitteen olevan nyky-päivänä vieras tai jopa vieroksuttu, kirjoittaa Elina Juntunen toisaalta työ-elämän spiritualiteettia käsittelevässä artikkelissaan siitä, kuinka kiinnostus spiritualiteettia kohtaan työelämässä on 2000-luvun aikana kasvanut. Tosin suomalaisen työelämän näkökulmasta tätä keskustelua ei Juntusen mukaan ole juuri käyty, vaikkakin monia spiritualiteetin kannalta olennaisia teemoja on nostettu esiin suomalaisessakin työelämä tutkimuksessa. Juntuselle työelämän spiritualiteetti tarkoittaa eräänlaista ihmisen kokonaisvaltaisuuden näkemistä työelämässä sekä työelämän merkityksellisyyden, arvojen ja eettisyyden pohdintaa. Hän katsoo, että ihminen haluaa myös työelämässä etsiä omiin arvoihinsa perustuvia ratkaisuja. Teemoja, joita Juntunen nimeää suomalaisen työelämän tutkimuksesta spiritualiteetin kannalta olennaisiksi, ovat muun muassa sisäinen motivaatio, työn merkitys, mielekkyys ja johtaminen sekä työn imu ja organisaation aineeton pääoma.⁹ Samat teemat nousevat esiin myös kutsumuksen näkökulmasta työelämää tarkasteltaessa. Katson, että työelämän spiritualiteetin kannalta katsottuna kutsumus on juuri osa ihmisen kokonaisvaltaisuuden ymmärtämistä, erottamaton osa työntekijän ammatti-identiteettiä.

Estolan ja Syrjälän opettajien kutsumustutkimuksessa näkyy mielestäni luterilainenkin kutsumuskäsitys. Heidän mukaansa kutsumukseen yleisesti liitetään kaksi näkökulmaa: muiden palveleminen ja sitä kautta työn yhteiskunnallinen merkityksellisyys. Lutherille merkityksellisyyttä työhön toi Jumalan palveleminen työn kautta, opettajien kutsumuskokemuksessa palveleminen liittyy kiinteästi yhteiskuntaan. Molemmista kuitenkin nousee selkeänä esiin työtä itseään suuremman merkityksen etsiminen jokapäiväiselle

8 Estola & Syrjälä 2002, 85, 89.

9 Juntunen 2016, 163–164.

aherrukselle. Toisaalta Estolan ja Syrjälän tutkimille opettajille tärkeää oli myös työn tuottama henkilökohtainen tyydytys. Kutsumus on heidän mukaansa useimmille opettajille vasta opintojen jälkeen työelämässä kehittyvä näkemys oman työnsä merkityksellisyydestä.¹⁰

Mielenkiintoinen näkökulma työelämän aikana kehittyvään kutsumuksen käsitteeseen löytyy Antti Rauniolta. Hänen mukaansa kutsumuksen löytäminen on pääasiassa vastauksen etsimistä kysymykseen ”Miten voin palvella?”. Hän painottaa kysymyksen aitouden tärkeyttä. Kysymys ei siis saa olla vain opittu lause, vaan siihen tulee Raunion mukaan sisältyä aito halu selvittää, mitä palveleminen on, miten yksilö sitä voi parhaalla tavalla toteuttaa sekä mitä keinoja hänellä palvelemiseen on. Raunio erottaa kuitenkin toisistaan palvelemisen päämääränä ja palvelemisen keinona. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä palveleminen voi siis olla niin liiketoimintavoiton kuin myös aidon palveluluksi tulemisen kokemuksen tarjoamisen tavoittelua.¹¹ Palatakseen jälleen Lutherin ajatuksiin, palveleminen lähtee siis ihmisen sisäisestä aidosta halusta toteuttaa suurempaa päämäärää, oli sitten tavoitteena liiketoimintavoitto tai lähimmäisen ja Jumalan palveleminen. Rauniolle palvelun toteutuminen on päämäärä nimenomaan kutsumusajattelun näkökulmasta. Hän kuitenkin erottaa tiukasti itsensä työlle uhraavan, liialliseen kiltteyteen taipuvan palvelijan kutsumuksen mukaisesta palvelemisesta. Raunion mukaan työlle uhrautuva ei pyrikään palvelemaan muita, vaan nimenomaan itseään, omia hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tarpeitaan. Kutsumuksen mukainen palveleminen ei Rauniolle ole uhrautumista, vaan vastikkeetonta pyrkimystä vastata yhteisössä ilmeneviin tarpeisiin.¹² Kutsumustyöstä puhuttaessa työlle uhrautumisen ja sen kautta myös työssä uupumisen teemat nousevat väistämättä esiin. Raunion ajatus uhrautumisesta omien tarpeiden tyydyttämisenä avaa tarkastelun arvoisen näkökulman näiden ilmiöiden syihin.

Kutsumus ei Estolan ja Syrjälän mukaan ole staattinen tila vaan eräänlainen elämänmittainen prosessi. Ajan kuluessa kutsumus muuttuu ja syvenee. Nuoruuden ihanteellinen kuva työstä muuttuu arjen aherrukseksi, kuitenkin taustalla heidän mukaansa säilyy työn syvemmän merkityksen kokemus. Kutsumus ei siis katoa vaan nimenomaan syvenyy. Kirjoittajien mukaan kutsumukseen liittyy väistämättä myös kyseleminen ja epäileminen. Joskus kutsumus ehkä myös katoaa tai piiloutuu. Kuitenkaan se ei ole menettänyt

10 Estola & Syrjälä 2002, 90.

11 Raunio 2004, 78–79.

12 Raunio 2004, 79.

merkitystään. Usein opettajien kohdalla tähän on heidän tutkimuksessaan ollut syynä työpaikalla koettu vaikea tai uhattu asema, mikä puolestaan on hankaloittanut työn tekemistä mielekkäällä tavalla.¹³

7.3 Mikä kanttoria kutsuu?

Kanttorin työnkuva seurakunnan muusikkona on moniulotteinen. Erilaisissa seurakunnissa musiikkityön painopisteet ja tarpeet voivat olla hyvin erilaisia, joten Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa olevien kanttoreiden työnkuvat voivat poiketa toisistaan paljonkin. Perustyön eli kirkollisten toimitusten ja jumalanpalveluselämän lisäksi kanttorin työhön voi kuulua hyvin erityyppisiä painotuksia. Kirkon hengellisen työn ammattiteille, myös kanttoreille, on laadittu ydinosaamiskuvaukset¹⁴, joita yhdistämällä kanttorin osaamistarpeita kartoittavaan *Muusikkona kirkon palveluksessa*¹⁵-kyselyn raporttiin pyrin tässä luvussa luomaan kuvan kanttorin työn sisällöstä ja kanttoria kutsuvista työn elementeistä. Lisäksi käytän kanttorin työnkuvan hahmottamisessa Leena Tiitun väitöskirjatutkimusta kanttorin ammattikuvasta¹⁶.

Kanttorin työn ydintä on musiikillinen osaaminen.¹⁷ Kirkkomusiikin opintoja edeltää useimmiten vuosien tavoitteellinen musiikkiharrastus. Musiikki harrastuksena, intohimon kohteena ja myöhemmin ammattina kutsuu kanttoria työhönsä. Kirkkotilat urkuineen ovat kanttorille mahdollisuuksia toteuttaa innostusta urkumusiikkiin ja urkuihin soittimena. Tiitun tutkimuksen perusteella kanttorit itse arvottavat musiikkikasvatuksen tärkeimmäksi työnsä osa-alueeksi. Tähän siis liittyy musiikin lisäksi myös toinen kanttorin ydinosaamisalue, pedagoginen osaaminen. Musiikkikasvatuksen näkökulmasta kanttoreille oli Tiitun tutkimuksessa tärkeintä kuorojen ja musiikkiryhmien johtaminen, sen sijaan rippikoulutyö ei musiikkikasvatuksen muotona ollut kanttoreiden työn merkitysarvioinnissa kovin tärkeää.¹⁸

13 Estola & Syrjälä 2002, 96.

14 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

15 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018.

16 Tiitu 2009.

17 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 13.

18 Tiitu 2009, 131.

Jumalanpalveluselämä ja kirkolliset toimitukset ovat keskiössä kanttorin työssä, ja myös Tiitun tutkimuksessa kanttorit arvottivat ne työnsä tärkeimmiksi osa-alueiksi heti musiikkikasvatuksen jälkeen¹⁹. Jumalanpalveluselämän ja liturgiikan hallinta on osa kanttorin teologista osaamista, yksi hänen ydinosaamisen alueistaan.²⁰ Kutsumuksen kannalta tämän voi nähdä julistuksellisen työn, kristinuskon sanoman eteenpäin viemisen merkityksellisyytenä kanttorille, kutsumuksena julistaa evankeliumia musiikin keinoin.

Merkittäviä kanttorin ydinosaamiselle ovat musiikillisten, pedagogisten ja teologisten taitojen lisäksi myös yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen. Kanttorilta odotetaan vuorovaikutuksen, sosiaalisten tilanteiden ja sielunhoidollisten kohtaamistenkin hallintaa. Kanttorit toimivat myös tiiviisti yhteistyössä paikkakunnan kulttuuritoimijoiden ja ryhmien kanssa. Lisäksi työhön liittyy suunnittelua, organisatorista osaamista, oman työalan kehittämistä ja johtamistakin sekä erilaisten projektien hallintaa.²¹ Työ on siis sosiaalista, erilaisten ryhmien ja yhteistyökumppaneiden kanssa toimimista. Ihmiset kutsuvat kanttoria työhönsä, kohtaamisiin ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen.

Toisaalta myös taloudelliset tekijät voivat kutsua. Taloudellinen vakaus ja vakituinen virkamuotoinen työsuhte voivat olla vahvoja työhön motivoivia, siis kutsuvia, tekijöitä. Kanttorit toimivat usein virkansa ohella myös opetus- ja esiintyvän muusikon tehtävissä.

7.4 Kanttorin kutsumuksen lähteillä

Haastattelin Sibeliuksen Akatemian opinnäytetyötäni varten kuusi kanttoria touko–elokuussa 2019. Viisi haastateltavistani toimi kanttorina Oulun hiippakunnan alueella sekä yksi Keski-Suomessa. Iältään haastateltavani olivat haastatteluhetkellä 29–65-vuotiaita, virkaiältään reilusta kolmesta virkavuodesta yli neljäänkymmeneen. Kaksi haastateltavistani toimi muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa (nk. C-virka) edellyttävässä kanttorin virassa, pohjatutkintonaan ammattikorkeakoulututkinto, yksi ylemmän korkeakoulututkinnon edellyttävässä B-virassa ja kolme niin kutsutussa A-virassa, joka edellyttää laajaa yliopistotutkintoa. Kahdella kolmesta

19 Tiitu 2009, 131.

20 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 13.

21 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 13.

A-virassa työskentelevästä kanttorista virkaan kuuluivat myös esimiehen tai työalavastaavan tehtävät.

Työssäni mielenkiintoni kohteena olivat nimenomaan kanttorin henkilökohtaiset kokemukset kutsumuksesta sekä se, miten henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset kutsumuksesta vaikuttavat kanttorin työn arjessa. Tutkimukseni fokus ei siis ole selvittää, kokevatko kanttorit kutsumusta vai eivät, vaan keskityn kutsumuskokemusten vaikutuksiin kanttorin käyttäytymisessä. Tällainen lähestymistapa on ominaista laadulliselle tutkimukselle. Pyrkimykseni on kuvailla, ei muuttaa tuloksia numeerisesti mitattavaan muotoon. Pysin muodostamaan hypoteeseja, en testaamaan ennakkoon muodostettuja olettamuksia. Tutkimukseni otanta on pieni, kuusi kanttoria Suomen noin 900:sta työelämässä olevasta kanttorista.²² Pääpiirteissään tutkimukseni tulokset noudattivat aikaisempien tutkimusten linjaa. Esimerkiksi Estolan ja Syrjälän opettajien kutsumustutkimuksen²³ tuloksissa on paljon yhteneväisyyksiä kanttoreiden kutsumuskokemuksiin. Samoin muun muassa työssä väsymistä tai uupumista kokeneiden kanttoreiden osuus oli tutkimukseni otoksessa samassa linjassa Kirkon akateemiset AKIn vuoden 2018 jäsentutkimuksen kanssa. Sen mukaan kanttoreista lähes kolmasosa (31 %)²⁴ koki ajoittaista väsymistä tai jopa uupumista, tämän tutkimukseni otoksessa kaksi kuudesta eli kolmasosa. Toisaalta tutkimukseni tarkoitus on tuottaa nimenomaan yksilön kokemuksesta nousevaa, kokemuseräistä tietoa, jolloin tiedon yleistettävyyks ei ole sen tärkein kriteeri. Katson sen sijaan, että yksilön henkilökohtainen kokemus on itsessään arvokas ja tuottaa tietoa kokemusmaailmasta, jossa kanttori työtään seurakunnassa tekee.

Haastatteluaineistoa analysoin aineistosta löytämäni kanttoreiden kertomusten ydinteemojen avulla ja peilaan niitä tutkielmani tärkeimpään tarkastelun kohteeseen, kutsumukseen. Tavoitteenani on siis selvittää kanttorin urapolun läpikäymisen avulla sitä, millaisena kutsumus näyttäytyy uran erilaisissa vaiheissa, jo opiskelualan valinnasta aina työuran viimeisiin vuosiin saakka. Ydinteemoja ovat motiivit ja tekijät kanttoriksi hakeutumisen taustalla, käsitykset kanttorin työstä elämän ja uran erilaisissa vaiheissa, käsitykset kutsumuksen olemuksesta työuran erilaisissa vaiheissa sekä kutsumusta vahvistavat ja heikentävät tekijät.

22 Vuoden 2019 marraskuussa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa työskenteli 901 kanttoria (Kirkon henkilöstötilastot, www.kirkontilastot.fi).

23 Estola & Syrjälä 2002.

24 Tervo-Niemelä 2018, 55.

7.5 Kirkkomusiikkiopintoihin hakeutumisen motiiveja

Useimmille haastateltavilleni mielikuva kanttorin työstä oli muodostunut kanttorin työn seurakuntalaisille näkyvimpien hetkien, erityisesti juhlahetkien, perusteella. Opiskelijoilla ei alalle hakeutuessaan ollut juurikaan käsitystä työn arjesta. Mielikuvista nousivat lapsuuden kokemukset kuorolaisena. ”Kanttori oli pukeutunut parhaimpiinsa, laulettiin suuria kirkkomusiikki-teoksia orkesterin ja solistien kanssa” (H4). Kirkkomusiikin maailmaan oli helppo ihastua. Vielä opiskeluaikanaakin ymmärrys työn kokonaisuudesta saattoi opiskelijoilla olla varsin ohut. Mielikuvaan saattoi liittyä ”tunne (siitä), että tässä on niinku ihanneammattiin valmistumassa” (H3). Tietynlainen ihannekuva tulevasta ammatista on toki varsin luonnollista, unelmilla kuuluukin olla kultareunus. Myös Estola ja Syrjälä totesivat opettajien kutsu-muskokemustutkimuksessaan²⁵, että nuoruuteen liittyy ihanteellinen kuva omasta työstä ja kutsumuksesta. Ajan myötä kuva arkipäiväistyy.

Kokemus siitä, että opiskeluaikana oman ammatti-identiteetin, oman kanttoriuden, löytäminen oli pitkälti opiskelijan omalla vastuulla sen sijaan, että ammatti-identiteettiä olisi pohdittu opinnoissa yhteisesti, yhdisti useita haastateltaviani. Opintoihin liittyvien työharjoitteluiden määrän riittämättömyyttä korosti erityisesti yksi haastateltavistani. Hänen kokemuksensa oli, että ”piettiin viimiseen asti salaisuutena, mitä se [kanttorin työ] oikeesti on” (H2). Vasta käytännön kokemus ja työelämä opettivat haastateltavilleni ammatin todellista arkea. Kirkkomusiikkiopinnojen päämäärätietoisien ja korkealaa-tuisen taidemusiikin osaamisen sekä kanttorin työssä tarvittavan käytännön osaamisen välillä oleva ristiriita tuli esiin erityisesti niiden haastateltavieni kohdalla, jotka eivät olleet toimineet sijaiskanttoreina ennen kirkkomusiikki-opintoihin hakeutumistaan. He myös todennäköisesti kokivat myöhemmin keikkaluonteisiin töihin lähtemisessä epävarmuutta ja korkeaa kynnystä vielä opintojen loppuvaiheessa ja valmistumisen jälkeenkin. Kanttoriopiskelijoiden erilaiset taustat ja valmiudet kanttorin käytännön työhön näkyivät heidän mukaansa selkeästi kirkkomusiikkiopinnoissa. Toisaalta yhdellä haastateltavistani oli myös hyvin selkeä visio kanttoriksi valmistumisesta ja jopa työtavasta, jota halusi tulevassa kanttorin ammatissaan harjoittaa. Myös hän koki opiskeluaikanaan olevansa eräänlainen kummajainen niiden opiskelutovereidensa rinnalla, jotka eivät tienneet, haluavatko valmistumisen

25 Estola ja Syrjälä 2002, 96.

jälkeen toimia kanttorin ammatissa vai kenties jossain aivan muualla. Kirkkomusiikkiopintoja haastateltavani pitivät kuitenkin erittäin monipuolisena ja laaja-alaisen muusikon ammattitaidon antavana koulutuksena.

Myös kanttoreiden osaamiskartoitus tuo esiin samansuuntaisia tekijöitä opiskeluaikaisen mielikuvan ja työn todellisuuden vastaavuudesta. Työstä luodun mielikuvan ja todellisuuden vastaavuutta tukeviksi tekijöiksi kanttorit nimeävät oman vanhempansa kirkollisen ammatin, kokemukset erilaisista seurakunnan toiminnoista lapsuudessa ja nuoruudessa sekä kanttorin sijaisuudet. Kysely tuo esiin myös monen kanttorin mielipiteen siitä, miten kanttoriopinnot itsessään antavat varsin kaunistellun kuvan seurakunnan musiikin ammattilaisen työstä. Opiskelussa korostuvat erityisesti laulaminen, soittaminen ja kuoronjohto.²⁶ Haastatteluideni perusteella opiskeluaikana ammattiin suhtaudutaan siis hyvin erilaisilla tavoilla. Yhdelle ammatti on keikkatyön perusteella jo ennestään tuttu, toiselle kaikki kanttorin työssä on uutta. Erilaiset lähtökohdat voivat olla luomassa tietynlaista salaperäisyyden ilmapiiriä, kun opiskelijoiden pohjatiedot ovat kovin erilaiset. Opiskeluaikana opiskelijan identiteetti lisäksi muodostuu hyvin pitkälti opinnoissa suoriutumisen perusteella, vaikka niistä ei voikaan suoraan tehdä johtopäätöksiä omista vahvuuksistaan käytännön työssä kanttorina. Opiskelutovereiden vahva osaaminen ja kirkkomusiikin tuntemus voi toimia myös seikkana, joka saa epäilemään omaa soveltuvuuttaan kanttorin ammattiin: ”...mä en tiedä mitä mä teen täällä, ku kaikilla muilla tuntu olevan se niinku semmonen unelma-ammatti. Ne oli soittanu urkuja ja kirkkomusiikki oli tuttua. Niin itellä oli semmonen vähän hukassa oleva olo, että en mää tänne kuulu” (H6).

Työharjoitteluiden merkitystä kanttorin identiteetin rakentamisen ja kutsumuksen löytämisen kannalta ei voi olla haastatteluideni perusteella korostamatta. Merkityksellisiä jo ammatinvalinnan kannalta ovat niin tuttujen kanttoreiden kuin myös muiden seurakunnan työntekijöiden, esimerkiksi nuorisotyönohjaajan tai tutun papin, kannustus. Seurakuntaharjoittelut olivat haastateltavilleni paikka, jossa oli mahdollista saada kokemus siitä, että kanttorin työ on ”oma ala”. Erityisen kannustaviksi nousivat oivaltavat kokemukset siitä, miten kanttorin työtä on mahdollista tehdä hyvin monella tapaa, omia vahvuusalueitaan hyväksi käyttäen. Nämä seikat nousivat esiin myös Oulun ammattikorkeakoulun opinnäytetyössäni, jossa tutkin kanttorin ammatti-identiteetin muotoutumista opiskelun aikana²⁷. Siinä vastaajat

26 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 20.

27 Alasaarela 2015, 26–27.

nimesivät työharjoittelun tuottamiksi merkityksellisiksi oivalluksiksi muun muassa kanttorin työn sosiaalisuuden, havainnot seurakuntalaisten kanssa tehtävän yhteistyön merkityksestä sekä seurakunnan luonteen työpaikkana. Lisäksi merkityksellisiksi nousivat työharjoittelun antama varmuus ja arvostus sekä toisaalta myös armollisuus omia musiikillisia lahjoja kohtaan.

7.6 Oma paikka kanttorina

Antti Raunion ajatus kutsumuksesta liittyy vastauksen etsimiseen ”Miten voin palvella?” -kysymykseen. Palvelemisen tematiikka nousi poikkeuksetta esiin kaikissa kuudessa haastattelussani. Kanttorin ammattia pidettiin selkeästi palvelutehtävänä, jossa palveleminen toteutuu nimenomaan musiikin kautta. Ennen kaikkea haastateltavani kokivat olevansa palvelemassa seurakuntaa musiikin lahjalla, mutta toisaalta myös ajatus Jumalan palvelemisesta nousi esiin kolmessa kuudesta haastattelusta. Musiikki oli kanttoreille luonteva kommunikoinnin väline, jonka kautta he kokivat voivansa niin palvella kuin myös luoda yhteyttä itsensä ja seurakuntalaisten välille. Toisaalta musiikin kautta palvelemisessa korostui myös musiikin hengellinen sisältö, sanan ja sävelen liitto, jonka kautta kanttorin työ näyttäytyy sananpalvelijankin tehtävänä. Kanttorin työ oli erään haastateltavani sanoin ”hyvin lähellä papillista työtä” (H1) oleva palvelutehtävä.

Palveleminen on kanttoreille haastatteluideni perusteella myös musiikin kautta ja musiikin avulla seurakuntalaisen rinnalla kulkemista. Lutherilta periytyvä ajatus musiikin vaikutuksesta ihmiseen heijastuu näkemyksenä siitä, miten musiikin kautta voi auttaa ihmisen sydäntä avautumaan evankeliumin vastaanottamiselle. Luther korostaa musiikin teologiassaan sitä, miten musiikki aivan erityisellä tavalla vaikuttaa ihmisen tunteisiin. Hänelle musiikki toimii lohdutuksena, tuo sydämeen iloa ja ”ajaa pois Perkeleen”. Musiikki oli Lutherille myös yksi elävän seurakunnan tuntomerkeistä.²⁸ Lutherin musiikkia koskevat teologiset ajatukset nousivat esiin juuri näkemyksenä musiikin sydäntä valmistavasta voimasta ja musiikista uskon kielenä; ”usko elää vahvasti sen musiikin kautta ja nimenomaan sen musiikin kautta” (H5). Musiikki hoitaa ja pitää henkilökohtaista uskoa yllä, mutta toisaalta se on kanttorille myös uskontunnustusta ja evankeliumin sanoman jakamista. Kanttori ei haastatteluideni perusteella soita ja laula vain seurakuntaa palvellakseen, vaan

28 Vainio 2016, 193.

tehtävään liittyy myös vahva henkilökohtaisen jumalanpalveluksen ja uskon harjoittamisen aspekti.

7.7 Muotoutuva ja elävä kutsumus

Estolan ja Syrjälän opettajien kutsumuskokemuksia käsittelevässä tutkimuksessa kutsumus nähdään prosessina, jossa nuoren opettajan ihanteellinenkin kuva ammatistaan arkipäiväistyy työuran myötä. Kokemus kutsumuksesta säilyy kuitenkin taustalla.²⁹ Samankaltaisia piirteitä löytyi myös haastattelemini kanttoreiden kokemuksista. Erityisesti nuorten, muutaman vuoden työssä olleiden kanttoreiden haastatteluissa nousi esiin kokemus kutsumuksesta eräänlaisena johdatuksena juuri kanttorin ammattiin. Toisaalta nuorten kanttoreiden kokemuksissa oli myös piirteitä siitä, kuinka vastavalmistuneen ammattilaisen ihanteellinen kokemus työstään alkaa rakoilla. Haastateltavani nauttivat työstään ja sen tarjoamista musiikillisista mahdollisuuksista, mutta samaan aikaan työn arkitodellisuus tuotti heille yllätyksiä. Kysymys ”miksi uuvun, vaikka olen unelma-ammatissoni tekemässä työtä, josta nautin?” nousi esiin työn antoisimpien osa-alueiden rinnalla pohdittavaksi. Katson, että tämä on ilmentymää ihanteellisen ammattikuvan rakoilusta ja toisaalta myös oman jaksamisen kannalta välttämätöntä pohdiskelua työn olemuksesta ja mahdollisuuksista. Esimerkiksi työajattoman työn asettamat työajan hallinnan haasteet ja sen vaatimat itsensä johtamisen taidot vaativat opettelua ja omien rajojen etsimistä. Haastattelemistani nuorista kanttoreista toinen oli jo muutaman vuoden työuransa aikana joutunut uupumisen takia olemaan poissa työelämästä lyhyitä jaksoja.

Työkokemuksen karttuessa kutsumuskokemus sävyttyi näkemyksellä omista vahvuuksista. Haastateltavilleni oli selvää, missä he olivat omimmillaan ja miten halusivat työtään tehdä. Kutsumus oli ennen kaikkea omien vahvuuksien käyttämistä musiikkityössä kanttorina mutta myös itsensä haastamista ja seurakunnan palvelemista. Toisaalta kutsumukseen liittyi myös sävyjä omien heikkouksien tuntemisesta. Kutsumus oli myös sitä, että saattoi kokea olevansa turvassa omalla paikallaan, omassa työtehtävässään. Kutsumus loi haastateltavilleni tietynlaisen turvan ja luottamuksen pohjavireen työn arkeen. Elämä ja työ olivat tuoneet haastateltavilleni eteen ”kriisejä, joita mulla on tän kutsumuksen kanssa ollu ja jotenki koko kanttorin työn ja

29 Estola & Syrjälä 2002, 96.

kaiken muun itseni kanssa...” (H5), mutta taustalla säilynyt kokemus kutsusta juuri tähän tehtävään loi tunteen turvasta. Kutsu säilyy, vaikka sen ajoittain kyseenalaistaa tai kadottaakin.

Jo alle kymmenen vuoden työkokemuksen omaavien kanttoreiden kokemuksissa näkyy selkeästi ajatus kutsumuksesta muotoutuvana ja elävänä. Elämän haasteet, vaikeat ajat työssä ja yksityiselämässä asettavat kutsumuksen pohdiskelun ja kyseenalaistamisenkin alle. Kutsumus ei ole luonteeltaan staabiili, vaan aina uudelleen löydettävissä ja muokattavissa. Toisaalta se kuitenkin on myös kivijalka, joka kantaa vaikeina aikoina.

Työuran keskivaiheilla olevien kanttoreiden kokemuksista on luettavissa tietynlainen levollinen ymmärrys siitä, mitä seurakuntatyö on. Molemmat tähän ryhmään kuuluvista haastateltavistani tiedostavat selkeästi oman paikkansa seurakunnan muusikkoina ja myös ne erityispiirteet, joita seurakunnan musiikkityössä on. Kutsumus liittyy heillä vahvasti arkiseen seurakunnan musiikkityöhön. Myös kanttorin rooli kasvattajana, niin musiikkikasvattajana kuin myös kristinuskon perusteiden ja kristillisen perinteen juurruttajina uusiin sukupolviin, nousee erityisesti tässä ryhmässä esiin.

Työuran keskivaiheille liittyvät usein myös työn ja perheen yhdistämisen haasteet, ”ruuhkavuodet”. Molemmat tätä vaihetta elävät haastateltavani kertoivat ajoittaisesta väsymyksen kanssa kamppailusta. Toinen haastateltavani oli kokenut vakavan työuupumuksen ja ollut sen takia sivussa työelämästä pidemmän ajanjakson. Työntekijää uuvuttaviksi tekijöiksi haastateltavani nimesivät muun muassa heikon johtamisen, liiallisen työtaakan sekä luonteeltaan hyvin hajanaisen seurakuntatyön. Työajattomassa seurakuntatyössä päivät ovat usein repaleisia, kun työtehtävät sijoittuvat pitkin päivää muodostamatta selkeää yhtenäistä kokonaisuutta. Tämä saattaa tarkoittaa useita lähtöjä työtehtäviin päivän aikana, jolloin työhön on latauduttava aina uudelleen. Myös juhla-ajat, erityisesti joulu, poissa perheen parista mainittiin useampien perheellisten haastateltavieni kokemuksissa vaikeina, jopa kutsumusta koettelevina hetkinä.

Kaksi haastateltavistani oli toiminut kanttorina yli kolmenkymmenen vuoden ajan. Haastattelujeni perusteella heidän kutsumuksena oli moneen kertaan koeteltua, haastateltavani sanoin ”tietynlaisen ristitulen läpi” (H3) hioutunutta ja selkiytynyttä. Näitä kokemuksia leimaa ihmettely siitä, miten elämä ja ura on kulkeutunut ja muokkaantunut. Elämänmatkaa ja myös matkaa kanttorina on takana niin pitkästi, että taaksepäin voi katsella ihmetellen kaikkea sitä, mitä matkaan onkaan sisältynyt. Työuran loppupuolella ulkoisen kutsumuksen (*vocatio externa*) merkitys uravalinnalle on selkeä, molemmat haastateltavani erittelivät tarkasti ammatinvalintaansa vaikuttavat tekijät,

kotoa saadun kanttorin mallin ja kotiseurakunnan kanttorin kannustuksen merkityksen. Toisaalta myös sisäisen kutsun (*vocatio interna*) merkitys oli selkeä. Päätös kanttoriksi ryhtymisestä ei ollut lähtöisin vain itsestä, vaan siihen liittyi kokemus johdattavuudesta. Haastateltavani näkivät lukuisat valinnan paikkansa ja mahdollisuutensa mutta kokivat, että Kutsuja oli johdattanut tekemään valintoja, jotka ovat johdattaneet juuri tälle uralle. Tuo johdatus hämmästyttää ja ihmetyttää, kun sitä tarkastelee jälkeenpäin.

7.8 Johtopäätöksiä

Kutsumuksen merkitys kirkon hengellisen työn työntekijöiden työhön suuntautumiselle ja työmotivaatiolle on kiistämätön. Muiden työntekijäryhmien (pappi, diakoni, nuorisotyöntekijä, lähetystyöntekijä) kutsumusta onkin tutkittu.³⁰ Kanttoreiden kutsumusta ei aikaisemmassa tutkimuksessa kuitenkaan ole juuri käsitelty. Kenties kanttorin työ on muihin seurakunnan työntekijäryhmiin verrattuna vaikeammin hahmotettavissa hengelliseksi tehtäväksi? Nähdäkseni Maarit Hytösen saarna-aineistoon pohjautuvan kutsumustutkimuksen havainnot tukevat tätä ajatusta. Hänen analysoimansa saarna-aineiston perusteella kanttorin kutsumusta ei saarnoissa käsitelty kertaakaan. Osasyynä tähän lienee se, että kutsumussaarnoista suuri osa oli piispan pitämiä saarnoja pappisvihkimyksen yhteydessä. Siitä huolimatta katson huomionarvoiseksi sen, että kanttorin kutsumus on jäänyt kanttorin lähimmän työparin, papin opetuksessa Hytösen aineiston perusteella huomiotta.³¹ Kuitenkin tutkimukseni perusteella kanttorin työ on selkeästi kutsumustehtävä, jossa kutsumuksen kokemus kantaa läpi uran.

Kanttorin kutsumus on yhtäältä musiikin imua. Se on urkumusiikin lumoa, yhdessä laulamisen ja soittamisen hurmaa sekä itsensä haastamista muusikkona, esiintymistä ja musiikkielämysten mahdollistamista seurakuntalaisille. Rakkaus musiikkiin on vahva kanttoria työhönsä kutsuva voima. Mutta kutsumus on kanttorille myös paljon muuta. Kutsumus näyttäytyy ymmärryksenä siitä, että oma paikka ja tehtävä maailmassa on juuri kanttorin työssä seurakunnan palvelijana. Vaikka kukaan haastateltavistani ei kokenutkaan saaneensa kutsua tehtävänsä tietyssä hetkessä, oli kutsun kokemus vahvana työn taustalla. Usein siihen liittyi myös ajatus johdattavuudesta. Jopa

30 Ks. esim. Niemelä & Salminen 2013, Valtonen 2009.

31 Hytönen 2018, 100–105.

niin, että haastateltavani kokivat tulleen johdatetuiksi kanttorin työhön ja tehtävään epäilyksistään tai vastusteluistaankin huolimatta.

Viime kädessä kutsumus oli haastateltavilleni kuitenkin äärimmäisen arkinen käsite. Kutsumus ei ole mitään suurta ja ylevää. Ei mitään, millä voisi erityisesti kehuskella. Kutsumus on motivaationa työn taustalla, ei sen itse tarkoitus. ”Pohjimmiltaan voi ajatella, että se on Jumala, joka kutsumu. Mutta emmä halua liikaa pörhistellä silläkään sitte... että välillä on epäilyksiäkin”(H3).

Taitava esimiestyö ja hyvä johtaminen koettiin haastatteluissa merkittävänä kutsumusta ylläpitävänä tekijänä. Vapaus toteuttaa musiikillisia intohimojaan ja tehdä työtään omien vahvuusalueidensa kautta koettiin selkeästi kutsumusta vahvistavina tekijöinä. Toisaalta taitamattomalla johtamisella ja työn liiallisella kuormittavuudella oli selkeästi kutsumusta heikentävä vaikutus. Myös työajattomalle työlle leimallisella repaleisella ja epätyypillisiin vuorokaudenaikoihin sijoittuvalla työajalla oli kiistaton, kutsumusta nakerava vaikutus.

Kanttoreille kutsumus merkitsee syvää työhön sitoutumista. Kanttorin työ hurmaa, huumaa ja vetää mukaansa. Kyse on intohimoammattista, jossa ei aina työtunteja lasketa eikä työn tuloksellisuus ole myöskään selkein numeerisin mittarein mitattavissa. Rajojen asettaminen työlle ja jaksamiselle on pitkälti kanttorin itsensä vastuulla. Joskus jaksamisen rajat kuitenkin löytyvät vasta väsymisen ja työuupumuksenkin kautta. Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimuksen 2018 mukaan lähes kolmannes kanttoreista kokee työssään jaksamiseen liittyviä haasteita tai uupumusta.³² Kokoamani haastatteluaineisto on linjassa tämän tutkimuksen kanssa: kolmasosa haastateltavistani oli kamppaillut uupumuksen kanssa, ja ajoittaista väsymystä kertoi kokeneensa myös kolmasosa.

Estola ja Syrjälä³³ näkevät kutsumuksen alati muotoutuvana ja muokkautuvana. Saman havainnon voin tehdä haastattelujeni perusteella. Erityisesti työvuosien karttumisen myötä kutsumuksen erilaiset vaiheet ajoittaisine piiloutumisineen ja jopa katoamisineen sekä näiden kautta tapahtuvine kutsu-
muksen uudelleen löytymisineen tulevat haastatteluissa selkeästi esiin. Tällaisia kutsumuksen muovautumisen paikkoja voivat olla esimerkiksi oman työn merkityksen todeksi kokeminen elämänkohtaloissa. Läheisen menetyksen

32 Tervo-Niemelä 2018, 58–60.

33 Estola & Syrjälä 2002.

kohdatessa musiikin merkitys surussa voi kirkastua kanttorille aivan uudella tavalla ja tuoda merkityksellisyyden kokemuksia myös työhön.

7.9 Lopuksi

Lähtökohtanani oli selvittää, mitä kutsumus kanttoreille työssä merkitsee. Erityisen kiinnostunut olin siitä, miten kutsumuskokemukset vaikuttavat kanttorin työn taustalla. Kutsumus on näkemykseni perusteella vahva motivaatiotekijä työn arjessa, ja halusinkin työlläni tuoda esiin sen erilaisia ilmenemismuotoja sekä tulkintoja kutsumuksen luonteesta.

Hämmästelín, ihmettelín ja liikutuín lukemattomia kertoja haastatteliemieni kanttoreiden ajatuksista. Kutsumus oli heille selvä asia, yksikään heistä ei kyseenalaistanut kutsumuksen olemassaoloa. Minulle jäi vahva kokemus siitä, että jokainen haastateltavistani koki aiheen merkitykselliseksi sekä vastasi mielellään omaa kanttoriuttaan ja työtään koskeviin kysymyksiin.

Ajattelen, että tutkimusaiheet kasvavat useimmiten tutkijan omasta kokemusmaailmasta. Niin on myös oman työni kohdalla. Kutsumus on minulle itsestäänselvyys. Kutsumusta voi verrata silmälaseihin, joiden läpi tarkastelen itseäni kanttorina. Kutsumuksen kautta minulle on selvää paikkani työyhteisössä ja toisaalta myös tekemäni kanttorin työn merkitys. Kuitenkin tiedostan myös sen, ettei kutsumustietoisuus välttämättä ole kanttorille itsestäänselvyys. Myös tästä syystä halusin selvittää kanttoreiden suhtautumista työhönsä ja kutsumukseensa. Suurin hämmästyksen aiheeni olikin tutkimustuloksia tarkastellessani se, ettei kutsumus ollut kenellekään haastateltavistani vieras-tettava termi, vaikka niin olin ennakkoon olettanut.

Elina Juntunen kirjoitti työelämän spiritualiteettia käsittelevässä artikkelissaan uudesta nuoresta sukupolvesta, joka ei enää suostu tinkimään henkilökohtaisesta elämästään työnsä hyväksi. Tämä seikka jäi mietityttämään tutkimusta tehdessäni. Tähän tutkielmaan tekemistäni nuorten kanttoreiden haastatteluista ei voi suoraan vetää johtopäätöksiä, jotka tukisivat Juntusen ajatuksia. Kuitenkin erityisesti nuorten kanttoreiden kohdalla seurakuntatyön haastavat työajat ja niiden sovittaminen yhteen parisuhteen, perhe-elämän, sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen ja harrastusten kanssa nousivat korostusti esiin. Epäilemättä työajat ovat yksi tekijä kanttoreiden hakeutumiselle töihin seurakunnan ja kirkon ulkopuolelle. Tämä haaste koskettaa kaiken ikäisiä kanttoreita, mutta nuorten työntekijöiden kohdalla se korostui erityisesti. Onkin mielenkiintoista pohtia, mitä haasteita mahdollinen uusien

kanttorisukupolvien haluttomuus tinkiä vapaa-ajastaan tulevaisuudessa tulee aiheuttamaan.

Hälyttävää oli mielestäni se, että erityisesti nuoren kanttorisukupolven edustajat kokivat kutsumuksen jopa pelottavana ja vaarallisena. Pelottavaa ei ollut kutsumuksen kokeminen sinänsä vaan se, että kanttoria on helppo käyttää hyväksi antamalla kutsumustyöhön vedoten lisää töitä. Tästä ilmiöstä myös Estola ja Syrjälä³⁴ kirjoittivat opettajien kutsumustutkimuksessaan. Kutsumustyöllä on siten myös hieman ikävä, työntekijää hyväksikäyttävä ja halpa kaiku.

Tutkimustyöni on kuitenkin tehnyt minulle entistä kirkkaammaksi sen, että kutsumus on aarre, jota täytyy hoitaa ja vaalia. Kutsumus on todellinen voimavara, mutta säilyäkseen vahvana se tarvitsee sitä, että työntekijä saa toteuttaa kutsumuksensa ydintä, oli se sitten taiteellisesti korkealaatuisten projektien toteuttamista, huolella mietityn ja valmistellun toimitusmusiikin kautta palvelemista tai messumusiikin improvisointia hetkessä eläen ja jumalanpalveluksen tunnelmia aistien. Toisaalta aarretta vaalii myös turvallinen ja arvostava työyhteisö, kohtuullinen työn kuormittavuus sekä tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä.

Kiehtovia lähestymiskulmia kutsumukseen tulevaisuudessa tarjoilevat erityisesti uudet, työelämään ehkä vielä tulossa olevat sukupolvet. On kiinnostavaa lähteä selvittämään, miten kutsumustyö ja vapaa-ajan kasvava painoarvo elämän merkityksellistäjänä sopivat yhteen. Lisäksi koen paloa paneutua työssä uupumisen syihin. Miksi kanttorit uupuvat useammin kuin papit?³⁵ Onko seurakuntien työelämässä sellaisia piilossa olevia rakenteita, jotka tuottavat kanttoreille tyytymättömyyttä sekä riittämättömyyden tai jopa arvottomuuden tunteita? Vai onko kysymys sittenkin niistä työmyyristä, jotka Raunion palveluajattelussa³⁶ hoitavat raatamisella omaa epävarmuuttaan, siis palvelevat omia hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tarpeitaan?

34 Estola & Syrjälä 2002.

35 Tervo-Niemelä 2018, 60–62.

36 Raunio 2004, 79.

Kirjallisuus

Alasaarela, Laura

2015 Muusikko ja sielunhoitaja. Kirkkomuusikon ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen opiskelun aikana. Opinnäyte. Oulun ammattikorkeakoulu.

Engström, Katarina & Salminen, Veli-Matti & Tuukkanen, Teija

2018 Muusikkona kirkon palveluksessa, kanttoreiden osaamiskartoituskysely 2017. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 59. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Muusikkona+kirkon+palveluksessa/31ca07a2-d606-aab8-2229-cb48b6436eb0> (viitattu 28.11.2019).

Estola, Eila & Syrjälä, Leena

2002 Kutsumus. – Minussa elää monta tarinaa. Kirjoituksia opettajuudesta. Toim. Hannu L.T. Heikkinen & Leena Syrjälä. Helsinki: Kansanvalistusseura. 85–98.

Huhtanen, Kaija

2013 Kanttorin ammatillinen identiteetti. ”Täytyykö ensin olla taiteilija, ennen kuin voi mennä seurakuntaan töihin?” Tutkielma, kirkkomusiikin oppiaine. Sibelius-Akatemia.

Hytönen, Maarit

2018 Kutsumus ja elämäntehtävä. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 128. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Juntunen, Elina

2016 Syvien merkitysten löytäminen työelämässä. – Miten suomi uskoo? Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran symposiumissa marraskuussa 2015 pidetyt esitelmät. Toim. Joona Salminen. Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran julkaisuja 284. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura. 162–173.

Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010

2010 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Kirkon koulutuskeskus. <http://kappeli.evl.fi/KKHAsha.nsf/7b71ae23c1dcb5bcc22572980062dd0b/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/%24FILE/Kirkon%20hengellisen%20tyon%20ammattien%20ydinosaaminen%20300310%20%20lopullinen.pdf> (viitattu 13.9.2019).

- Niemelä, Kati & Salminen, Veli-Matti (toim.)
2013 Teologiksi kasvamassa. Koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Raunio, Antti
2004 Kutsumus ja ammattietiikka. – Ammattikorkeakouluetiikka. Opetusministeriön julkaisuja 2004:30. Helsinki: Opetusministeriö. 76–84.
- Salakka, Markku
2007 Kutsuttuina. Kutsumuksen merkityksestä lähetystyöntekijän ja -opettajan työssä. – Ihmisen näköinen opettaja. Juhlakirja professori Leena Syrjälän 60-vuotispäivänä. Toim. Eila Estola, Hannu L.T. Heikkinen & Rauni Räsänen. Oulu: Oulu University Press. 185–200.
- Teinonen, Seppo A. & Teinonen, Riitta
2003 Ajasta ylösnousemukseen. Sata sanaa teologiaa. Helsinki: Kirjapaja.
- Tervo-Niemelä, Kati
2018 Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointiin ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+ty%C3%B6n+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502> (viitattu 28.11.2019).
- Tiitu, Leena
2009 Kanttorin ammattikuva. Kanttoreiden käsitys ammatistaan ja siihen kohdistuvasta ulkopuolisesta vaikuttamisesta. Diss. Studia Musica 37. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- Vainio, Olli-Pekka
2016 Luther. Helsinki: Kirjapaja.
- Valtonen, Minna
2009 Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta: Kirkon nuorisotyöntekijäksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

8 KANTTORIN ARKI JA PYHÄ

Kaija Huhtanen

Kanttorin arki on työtä pyhän äärellä: työpaikkana ovat kirkot ja kappelit, jotka ovat erityiseen käyttöön vihittyjä rakennuksia. Musiikkiteosten, virsien ja muiden laulujen sisällöt ovat pääosin kirkollisia, pyhiä tekstejä, ja ne toteutetaan seurakunnan tiloissa. Kirkollisissa toimituksissa ja jumalanpalveluksissa – kanttorin ydintehtävissä – ollaan kiistatta pyhässä kiinni¹. Työssään kanttorit tarjoavat ”soivaa sanaa”, eli he välittävät kristillistä uskoa musiikin kielellä. Heidän tapansa toimia pyhän äärelle kutsujina on musiikillinen.²

Millaista on kanttorin henkilökohtainen pyhä? Mitä se hänelle merkitsee? Millaista on arki? Kanttori työskentelee paljolti pyhän liepeillä, ja siksi on tärkeää pohtia, miten kanttorin suhde pyhään kytkeytyy hänen toimintaansa. Pyhyiden kokemiseen voidaan ajatella kätkeytyvän erityistä energiaa, jolla on merkitystä kanttoreiden ammatillisen kasvun kannalta. On kuitenkin vaara, että työn toistuvat rutiinit tukahduttavat pyhän läsnäolon. Miten kanttorin vaalii pyhäänsä?

Tässä artikkelissa paneudutaan ensin pyhään, arkeen ja ammatilliseen kasvuun. Tutkimustehtävän ja metodologisten ratkaisujen esittelyä seuraa kuvaus tutkimuksen kulusta. Aineiston käsittelyn ja narratiivisen analyysin jälkeen esitellään tutkimuksen tulokset simuloituina tarinoina. Lopuksi on tutkimustulosten yhteenveto ja pohdinta.

1 Kanttoreille niin kuin papeillekin toimitukset ovat Tervo-Niemelän (2018, 117) mukaan työn tärkein osa-alue.

2 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 57.

8.1 Pyhän ammattilaisena

*Tutkimisella on aikansa, ja polvilleen lankeamisella on aikansa.*³

Pyhä on kiehtova käsite, jota käytetään monissa yhteyksissä, mutta josta on vaikea saada kokonaiskäsitystä. Puhutaan pyhän kohtaamisesta, pyhän äärellä olemisesta, pyhyiden kokemuksista ja tunteista, pyhiinvaelluksesta, pyhän kantamisesta. On pyhiä paikkoja, ja pyhiksi julistettuja henkilöitä, pyhimyksiä, palvotaan. Käsitteenä pyhä haastaa, koska erittelyn ja analysoinnin eteen nousee pian seinä: sanat loppuvat. Kenties juuri sanoja pakeneva ominaisuus on pyhän tunnuspiirre. Arki sen sijaan on hyvin tuttua. Puhutaan arjen hallinnasta, arjen rutiineista ja hyvästä arjesta, arjen sankareista. Paetaan arjen harmautta: lennetään arjesta etelän lämpöön, tehdään risteillen irtiotto arjesta, karataan arjen keskeltä minilomalle kylpylään. Itseään kunnioittava ihminen ei silti halua olla arkinen. Tämän tutkimuksen lähtökohtana on pyhään ja arkeen liittyvät käsitteet ja niihin liittyvä tutkimus⁴.

Sekulaarissa kontekstissa arjen vastakohta on juhla. Alkujaan juhla ja pyhä ovat olleet yhtä: vuotuiset juhla-ajat ovat liittyneet kirkkovuoteen, katolisessa ja ortodoksisessa perinteessä myös pyhimyksiin. Eliade erottaa toisistaan pyhät eli periodisten juhlien ajat profaanista ajasta, jolla on tavallinen ajallinen kesto ja jossa tapahtumilla ei ole uskonnollista merkitystä. Riittien välityksellä uskonnollinen ihminen voi siirtyä arkiajasta pyhään aikaan.⁵ Ei-uskonnollinen ihminen elää arkista työn aikaa, ja sen vastapainona huvittelun, hauskanpidon ja juhlimisen aikaa. Arki ja pyhä kuitenkin täydentävät toisiaan, sillä tuskin kestäisimme pelkkää pyhää tai juhlaa. Pyhä ei kuitenkaan ilmaannu itsestään eikä säily noin vain. Jotta oma hengellinen elämä kukoistaisi, on ihmisen opittava vaalimaan pyhää⁶. Tämä on erityinen haaste kirkon hengellisen työn tekijöille.

3 Wikström (2000, 120) kuvaa sitä, miten pyhää ei viime kädessä voida sanoittaa eikä määritellä.

4 Kaikissa maailmanuskunnoissa pyhän vastaparina nähdään profaani, ks. Ollila 2013, 24.

5 Eliade 2003, 91.

6 Sumiala-Seppäsen (2005, 11–12) mukaan pyhä ja profaani ovat sidoksissa toisiinsa, mutta pyhää on suojeltava profaanin vaikutukselta.

8.1.1 Pyhä ja musiikki

Alun perin pyhä tarkoitti vanhasuomalaisessa merkityksessään ”erilleen asetettua”, jota voi lähestyä ainoastaan rituaalin kautta.⁷ Pyhän ja ei-pyhän erottaa toisistaan raja.⁸ Pyhä on erilaista, Otton sanoin *das ganz Andere*, aivan jotain muuta. Kaikissa suurissa uskonnoissa ilmenee kokemuslaatu, jota Otto kutsuu nimellä *uminoosi*. Tämä syntyy kohtaamisesta jonkin sellaisen kanssa, joka samaan aikaan on pelottava ja kiehtova, *tremendum et fascinosum*.⁹ Tällaisia pyhään viittaavia kokemuksia syntyy usein musiikin, dramaattisen luontoelämyksen, sekä erityisesti pyhien rakennusten, paikkojen ja riittien yhteydessä.

Eliadelle pyhä on ihmisenä olemisen edellytys. Pyhän merkitys avautuu ihmiselle vasta kun hän etäytyy siitä, ”lankeaa” epäpyhään, profaaniin, epäaitoon olemiseen. Kun ihminen kadottaa pyhänsä, hän tulee levottomaksi ja alkaa etsiä elämälleen keskusta. Profaania kuitenkin paradoksaalisesti tarvitaan, jotta pyhä tunnistettaisiin. Pyhää ei voida nähdä mutta siihen liittyviä kokemuksia tarkastelemalla voidaan tunnistaa tapoja, joilla pyhä ”puhuu”.¹⁰

Pyhää on tarkasteltu ainakin kahdesta eri suunnasta, mystiikan tutkimustraditiosta käsin sekä yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen keinoin.¹¹ Mystiikan puolella pyhä mahdollistaa syvemmän merkityksen kokemisen aina ekstaattisuuteen asti.¹² Tällöin käytetään ilmaisuja sanoinkuvaamattomuus, transsendenttisuus, lumous sekä haltioituneisuus. Musiikillinen pyhyys näyttyy Mannermaan mukaan nimenomaan mystisen kokemisen kautta.¹³ Yhteiskuntatieteissä pyhälle ominaista on erottautuminen profaanista. Esimerkiksi kirkko rakennuksena kuuluu toiseen tilaan kuin se katu, jonka varrella kirkko sijaitsee. Siirtyminen profaanista sakraaliin tapahtuu oven kautta, ylittämällä kynnyksen.¹⁴

Pyhän kokeminen on henkilökohtaista, eikä sitä – kuten ei mitään eksistentiaalisia elämänkysymyksiä – voida supistaa psyyken sisäiseksi, emotionaaliseksi tai sosiaalisiksi prosesseiksi. Pyhä ei myöskään palaudu kulttuurisiin tekijöihin. Pyhän kokemisessa on jokin redusoimaton ominaislaatu, ja vaikka

7 Mannermaa 2016, 42.

8 Ks. esim. Anttonen 1996.

9 Otto 1990, 5–7, 9–10, 12, 25, 31, 47–49; ks. myös Wikström 2000, 62.

10 Eliade 2003, 10, 11.

11 Mannermaa 2016, 2.

12 James 1999, 421.

13 Mannermaa 2016, 2.

14 Eliade 2003, 47.

se muistuttaa moraalista tai esteettistä tunnetta, se poikkeaa laadullisesti näistä.¹⁵ Eräässä mielessä pyhyys edustaa objektiivista todellisuutta: ihminen haluaa pois subjektiivisten kokemustensa ja harhakuvitelmiensa vankeudesta, kuuluaakseen todelliseen, aitoon ja alkuperäiseen maailmaan.¹⁶

Viimeaikainen tutkimus korostaa sitä, ettei pyhä rajoitu vain uskonnolliseen kontekstiin: myös sekulaarista löytyy pyhää. Ollilan mukaan pyhä on siirtynyt uusille kentille, mutta edelleen siinä ilmenee aiemmalle pyhälle tunnusomaisia piirteitä. Siksi onkin tärkeä suunnata tutkiva katse sinne, missä pyhää ei ole ennakkoon havaittavissa.¹⁷

Durkheim korostaa uskonnollisen kokemuksen kollektiivista luonnetta: ajatus pyhästä syntyy, kun yhteisö osallistuu yhdessä riitteihin ja rituaaleihin.¹⁸ Yksilön ja yhteisön välisessä dialektisessa suhteessa keskeisinä välittäjinä ovat uskonnolliset symbolit, joiden avulla ihmiset voivat kokea sekä yhteyttä toisiinsa että ”kollektiivista haltioituneisuutta”.¹⁹ Sakraali musiikki liittyy keskeisesti yhteiseen ja yksityiseen hartaudentarjoittamiseen, kuten uskonnollisiin riitteihin ja rituaaleihin.²⁰

Pyhä opitaan tunnistamaan hermeneuttisesti samalla tapaa kuin lapsi oppii tunnistamaan äitinsä.²¹ Usein pyhän oppiminen alkaa kotona, omassa perheessä. Eri kulttuureille ominainen pyhä musiikki opitaan kasvatuksen kautta.²² Musiikki voidaan myös sakralisoida²³, jolloin lähtökohdiltaan maalliselle musiikille annetaan toistuvan ja runsaan kirkollisen käytön myötä pyhän status.²⁴ Keskeistä on, kenellä on auktoriteetti nimetä jokin musiikki pyhäksi tai epäpyhäksi. Durkheimin mukaan yhteiskunta pyhittää myös ihmisiä sekä

15 Wikström 2000, 43, 63.

16 Eliade 2003, 50.

17 Ollilan (2013) media-antropologian alan tutkimus käsittelee ei-uskonnollisessa kontekstissa ilmenevää sekulaaria pyhää.

18 Durkheim 1980, ks. myös Stevanovic 2014, 267.

19 Riis & Woodhead 2010, 45.

20 Stevanovic 2014, 268.

21 Mannermaa 2016, 33.

22 Samoin kirkkomusiikin koulutuksessa opitaan, mikä on pyhää musiikkia. Kyseessä on eräänlainen vihkiytyminen.

23 Mannermaa 2016, 33.

24 Esimerkiksi Erkki Melartinin Juhlararssi, ”Prinsessa Ruusunen”, on saanut sakraalin statuksen häämusiikkina.

esimerkiksi ideoita.²⁵ Jos tällaista ihmistä tai asiaa ei saa arvostella, se osoittaa tämän ”jonkin” olevan pyhää.²⁶

8.1.2 Kanttorit ja pyhä

Kanttoreiden suhdetta pyhään – ylipäätään heidän hengellisyyttään – on tutkittu niukasti. Djupsjöbacka tarkasteli kirkkomusiikin koulutusta ja pohti kanttorin asemaa pyhyiden vaalijana ja puolustajana. Hän näkee kirkkomusiikilla ja -muusikolla olevan erityisen oivallisia keinoja tässä tehtävässä.²⁷ TOIVE-hankkeessa haastateltujen kirkkoherrojen mielestä kanttoreiden tulisi saada tukea oman hengellisen elämänsä hoitamiseen. Kirkon toiminnassa kirkkoherrat pitivät musiikin roolia tärkeänä elementtinä pyhyiden kokemuksen luomisessa.²⁸ AKI-liittojen kysely kanttoreille ja papeille vuonna 2014 toi esiin sen, että enemmistölle kanttoreista työ on kutsumus ja elämäntehtävä, joskin nuoret kanttorit korostivat voimakkaasti itsensä toteuttamista.²⁹ Hengellisen elämän merkityksellisyys liittyi ikään: usko oli erittäin tärkeä yli 55-vuotiaille kanttoreille, mutta alle 35-vuotiaista vain 30 prosenttia ajatteli näin.³⁰ Vuoden 2018 kyselyssä työn kokeminen Jumalalta saatuna kutsumuksena oli vähentynyt kanttoreiden keskuudessa. Samaan aikaan työn merkitys toimeentulon hankkimiskeinona oli kasvanut.³¹

Kanttoreiden työotteeseen kuuluu henkilökohtainen elämänaalue, jossa rukouksella ja suhteella Jumalaan on merkitystä.³² Omalla hengellisyydellä on suuri painoarvo, vaikka oma usko ja hengellisyys eivät näyttäyty kovin ilmeisellä tavalla kanttorin työroolissa. Moni kanttori kokee tehtäväkseen kutsua ja ohjata ihmisiä Pyhän äärelle musiikillisin keinoin. Kanttori voi saada kokemuksia pyhästä toimiessaan palvelutehtävässä seurakuntalaisten kanssa mutta myös musiikin välittämän kirkon sanoman kautta.³³ Pyhyiden kokeminen näyttäisi liittyvän elimellisesti kanttoreiden työhön.

25 Durkheim 1980, 198, 199.

26 Esimerkkinä tästä ovat kanttoreiden loputtomat keskustelut kirkkoon sopivasta tai sopimattomasta musiikista, ks. myös esim. Grundstén 2017.

27 Djupsjöbacka 2010, 37, 38.

28 Pohjannoro & Pesonen 2010, 32, 45.

29 Niemelä 2014, 23.

30 Niemelä 2014, 70.

31 Tervo-Niemelä 2018, 33.

32 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 58.

33 Engström & Salminen & Tuukkanen 2018, 56, 58.

8.1.3 Ammatillinen kasvu: osaamisen ja identiteetin liitto

Ammatillinen kasvu on läpi elämän kestävä oppimisprosessi, jossa yksilö kehittyä osaamisessaan tiedollisesti ja taidollisesti, mutta eritoten persoonaltaan kohti alansa asiantuntijuutta.³⁴ Tämä ajassa tapahtuva, luonteeltaan hermeneuttinen prosessi alkaa opiskelijan ammatillisena kasvuna, jota seuraa työntekijän ammatillinen kasvu. Prosessi tapahtuu aina vuorovaikutuksessa yksilön ja hänen toimintaympäristönsä välillä.³⁵

Ammatillista kasvua voidaan tarkastella eri näkökulmista, joista yhtenä keskeisenä voidaan pitää osaamisen vaiheittaista syventymistä. Päätaavoite on yksilön kehittyminen yhä paremmaksi ja monipuolisemmaksi oman alansa osaajaksi. Ammatillisen kasvun tukemisessa ja osaamisen kehittämisessä on työskentely-ympäristöllä keskeinen rooli.³⁶ Toinen merkittävä näkökulma ammatilliseen kasvuun on ammatillisen identiteetin rakentuminen, joka ilmiönä on erittäin laaja ja monitahoinen. Ammatillinen identiteetti alkaa rakentua opintojen aikana ja sen rakentuminen jatkuu läpi koko työelämän.³⁷ Tiivistäen voidaan todeta, että ammatillisen kasvun kaksi puolta ovat oppimisen kautta tapahtuva osaamisen ja kompetenssin kasvu sekä ammatillisen identiteetin rakentuminen.³⁸

Kanttorin ydinosoaminen on määritelty piispainkokouksen päätöksessä vuonna 2010.³⁹ Keskeisimmät osaamisalueet ovat jumalanpalvelus ja liturginen musiikki, joita tukevat musiikillinen osaaminen, yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen, pedagoginen sekä teologinen osaaminen. Kirkkomusiikin opintoihin sisältyy 10 opintopistettä teologisia opintoja; pääosin kirkon virkaan vaadittavat 90 opintopisteen opinnot koostuvat musiikillisista osioista. Teologiseen osaamiseen sisältyy kristinuskon sisällön, kirkkomusiikin teologian, hymnologian ja liturgiikan tuntemusta.⁴⁰ Osaaminen ja taidot konkretisoituvat erityisesti messussa ja kirkollisissa toimituksissa.

34 Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006.

35 Ruohotie 2003, 4–11.

36 Ruohotie 2000, 59.

37 Ammatillisesta identiteetistä ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2006; Eteläpelto 2007.

38 Leskelä 2005, 63.

39 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosoaminen 2010.

40 Ks. Kirkkomusiikin koulutus, OAMK, 2016–2017, osoittaa pian Oulussa loppuvaan kirkkomusiikin koulutukseen sisältyvien kirkollisten aineiden olevan samankaltaisia kuin vastaavat opintosisällöt Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa.

Musiikillisen osaamisen lisäksi kanttoreilta edellytetään myös hengellisen työntekijän yleistä osaamista, jonka keskiössä on läsnä oleminen sekä kyky kohdata. Näitä täydentävät hengellisen työn osaaminen, arvo- ja työyhteisö-osaaminen sekä persoonallinen ja ammatillinen kasvu.⁴¹ Koulutus antaa myös perustan ammatilliselle identiteetille. Musiikkiopintojen varhainen aloitusikä muotoilee kasvuiästä lähtien vahvaa muusikon identiteettiä,⁴² joka entisestään voimistuu kirkkomusiikin opinnoissa. Ammatillisen identiteetin kasvu saattaa näin ollen jäädä yksipuoliseksi.

8.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa tarkasteltiin kanttorin arkea ja pyhää sekä ammatillista kasvua kirkon musiikin ammattilaisena. Pyhyiden kokeminen ja sen tunnistaminen nähdään oppimisen seurauksena. Oletuksena on, että työssään ammatillisesti kehittyvä ja kasvava kanttori löytää työstään kirkossa merkityksellisiä pyhyiden kokemuksia. Muussa tapauksessa hänen on haasteellista ja työlästä toimia kirkossa, jossa työskennellään pyhyiden kontekstissa. Arkiseksi ja rutiinimaiseksi suorittamiseksi muuttunut työ voi johtaa motivaation menetykseen ja kyynistymiseen,⁴³ jopa alanvaihtoon.

8.2.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävä

Tavoitteena oli ensinnäkin ymmärtää, mitä kanttori pitää itselleen pyhänä ja mikä hänelle on arkea. Tämän lisäksi haettiin pyhän merkitystä kanttorin työssä toimimisen ja hänen ammatillisen kasvunsa kannalta. Tutkimuskohteenä oli kanttoreiden haastattelupuhe, joka käsitteli pyhää ja arkea ja näiden ilmenemistä heidän työssään sekä ammatillista kasvua.

Tutkimuksen kysymykset ovat:

1. Mikä on kanttorille pyhää, mikä arkea?
2. Miten erilaiset pyhän kokemukset ilmenevät kanttorin työssä?

⁴¹ Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010.

⁴² Ks. Huhtanen 2009, 43; 2013, 35, 36.

⁴³ Tervo-Niemelä 2018, 60–62 tuo esiin kyynistymisen ja uupumisen lisääntymisen kanttoreiden keskuudessa.

3. Millä tavoin kanttoreiden kuvaama pyhyys ja arki kytkeytyvät heidän ammatilliseen kasvuunsa?

Tutkimuksen aineisto koottiin haastattelemalla kymmentä kanttoria eri puolilta maata.⁴⁴ Tätä edelsi yksi pilottihaastattelu. Tutkittavat saatiin lähtetäällä haastattelupyynnö hiippakuntakanttoreiden välityksellä koko maahan, lisäksi pyyntö laitettiin kanttoreiden Facebook-sivustolle. Yhteyttä otti 20 kanttoria, joista valittiin haastatteluun kymmenen. Valintaperusteena oli monipuolisuus: kanttorit toimivat erilaisissa toimintaympäristöissä sekä virkatehtävissä (A-, B- ja C-virat). Mukana oli yksikanttorisia seurakuntia sekä pieniä, keskikokoisia ja suuria seurakuntia niin maalla kuin kaupungissa. Iältään kanttorit olivat 30–62-vuotiaita. Haastattelut tehtiin syys–lokakuussa 2017 kanttoreiden työpaikoilla, ja ne kestivät keskimäärin kaksi tuntia. Haastateltavista naisia oli kahdeksan ja miehiä kaksi. Tutkimuksen raportissa tutkittavista käytetään peitenimiä.

8.2.2 Metodologiset ratkaisut

Haastatteluissa käytiin läpi kaikkien haastateltavien kanssa samat teemat, jotka olivat työn arki, työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyvä pyhä sekä pyhän oppiminen ja muuttuminen työelämän aikana. Ammatillisen kasvun teema kulki läpi haastattelun. Tutkimuksen lähestymistapa oli elämäkerrallinen⁴⁵ ja narratiivinen⁴⁶. Temaattisista haastatteluista⁴⁷ koostuva aineisto litteroitiin, sieltä poistettiin ylimääräiset äännähdykset ja täytesanat sekä muokattiin murreilmaisuit yleiskielelle.

Analyysin aluksi konstruointiin kustakin tutkimushenkilöstä ydinnarratiivi⁴⁸, toisin sanoen aineiston kertomukset redusointiin juonen rungoksi käyttämällä puhujan omia ilmaisuja. Tämä toimenpide oli analyysin aloitustapa,⁴⁹ joka työvaiheena auttoi tutkijaa hahmottamaan yksittäistä tarinaa ja tunnistamaan ammatillisen kasvun prosessia. Seuraavaksi koko aineisto käytiin läpi

44 Ks. haastatteluaineisto.

45 Syrjälä 1990; ks. myös Sikes & Measor & Woods 1985; Kelchtermans 1993; Syrjälä 2000.

46 Hatch & Wisniewski 1995, 114–118, Heikkinen 2002, 179–181, Polkinghorne 1988, 17.

47 Eskola & Suoranta 1998, 86–89.

48 Bell 1988; ks. myös May 2001.

49 On ymmärrettävää, että redusointi jättää ulkopuolelle kuvauksia, sivupolkuja ja vuorovaikutusta kertojan ja kuulijan välillä; siksi tämä ei saa olla aineiston ainoa analysointitapa (Bell 1988, 109).

teemoittain. Lopuksi toteutettiin narratiivinen analyysi⁵⁰ ja luotiin aineistosta kolme fiktiivistä tarinaa.

Narratiivis-elämäkerrallinen lähestymistapa auttaa ymmärtämään yksittäistä elämänkulkua mutta myös laajemmin kulttuuria, jossa kertoja elää.⁵¹ Kertoja valitsee itse tavan, jolla hän sanoittaa elämänsä kulkua, ja haastattelija johdattelee hienovaraisesti puhetta teemojen avulla.⁵² Jotta tutkija ei lankeaisi selittämään tutkittavien puolesta, painotetaan narratiivis-elämäkerrallisessa tutkimuksessa haastateltavien itse sanoittamia kokemuksia, ajattelua ja ymmärrystä.⁵³ Silti on huomattava, että haastatteluaineisto on aina kollaboratiivisesti tuotettu.⁵⁴ Elämästä kerrottu tarina on kuitenkin aina seipitetty jonakin aikana jossakin tilanteessa, joskin sepittämisen lähtökohta on kertojan oma elämä.⁵⁵

Narratiivista aineistoa voidaan käsitellä kahdella tapaa: *narratiivien* analyysina tai *narratiivisena* analyysina.⁵⁶ Lähtökohtana on kaksi erilaista tietämisen tapaa, paradigmaattinen ja narratiivinen.⁵⁷ Kumpikin pyrkii omalla tavallaan vakuuttamaan lukijan: paradigmaattinen tieto tähtää totuuteen (*truth*) ja narratiivinen tieto todentuntuisuuteen (*verisimilitude*).⁵⁸ Narratiivinen tieto voidaan nähdä tietämisen tapana⁵⁹, jonka avulla voidaan kuvata inhimillistä toimintaa ja ajatuksen maisemia, psyykkistä todellisuutta ja päämääriä.⁶⁰

Narratiivien analyysissa aineistoa luokitellaan ja eritellään kategorioihin ja tapaustyypeihin.⁶¹ Narratiivisessa analyysissa tuotetaan aineiston pohjalta uusi fiktiivinen kertomus. Usein molemmat analyysitavat ovat mukana tutkimusprosessissa, mutta tyypillisesti toisella on isompi painoarvo.⁶² Narratiivinen analyysi ei tavoittele yleistettävyyttä eikä objektiivisuutta vaan

50 Polkinghorne 1995, 5; narratiivista analyysia ovat toteuttaneet myös mm. Denison 1996, Sparkes 1996, Frank 2000, Mykhalovskiy & Church 2001, Huhtanen 2004, Pruuki 2013.

51 Syrjälä 2000.

52 Eskola & Suoranta 1998, 123.

53 Halmio 1997,9; ks. myös Huhtanen 2004, 42.

54 Aineisto syntyy tutkittavan ja tutkijan välisessä vuorovaikutuksessa, se ei ole viaton, tosi kertomus tapahtumista ja asioiden merkityksestä; ks. esim. Saarinen 2003, 23, Huhtanen 2004, 42.

55 Bruner 1987; Denzin 1989; Roos 1988; Vilko 1997; Huhtanen 2004, 42.

56 Polkinghorne (1995, 6–8) käyttää termejä ”analysis of narratives” ja ”narrative analysis”.

57 Bruner 1987, 11–12.

58 Polkinghorne 1995, 11–12; Huhtanen 2004, 192; 2013, 58.

59 ”A way of knowing”, Hatch & Wisniewski 1995, 114.

60 Hatch & Wisniewski 1995, 114–118; Heikkinen 2004, 179–181; Polkinghorne 1988, 17; Huhtanen 2013, 50,51.

61 Heikkinen 2000, 53.

62 Heikkinen 2002, 20–21; Huhtanen 2013, 58.

paikallista, henkilökohtaista ja subjektiivista tietoa. Inhimillistä toimintaa kuvataan mielekkäänä, juonellisena kertomuksena, joka tarjoaa tutkimuksen tulokset kertomuksen muodossa ja jossa tuodaan esiin aineiston keskeisiä löydöksiä sekä pyritään vastaamaan tutkimuksen kysymyksiin.

8.3 Aineiston löydökset temaattisesti

Seuraavaksi aineistoa luettiin keskeisten teemojen läpi, joita olivat pyhä, arki, pyhän oppiminen ja muuttuminen sekä ammatillinen kasvu. Alaluvuissa 8.3.1 ja 8.3.2 esitellään otteita kyseisistä teemoista.⁶³

8.3.1 Pyhää ja arkista

Kanttorit tunnistivat työssään pyhää monin eri tavoin. Pyhinä mainittiin *kirkolliset toimitukset, jumalanpalvelukset, kirkko (huokuu pyhyyttä), messun ympärille rakentuva elämä, ihmiset, elävä seurakunta, konsertit*. Yksittäisiä, yllättäen pyhinä koettuja tilanteita mainittiin: *vapaaehtoisten siunaaminen, lasten käsikelloharkat, pienet hetket ja kohtaamiset*. Ylipäätään *ku raamattua avataan, ja lauletaan ja rukoillaan, siinähan se pyhä on*.

Musiikkiin liittyvä pyhä on erityistä, oli kyse sävellyksistä, sanoituksista tai tilaisuuksista: *Musiikki edustaa pyhää maailmaa*. Teksteistä mainittiin pyhänä *virsikirja* – ja [...] *ku valitsen musiikkii, täytyy joku syy olla... et se pyhä sieltä tulis tekstinä*. – *Pyhää olis päästä laulamaan Requiemia, tai Johannes-passiota*. Toisaalta pyhä voi olla missä vain: *Toivois, että pyhä ois kaikessa läsnä – missä aitous, siellä pyhyys*. Myös rajojen asettaminen mainitaan: *Vapaapäivät on pyhiä*. Musiikillinen pyhä elää yhteisöllisyydessä: *Musiikin pitäis olla jumalanpalveluksissa yhteisöllistä*. Ville⁶⁴ rajaa pyhyiden hengelliseen kontekstiin: upean, ”yli menevän”, ja pyhän välillä on ero:

[...] *edellyttää hengellistä kontekstia. Ei mulla nyt sentään oo, niinku Hjallis Harkimo sano, et ku Jokerit tekee maalin, ni se on hälle pyhää... ei semmoset asiat oo mulle pyhiä. Mä ymmärrän, et pyhä on jotain sellasta luovuttamatonta ja saavuttamatontakin, mutta semmosta kohti kannattaa pyrkiä*.

63 Kursivoidut tekstit ovat suoria lainauksia aineistosta.

64 Tutkittavista käytetään peitenimiä Ville, Enni, Venla, Noora, Paavo, Helena, Laura, Kiira, Reija ja Nelli, jotka esiintyvät sekä lainatuissa tekstiosioissa että narratiivisen analyysin tarinoissa.

Rajaan omassa elämässä sen hengellisiin yhteyksiin. – Vaikka muuten menis yli ja tekis muhun suuren vaikutuksen, ni se ei välttämättä oo mulle pyhää. [...] sen täytyy olla Jumalan kanssa tekemisissä, aika ilmeisellä tavalla.

Pyhän metafyyssisyys tunnistetaan: *Pyhää – ehkä se flow. Ku päästät irti, ja se on.* Myös aika muuttuu: *Pyhässähän melkeen aika pysähtyy.* Sanan, pyhyiden ja musiikin välillä on yhteys: *syvä pohjavirta, joka lähtee Sanasta, ja mitä elämää se synnyttää, musiikkiinkin, jossain siellä on Pyhä.*

Kokemus pyhästä voi hiipua – syninä mainitaan työhön sisältyvä *viihde, sometus, palvelumuotoilu.* Samoin liian suuri työmäärä, ja *rutiini.* Erityistä huomiota tulisi kiinnittää kanttoreiden omaan hengelliseen elämään: *meidät pitäs ihan lähettämällä lähettää seminaareihin tai retriitteihin, jossa me pystyt- täis latautumaan. Hoitaa omaa itseämme.* Tästä on kokemusta: *Syvenemmälle messuun -kurssilla pyhien yhteys [...] ja retriittijakso, aivan loistava – luin raamattuu joka päivä, ajattelin paljon enemmän, olin lähempänä pyhää silloin.* Pohdittiin kanttorin omaa hengellisyyttä: kirkossa työskentely ei automaattisesti takaa hengellisesti elossa olemista. *Haaste hengellisen työn tekijällä on se, et miten se lopulta pystyy omaa hengellistä elämää hoitamaa.* Kiira kertoo:

Mulla on ollu aikoja, et on ihan [uskonelämä] kadonnu. Ei oo ees saanu iltarukoustaakaan rukoiltuu – ku on koko ajan kaikkee. – Sit rupee tulee hirveen huono olo, et miks voi niin pahoin – kun ei oo hoitanu omaa uskonelämää. Mä vaan käyn töissä täällä ja teen koko ajan hengellistä työtä.

Pyhä ei ole muuttumaton, vaikka moni sanookin oppineensa pyhän jo kotoa, ennen opintoja. Käsitys pyhästä on monen kohdalla avartunut. Kanttoreiden toiminnan alkutaipaleella pyhän rajat tuntuivat olleen selvät ja tiiviit, mutta työuran edetessä on tullut rakoilua. On pitänyt suostua moneen, kuten Ville:

Mä oon aikani käynyt sitä taistelua, oon koettanu kasvattaa ihmisiä, et valitkaa oikeeta musiikkia kirkkoon, mut mä oon luopunu jo ajat sitten. – Meiän kirkon musiikin teologia on niin ohut, et mä en saa minkäänlaista selkänjojaa yritykselleni, et ei yksittäinen kanttori pysty. Sitten mä aattelin, et mä yritän – soitellaanhan tässä Mendelssohnia ja Melartinia, et nekään ei oo kirkkomusiikkia; et täs voi jotain oppiakin ehkä, ku niitä [”toiveibiisejä”] harjottelee.

Arkea kanttorin työssä riittää: *hallinnointiin liittyvät työt, kokoukset, paperityöt, hoitokotivierailut, konserttien managerointi, Kipa, sähköposti, ryhmien rekisterin*

ylläpitäminen, Katrina, varausjärjestelmä, kalenterin täyttäminen, palaverien sopiminen, harjoitusten vetäminen, toistaminen, harjoittelu. Arkistuminen käy päälle työmäärän kasvaessa: *Jos tehdään liikaa töitä, pyhä arkistuu.* Noora kertoo:

Oli liian paljon hautajaisia, ni totesin, että ei tämä voi näin mennä, että kummää näin niitä omaisia siellä kirkonmäellä, ni tuli semmonen olo, että pakene! Mä en kestä surevia ihmisiä.

Arjen ja pyhän raja on joskus häilyvä: *vanhainkotihartaukset on arkea – mut ne kuuluu tiettyllä tavalla myös pyhään.* Kirkossa ajatellaan, että messu on kaiken keskus. Toivottavaa olisi, että pyhä *tulisi meidän mukana kaikkeen!* Työmäärä huolestuttaa: *Mul on niin paljon töitä, et mä vaan teen niitä hulluna.* Työtä ei pelätä, mutta jokin raja tulisi olla: *mul on semmonen to do -lista, joka ei pääty.* Kun messua ei ehdi suuren työmäärän vuoksi kunnolla valmistelemaan, se *turhauttaa.* Työtehtävistä ei kovin helposti kieltäydytä – *sitä on liian kiltti.* Työajattomuus voi olla ansa: vaikka työn määrä ei ole suuri, se on ripoteltuna sinne tänne: *arki on hyvin sirpaleista.* Ehjää vapaata aikaa ei todellisuudessa jää. *Mitään ei oikeen viitti alottaa koska tietää, et kohta se pitää lopettaa.*

8.3.2 Ammatillinen kasvu

Kanttorin ammatti avautuu aidosti vasta pitkäkestoisessa työsuhteessa. Pätevöittävä koulutus antaa lähtökohdan, mutta opintojen aikana työstä voi olla hyvin erilaiset ajatukset. *Emmä koskaan ajatellu, et tekisin kanttorin töitä. [...] olin nuori, mun piti lähteä oopperauralle,* totesi Kiira. Kanttorina työskentely olisi *epäonnistumista laulu-uralla.* Kuitenkin tällä hetkellä hän ajattelee: *Mun arki täällä on hirveen mielenkiintosta. On hirveen hyvä olla täällä töissä!*

Ville puolestaan halusi kirkon töihin, mutta ajatuksena oli olla nimenomaan taiteilija, jonka taide on kirkon palveluksessa. Nyt hän ymmärtää olevansa osa työyhteisöä:

oon yks työyhteisön jäsen, näillä taidoilla, tuo toinen toisilla taidoilla – näillä me palvellaan. Voin soittaa paljon ja voin soittaa hyvin ja mielenkiintoisesti, mut mä voin silti olla täysverinen kirkon työntekijä, muitten työtoverina.

Nelli haaveili musiikinopettajan työstä mutta valmistui kanttoriksi. Hän sai kuitenkin tilaisuuden kokeilla opetustyötä koulussa: *Tein yhen vuoden sijaisuuden koulussa ja tajusin, et rikas on toi kanttorin maailma!* Työvuosien

myötä Nellin ammatillinen kasvu näkyy eritoten siinä, että hän on löytänyt yhteisöllisyyden. Kaikessa tekemisessä on oltava yhteisön tuki: *On hyviä työkavereita, joiden kanssa jaetaan työnäkyä. Mä en tee tätä yksin. Ei ole hyvä työskennellä yksinäisenä solistina: En perusta enää yhtään ryhmää ite.* Nelli myös korostaa hengellisen elämän hoitamista: *Mun pitää varata aikaa omalle hengelliselle elämälle. Helposti siitä [työstä] muuten tulee rutiini.*

Venla koki opiskellessaan epävarmuutta tulevasta ammatistaan. *Opiskelu-aikana mulla ei ollu minkäänlaista työnäkyä – enemmänki, et lopetan tän, liian rankkaa.* Silti hän ei antanut periksi, ja on nyt alkanut tunnistaa jonkinlaista kutsumusta: *Koen, et opiskeluaajan vastoinkäymiset on vahvistanu työhön. Jonkinlainen kutsumus mulla on. [...] Oon pysyny tässä, se jotenki vahvistaa sitä, et mun kuuluu olla tässä.*

Moni kanttori oli osallistunut erilaisiin koulutuksiin, jotka näyttävät tukevan ammatillista kasvua. Osaamisen karttumisen lisäksi myös ammatillinen identiteetti lujittuu: *Koulutukset [...] on identiteettiä vahvistavia.* Koulutus voi olla lääke silloin, kun oma työtehtävä ei haasta. *Tällä hetkellä työelämä ei anna kunnolla motivoivia haasteita. On pitäny hakee ne toisaalta [...], koulutuksista.* Itseään voi kehittää harjoittelemalla uutta ohjelmistoa sekä käymällä tunneilla. Perustyössäkin voi haastaa itsensä: *Tykkään transponoida. [...] on estäny mua leipääntymästä. Nään vaivaa.*

Työajaton työ ei tule koskaan valmiiksi, ja siksi rajaamisen taitoa on opeteltava: *Mun on pitäny opetella sanomaan ei. Ja sitten kokemaan se, et kun toinen sanoo ”Etkö?”* Kyse on kasvusta, ihmisenä ja seurakuntatyön tekijänä: *Ei tartte kaikkeen pystyä.* Palautetta tulee, mutta on joutunu opettelemaan siihen, että ei jokaisesta kommentista ota itseensä.

Reija koki yllättäen musiikillisen heräämisen, mikä johti uusien soitto-taitojen opiskeluun ja ammatilliseen kasvuun.

Vuonna 2012 rupesin vähä herään. [X-musiikin] konsertissa oli ihan mahtavaa! Innostuin siitä kauheesti. [...] Kun järjestin [tällä] [x-musiikin] konserttia ja oli enemmänkin soittokavereita, ni suuri osa näistä aktiivisista tykkää ihan kauheesti! Mä oon saanu varmaan parhaimmat palautteet tai menestykset [silloin].

[...] tää on kyllä kauheesti avartanu muusikkoutta – mä en oo ollu mikää semmonen [huippu]. Mut mä oon siitä kuitenkin innostunu ja mä huomaan, että sitä voi oppia.

Uteliaisuus sai Reijan lähtemään uuden musiikkityölin konsertteihin. Vähitellen hän alkoi opiskella tätä genreä ja sai samanhenkisiä soittokavereita. Hän koki osaamisensa sekä repertuaarinsa laajentuneen merkittävästi ja oli tästä valtavan innostunut. Lisäksi hän pystyi nyt palvelemaan seurakuntaansa entistäkin paremmin.

8.4 Narratiivisen analyysin tuottamat tarinat

Seuraavissa narratiivisen analyysin periaattein tuotetuissa tarinoissa on käytetty runsaasti tutkimushenkilöiden omia ilmaisuja. Ensimmäinen kuvaa kanttorin arkea, ”Se arkinen tarina”. Toinen tarina, ”Työssä pyhän äärellä”, tarkastelee kokemusta pyhästä. Viimeinen, ”Kasvun paikkoja”, käsittelee ammatillista kasvua.

8.4.1 Se arkinen tarina

Taas on mennyt päivä tietokoneella ja ollaan jo iltapäivässä! Huolestuttaa, kun ens viikonloppu pitäisi olla mun vapaa, mut en oo vielääkään saanut sijaista itselleni. Mun tarvii aina itse hankkia sijainen. – Pääsispä tästä edes hetkeks soittamaan, urkuja tai pianoa! Silloin tuntis olevansa taas vähän enemmän elossa. – Huoh! Ehkä illalla, kun nää pakolliset työt on ohi.

Työssä menee paljon aikaa järjestelmiin ja tietokonehommiin. Lisäks on pakko suunnitella etukäteen eri ihmisten kanssa, koska mä oon ainoa kanttori seurakunnassa. Kun vieraillee eri työmuodoissa – ripari, diakonia, lähetys – pitää olla matskut valmiina ku meet sinne. Olispa kollega, jolta kysyy mielipidettä ja jonka kanssa jakaa hommia! Välillä tuntuu kans siltä, että muitten pöydät – varsinki viraston puolelta – tyhjennetään meille hengellisen työn tekijöille. Meiän tarvii sit opiskella taloushallintoa ja ties mitä. Kaiken takana on se säästäminen. – Päivittäin kans turhauttaa meiän työilmapiiiri, se negatiivinen jauhaminen ja suhtautuminen asioihin. Ruoditaan vaan sitä, et mikä meni pieleen. Huumoriakaan ei oikeen sallita. Semmonen syö välillä.

Mun arki on sitä, että kuljen tilaisuuksissa, vedän kuoroja, ja toki on jumikset. Aikaa menee hautajaisiin – meillä on normaalisti neljät hautajaiset viikossa. Niihin kuluu kaks päivää viikossa, kun muistoissakin pitää olla. Sit mulla on lasten muskareita, näkövammaisten ja vanhusten kerhoja – niissä käyn laulattamassa ja soittamassa. Onneks on hyvä työpari, lapsi- ja perhetyöntekijä, jonka kanssa kierrän kaikki päiväkodit ja ryhmikset putkeen. Oon pitänyt välillä

myös pyhäkouluu, koska se on musta tarkeeta. Tällä hetkellä se on kyl tauolla. Sit mä säestän joitakin musiikkiopiston pitemmällä olevia oppilaita, ja sitä kautta oon saanu soittajia myös meidän jumiksiin. Mun mielestä se yhteistyö on tosi tarkeeta – kun sille vaan olis aikaa. Opiston opettajat tykkää, ja soittajat, mut täällä seurakunnassa ei ihan ymmärretä tän arvoa.

Parina ekana työvuotena hoidin alakoulun musiikinopetuksen. Kun tulin virkaan nii annettiin ymmärtää, että näin kuuluu tehdä, koska mun edeltäjäkin oli sen hoitanut. Mulla oli sit käytännössä 7 päivää viikossa töitä. Sillon ei vielä ollu tietokonehommia eikä hautajaisiakaan niin paljon kun nyt. Onneks joissain koulutuksissa oon viisastunu, ja oon käyny työhohjauksessa. Oon vihdoin oppinu sanomaan ”ei!”.

Olin joku aika sitte kurssilla Järvenpäässä. Mun mielestä koulutuksiin pitä olla kaikilla mahdollisuus! Siellä parin tutun kanssa saunan jälkeen istuttiin yläkerran pikkukeittiössä ja juteltiin töistä. Paavo kuvas arkeaan haahuiluks. Hän vähän veisteli, että voi paljastuu, et kuinka vähän hän tekee töitä. Työstä ei oo hälle haasteeksi, on pitäny hakee haasteet muualta. Paikallispoliitiikkaa, kirja-arvosteluja, kansalaisopiston kuoroa, opiskelua ja paljon verkostoja – näistä tuleeki aika sirpaleinen arki. Paavo kaipais vielä haastetta muusikkona, hän haluis kaivaa urkurin itsestään esiin. Miten se parhaiten kävis, hän nyt miettii.

Nooralla oli erilainen stoori. Hän oli monien työvuosien jälkeen päättäny lähtee päivittämään tutkintoaan. Ihan huikeeta, kun sai vapaat viikonlopit! Nooralla oli töissä ollu pahimmillaan seitsemän viikon työputki ilman vapaata viikonloppua. Nyt soittotunnit ja opiskelijan status tuntu hänestä tosi virkistävältä. Harmitti vaan se, kun hän olis nimenomaan halunnut opiskella vapsia ja imppaa – ja just nää oli kiven alla. Ne on yksityistunteja ja koululle kalliita. Elämä ilman pitkii työmatkoja on silti luxusta: Nooran työpaikka on tyypillinen liitosseurakunta, jossa etäisyydet on suuria. Aamumessuun saatto olla 60 kilsaa matka, sen perään ajettiin heti toiseen, joskus kolmanteenkin messuun. – Me todettiin siellä yhdessä, että kanttorin yks oleellinen instrumentti on auto.

Kanttorin työ riippuu tosi paljon siitä, millasessa seurakunnassa satut olemaan. Työn määrä tosiaan vaihtelee. Siellä me eletään, siel omassa seurakuntakuplassa. Kaikilla meillä on töissä paljon toistoa: samat virret ja muut musat toimituksissa, ja kirkkovuosi pyörii. Se kuuluu työn luonteeseen. Mut mitä välii, miten monennen kerran mä teen jonku kappaleen, jos se on tarkeeta just näille ihmisille. Mä pyrin soittamaa niin täydestä sydäimestä ku vaan pystyn.

On tää kyl tarkeeta työtä – saa olla mukana ihmisten tarkeis hetkissä. Kyl mä tykkään kanttori olla, kuiteski.

Mukana Enni, Noora, Venla, Ville, Helena, Laura ja Paavo

8.4.2 Työssä pyhän äärellä

Kanttoripäivien kahvitauolla pöydän ääressä istuskelee joukko kanttoreita, jotka ovat tunteneet toisensa jo opiskeluajoilta. Puhe kaartelee siellä täällä, mutta kiertyy sitten pyhän ja työn ympärille. Yhtä mieltä ollaan siitä, että kirkolliset toimitukset ja jumalanpalvelukset ovat pyhiä. Ville heittää:

– Mun mielestä on pyhiä asioita ja hienoja asioita, mut ne on eri juttu – vaik joku ois miten hienoo ja komeeta. Kyl moni kokemus voi mulla mennä ihan yli, olematta silti pyhiä. – Mites teillä?

Venla nyökkää kahvikuppinsa takaa. – Samaa mieltä. Vaik ois miten upeeta, on siinä oltava sielua. Muuten jää tyhjäksi.

– Ai jaa, mulle musiikki on melkeen Jumalan ääni, toteaa Laura. – Se edustaa mulle pyhiä maailmaa. Kun pääsen musiikin flow-tilaan, ni aika pysähtyy. On se vaan ihan taivaallista! Uskon mä Jumalaan, ja haluan tehdä työtä kanttorina kirkossa. Tää on yks kivoimmista tavoista olla muusikko.

Laura miettii hetken. – Mut ois kyl tosi onnellista, jos pääsis laulamaan kunnolla oopperaa! Voishan sitä ryhtyy sellaseks, et tekee vaan kanttorin perus-duunin mahdollisimman vähällä vaivalla, ja sit ois paljon ulkopuolisii proggiksia laulajana. Mut... emmä. Sellasii kanttoreita kaikki inhoo.

Enni tuhahtaa. – Jos mä haluisin olla taiteilja, ni en kyllä ois töissä kirkossa!

Ville ryhtyy muistelemaan. – Kun mä valmistuin, nii aattelin, et mä haluan olla taiteilija, joka antaa panoksensa kirkon käyttöön. Olin tosi paljon panostanu opintoihin, ja olin sillon just pitäny ensikonsertin. Oikeesti koin itseni taiteilijaksi.

– Ou jee! – Mut ootteks te oikeesti miettiny, miks te ootte kirkon töissä, utelee Laura.

– Mä koen jotenki tärkeeks olla jonkun pyhän ja suuren asian äärellä, muotoilee Paavo.

– Kyl mä joskus mietin, et mitä muuta vois tehdä. Tää koulutus kuitenkin pätevöittää nimenomaan kanttoriks. Ja opettaa mä en halunnu, tunnustaa Helena.

– Mä en ainakaa opiskellessa kuvitellu, että ikinä oisin töissä kanttorina, toteaa Kiira. – Kanttorin duuni ois tarkottanu epäonnistumista laulajana. Nuorena sitä aatteli niin. Tässä sitä nyt ollaan... Kuitenki oon kokenu nykyssä työssä, et oon saanu tehdä ihan mahtavia juttuja. Ja mun käsitys pyhästä on huomattavasti laajentunu, just näitten uusien juttujen takia.

– No miten, utelee Noora. – Mulla se kotoota opittu pyhä on pysyny aika samana.

– Mä aloin kiinnostuu erilaisista musiikkityyleistä, aloittaa Kiira. – Mun bändin kanssa kävin kokeileen kaikenlaista, ja sit kun se otti tulta alleen, niin aloin panostaa siihen kunnolla. Kirkkoherra anto vapaat kädet. Mut eihän kaikki

todellakaa arvosta näit cross-overeita – ei muka oo oikeeta kirkkomusiikkia. Jos joku saa upeen kokemuksen, mitä väliä on, mitä musiikkii käytettiin? Hälle se on hengellinen kokemus, siel pyhän äärellä, pyhässä paikassa.

Ville muotoilee harkiten omaa kantaansa.

– Eiks pyhän pitäis olla Jumalan kanssa tekemisissä, aika ilmeisellä tavalla.

– Ehkä... – Mut onks teillä jotain musiikillisii pyhii tekstei? Tai teoksii, utelee Laura.

– No se Bach, emmä siitä pääse mihinkään, tunnustaa Noora.

Reija on seurannut jutustelua pöydän toisesta päästä. Hän rohkaistuu mukaan keskusteluun. – Mä oon varmaan jotenki erilainen, mun on vaikeee löytää mun työstä pyhää. Mä kammoon kaikkee pönötystä. Toiässä mä aattelen aina niit ihmisii, ja tykkään siitä, että meil on seurakunnassa aina kaikki sillai asiallista, ja toimivaa, mut samalla lämminhenkistä.

Nelli nyökkää. – Mulle pyhä ei oo pelottava eikä juhlallinen, ei se kangista mihinkää. Leikkiki voi olla pyhää! Kaikki lähtee ihmiskäsityksestä: jokainen ihminen on pyhä, ja meiän pitäis kunnioittaa jokaisessa olevaa pyhyyttä.

Pöydän päässä istuva Reija on hämmentynyt. Hän vierastaa pyhää; se on hänestä aina tuntunut jotenkin vakavalta ja elämälle vieraalta. Reijan tausta on ei-kirkollinen, ja kanttoriksi opiskelemaan hän aikanaan päätyi vähän vahingossa, kun ei päässyt ensisijaiselle uralle. Hän kokee olevansa nimenomaan musiikkityössä seurakunnassa. Hyvin hän on viihtynyt, ja tykkää olla seurakuntalaistensa kanssa. Hänestä on mukava olla mukana kirkkokahvien järjestelyissä, leipoa sinne, taitella lautasliinoja. Seurakuntalaisen kanssa hänelle on syntynyt ystävyyssuhteita.

Nelli jatkaa: – Musta ihmisiltä ei pidä kysellä, ei määritellä omaa eikä toisen pyhää. Ei mennä toisen ihmisen pyhän alueen yli ilman että otetaan niitä kenkiä jalasta.

– Onhan pyhä semmonen mysteeri, jota me ei koskaan pystytä käsittämään eikä selittämään, filosofoi Paavo. – Sanat ei riitä.

Kahviporukka jää miettimään. Paavo jatkaa: – Voi arkikin olla pyhää! Usein ihmisten arki kaipaa ”breikki-paikkoja”, ja mä voin esim. mun kuorolle tarjota semmosia pieniä juhlahetkiä, perusharkkoissakin. Jos onnistusin murtamaan rutiinin ja tuomaan jotain merkityksellistä, jotain pyhää, heille.

– Aivan, just rutiini on se, mikä tappaa pyhyyden, lausahtaa Laura.

– Mun mielestä viihteellisyys tarvelee pyhän, pistää Helena väliin. – Ja kaikenlaiset palvelumuotoilut ja muut kotkotukset. – Mut eiks elävä seurakunta – joita sentään viel on – eiks se sentään oo pyhää?

– Mulle messu on pyhää, vielä! Messu on meiän keskus, ja sieltä sen pyhän pitäis tulla meiän mukana arkeen – ja kaikkeen, miettii Venla.

Siinä on haastetta kaikille. Pyhän pitäisi levitä meidän kauttamme arkeen. Totuus kuitenkin on, että monella kanttorilla on liikaa töitä, liikaa kohtauksia, samoin rutiinia ja toistoa ylen määrin. Miten kanttori jaksaa, pyhän ammattilaisena?

– Sanokaas, miten sitä omaa pyhää vois jotenki vaalia, aprikoi Laura.

– Musta pyhyyden kokemus on oman sisikunnan virityksen tila, kiteyttää Nelli ja jatkaa. – Jos huolehdin itestäni, myös hengellisenä ihmisenä, ni mun reseptorit on auki ja aistin pyhän herkemmin. Mut jos laiminlyön sen, ni en voi kokee pyhyyttä. Mun on huolehdittava itestäni, on oltava aikaa omalle hengelliselle elämälle. – Täs just onkin haaste kaikille kirkon työntekijöille.

– Jos vaan ois aikaa, huoahtaa Laura. – Kyl mäkin riemumielin menisin retriittiin!

Kahvit on juotu ja pöydät alkavat tyhjentyä, astiat palautetaan. Kanttorit siirtyvät omille kanavilleen työskentelemään. Pyhä on läsnä siellä, vaikka kätkeytyneenäkin – kuten äskeisessä polveilevassa keskustelussa. Jokainen hetki voi olla pyhä. Jokainen kohtaaminen voi olla pyhä.

Mukana kaikki tutkimushenkilöt

8.4.3 Kasvun paikkoja

Se pääsi opiskelemaan kirkkomusiikkii, vahingossa. Kanttorin työstä se ei tiennyt sillon mitään – oli kirjastosta hakenut virsikirjat pääsykoetta varten. Musiikin-ohjaajaks se olis halunnut; ei se ollut aatellut todellakaan mitään kirkon työtä, tai ainakaan mitään hengellistä puuhaa. Mut niin se alotti opinnot, valmistukin ihan asiallisesti. Niin siitä Suvista tuli kanttori, ja ihan hyvä sellanen!

Olin puhunut edellisiltana Reijan, mun entisen työkaverin kanssa tosi pitkän puhelun. Reija oli tosi intona. Se kertoi, et se oli alkanut sen uudessa työpaikassa joku vuosi sitten kokeilla erilaisia tyylejä ja oli löytänyt irkkumusan. Ensimmäinen se oli opetellut tinapillin soittamista, sit jatkanut viululla. Jossain vaiheessa se pääsi bändiin. Reija oli hehkuttanut omaa musiikillista kehitystään, et miten tää irkkumusa oli kauheesti avartanut sen muusikkoutta. Sit vielä sen seurakunnan vakikävijät oli olleet ihastuneita irkkumusaan.

Mun elämä on mennyt toisin. Mua on aika pienestä kutsunut sekä kirkko että musiikki. Pianotunnit aloitin 7-vuotiaana, ja seurakuntanuoriin menin sit ripariaikoina. Niis meidän porukoissa aateltiin, et kaiken piti olla vaa hengellistä enkä siksi mennyt koulun kuuroon. Myöhemmin harmitti, koska sieluisin oppinu monta juttua, mitä kanttoriopinnoissa Sibassa tarvittiin. – Oli se kyl mustavalkosta touhuu.

Pianoo soitin kouluaikana ihan tosissani, mut opettajan kanssa oltii yhtä mieltä siitä, että kirkkomuusikko musta tulee, et ei pianistia – se ei ollu realismia. Ku opiskelin sit akatemialla, alko laulu jossain vaiheessa sujuu ihmeen sulavasti, ja keskityinki sit siihen. Tein siinä A-tutkinnon ja pidin ensikonsertin Hesassa. Koin itteni selkeesti enemmän taiteilijaks. Sillä asenteella menin kirkon töihin.

Mä muistan Siban ajoilta yhden Kiiran, joka tähtäs tosissaan kapellimestarin uralle. Sillä oli tosi lupaava ote johtamiseen ja se oli aika dramaattinen tapaus. Se teki Kimun tutkinnon loppuun, mut sit aika pian jätti hyvästit kanttorihommille ja syventy vaa johtamiseen. Sit se ei kuitenkaa pärjänny yksissä tärkeissä kisoissa, joihin se oli hurjasti panostanu. Seuraavan kerran kuulin Kiirasta, monen vuoden päästä, ku se oli taas kanttorina jossain ja teki näkyvää uraa säveltäjänä. Sen tuotanto ei ollu mitää perinteistä kirkkomusiikkii vaa se yhdisteli monii eri tyylejä. No, siitä oltiin tietty aika montaa mieltä – nää meidän piirit kun on aika pienet ja tosi kriittiset. Sellasissa kuppikunnissa ei oikeen mitään erilaista osata eikä haluta arvostaa. Se on musta vahinko. Ei tarvi tykätä, mut silti voi arvostaa sitä, et joku on taitava ja uskaltaa kokeilla.

Mun nykyssä työpaikassa me kanttorit ollaan aika erilaisia. Jännää, miten joku hioo omaa instrumenttii loputtomiin – ja toinen perustaa kymmenen ryhmää, jois tapahtuu vaik mitä. – Yhessä vaiheessa mä jouduin tekemään vastaavan kanttorin hommii. Sillon meni oma muusikkous ihan hunningolle, ku en ehtiny panostaa omaan harjotteluun. Olin silloin pitkään taiteellisessa montussa. Onneks yks kollega sai mut tajuumaan, et ainoo tapa pysyy elossa muusikkona on se, et jostain vaan raivaa tilaa harjottelulle. Sit kävi säkä, ku meidän organisaatiossa tuli taas jotain muutoksii, ja mä pääsin eroon työvuorojen teosta ja muista vastuista. Siit lähtien oonki tehny uutta ohjelmistoo – ja elämä kulkee taas!

Riparityössä en oo kyl päässy sinuiks näitten viihde-genrejen kanssa. Mun mielestä gospel-musiikissa on semmoset musiikilliset rusinat pullasta kerätty yhteen jonoon ja nautiskeltu. Minkäslaisen jumalakuvan tämmönen musiikkityyli välittää? – Muuten kyl riparilla oon ollu erittäin vaikuttunu siitä, miten loistavaa työtä nuoriso-ohjaajat tekee. Niil on fantastinen ote nuoriin. Leireillä oon katsonu viisaammaks olla taka-alalla ja antaa osaavampien hoidella hommii.

Opintojen jälkeen olin enemmän taiteilija ku nyt. Solistin ja kirkon työnteikijän identiteetit oli silloin erillään. Näissä hommissa mun silmät on vähitellen avautunu toisten työalojen suhteen, varsinki ku me tehään monia juttuja yhdessä. Oon huomannu, miten kivaa se on! Nuoriso- ja lapsityöntekijöiden kanssa oon nähny, miten paljon niil on hyvää ammattitaitoo ja miten upeeta työtä ne tekee. Mulla tää on ollu iso asennemuutos: mä oon yks työyhteisön jäsen, ja mulla

on omat taidot, mä palvelen näillä – sulla on nuo taidot ja sä palvelet niillä. Kaikki me tehään yhdessä hengellistä työtä, kukin omilla lahjoilla ja osaamisella. Mä saan musisoida paljon ja toteuttaa mun muusikkouden ydintä, mut silti mä voin olla täysverinen kirkon työntekijä, työtoverina ja yhteisön osana.

Mukana Reija, Paavo, Kiira, Ville, Laura

8.5 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksessa paneuduttiin kanttoreiden työn arkeen, työhön ja henkilökoh-
taiseen elämään kytkeytyvään pyhään, pyhän oppimiseen ja muuttumiseen
työelämän aikana, sekä näiden prosessien lomassa tapahtuvaan ammatilliseen
kasvuun. Tulokset saivat ilmaisuksensa narratiivisen analyysin tuottamissa tari-
noissa. Seuraavassa teemat käydään vielä lyhyesti läpi.

8.5.1 Arjesta pyhään

Kanttoreiden puhe arjesta oli odotettua: arkea olivat paperi-, kone- ja jär-
jestelmätyöt, harjoitusten vetäminen. Toistuvia työtehtäviä pidettiin myös
arkisina, joskin ne pyrittiin tekemään palveluasenteella ja tosissaan, jopa
”sydänverellä”. Usean haastatellun kohdalla kuitenkin työn määrä oli huo-
lestuttavan suuri. Yhden kanttorin arki näytti väljältä, mutta sirpaleiselta.
Moni taiteili jaksamisensa kanssa.

Pyhän kokeminen oli tuttua kaikille tutkimushenkilöille, yhtä lukuun
ottamatta. Tyypillisimmin pyhän eväät oli saatu jo kotoa, joskin käsitys py-
hästä oli työvuosien myötä avartunut. Pyhä näyttäytyi tavanomaisesta poik-
keavana, erilleen otettuna⁶⁵ mutta myös mystisenä, ”ylimenevänä”⁶⁶. Pyhän
kokeminen rajattiin hengelliseen kontekstiin: ollakseen pyhä sen on oltava
Jumalan kanssa tekemisissä (Ville). Pyhä voi olla läsnä yllättäen pienissä
ohikiitävissä hetkissä ja kohtaamisissa (Venla). Leikkikin voi yhtä lailla olla
pyhää: missä aitous, siellä pyhyys (Nelli). Musiikillista pyhää aineistosta löytyi
sanoitettuna vähän: musiikki edusti lähes Jumalan ääntä (Laura). Pyhä voi

65 Vrt. Mannermaa 2016, 30.

66 Vrt. Otto 1990, 5–7, 9–10, 12, 25, 31, 47–49.

välittyä monenlaisen musiikin kautta: pyhässä kontekstissa ihminen voi saada koskettavan kokemuksen pyhästä, minkä tahansa musiikin välityksellä (Kiira).

Rutinoitumista vastaan taisteltiin, ettei kokemus pyhästä katoaisi. ”Uudet kotkotukset”, kuten ihmisten viihdyttäminen ja palvelumuotoilu tuhoavat pyhän (Helena). Moni kanttori kaipasi aikaa ja mahdollisuutta oman hengellisen elämän hoitamiseen; esimerkkeinä mainittiin retriitit, seminaarit ja sielunhoito. On murheellista, jos kanttori oman uskonelämän hiipuessaa ”käy vaan töissä, tekee hengellistä työtä” (Kiira). Viime kädessä kuitenkin hengellinen elämä ja sen hoitaminen on omalla vastuulla, joskin liian suuren työkuorman alla siihen ei riitä voimia.

Ville pohtii subjektiivisuutta ja objektiivisuutta seurakunnan musiikissa samaan tapaan kuin Eliade, joka näkee ihmisen kaipuun objektiivisuuteen, pois subjektiivisten kokemusten vankilasta:⁶⁷

Ville: *Nuorten seurakunnan veisut ei edusta mulle mitään pyhää tekstiä, enemmän tällaiset korkeakirkolliset, objektiivisemmat.*

Tutkija: *Miksi objektiivisemmat? Haluut subjektiivisuuden pois?*

Ville: *No ku se on jotenki aina kokijakohtaista. Et jos se lauluntekijä on kokenu jotakin näin – nii se ei oo sillä tavalla katolista, siinä mielessä, että se olis yhteistä. Siinä jokainen laulaa vaa omista ongelmistaan.*

Tutkittavat toivat monin eri tavoin kuitenkin esiin pyhyiden kokemuksen henkilökohtaisuutta. Aineiston perusteella pyhä voitiin kokea sekä henkilökohtaisesti että kollektiivisesti.

8.5.2 Ammatillista kasvua

Kanttorin ammatillinen kasvu näyttäytyi monitahoisena. Ensinnäkin ilmeni osaamisen kasvua (Enni), jopa musiikillista herätystä (Reija). Useita koulutuksia käytiin ja kasvatettiin musiikillista kompetenssia (Paavo). Parhaillaan oltiin päivittämässä kanttorin tutkintoa (Noora). Toiseksi koulutukset kytkeytyivät ammatilliseen identiteettiin, vahvistivat sitä ja toimivat sille peilinä (Enni, Noora). Suostuminen pysymään kanttorin työssä oli saanut varovaisen kutsu-
mustietoisuuden puhkeamaan esiin (Venla). Oma paikka osaavana kanttorina löydettiin eikä oopperauran kariutuminen enää määrittänyt minuutta (Kiira). Kolmanneksi ammatillinen kasvu liittyi myös kirkon työntekijänä kasvamiseen.

⁶⁷ Eliade 2003, 50.

Usein tämä oli yhteydessä hengelliseen kasvuun. Suuri taiteilija muuntui yhdeksi seurakunnan työntekijäksi muiden joukkoon ja oppi arvostamaan muiden osaamista (Ville). Monitaitoinen kanttori, jonka ”CV:ssä on komeita juttuja”, nautti saadessaan olla töissä maalaismaisessa ympäristössä: saa tehdä peruskanttorin töitä, soittaa perinteistä häämusiikkia – juuri siellä ”oon niin virtaa täynnä!” Iloa tuotti, että ”tää on elävä seurakunta!” (Helena) – Tällöin identiteetti muuttuu, mutta samalla tapahtuu myös kasvua pienemmäksi, kohti nöyryyttä.

8.6 Pohdinta

Musiikin äärellä on mahdollista kokea pyhyyttä, joka avaa oven mystiseen ulottuvuuteen ja joka näyttäytyy kaikesta muusta poikkeavana. Musiikin sakralisuudessa – tai puhuttelevuudessa – on Mannermaan mukaan kyse kuulijan ja soivan musiikin välisestä suhteesta, jota voi vain koettaa ymmärtää, ei mitata.⁶⁸ Gadameria mukaillen Mannermaa päättelee, että musiikin sakralisuus voidaan ajatella liittymisenä suhteeseen sellaisen kanssa, jolla on merkitystä.⁶⁹

Kirkon työssä musiikin ammattilainen joutuu kasvokkain myös uskonnollisen pyhän kanssa, josta kumpuavat perustavanlaatuiset merkitykset ja jonka alkuperä on hengellinen. Tähän pyhään hänellä on oltava suhde voidakseen toimia ammatissaan kirkon työssä. Työskentely muusikkona kirkossa on elimellisellä tavalla jotain erilaista kuin esimerkiksi orkesterimuusikon tai musiikkipedagogin toiminta.

Kanttorin ammatillinen kasvu tapahtuu kiinteästi kytkeytyneenä pyhään kontekstiin, jossa oma osaaminen, niin musiikillinen kuin muunkinlainen, joutuu erilaiseen valotukseen. Tämä kasvu tarkoittaa luonnollisesti taitojen ja kompetenssin kehittymistä: kirkon muusikko on tinkimätön ammattimuusikko, jolta edellytetään musiikillisen osaamisen kasvua. Tämän lisäksi ammatillinen kasvu käsittää myös hengellisen elämän vaalimisen, olemisen suhteessa syvimpien merkitysten korkeimpaan lähteeseen, Jumalaan. Tässä katsannossa kanttorin ammatillinen kasvu voikin paradoksaalisesti tarkoittaa eräänlaista kasvua pienemmäksi, jolloin taiteilijan ego taipuu työtoveruuteen toisten kanssa, palvelemaan asenteeseen. Tällöin musiikikityössä ei ole kyse vain oman taidon ja taiteen säteilystä, vaan toisten kanssa tehtävästä yhteisestä työstä, jossa taidot ja osaaminen täydentävät

68 Mannermaa 2016, 5.

69 Gadamer 2004, 79; Mannermaa 2016, 63.

toisiaan. Tässä työssä, pyhän äärellä, voidaan myös yhdessä kokea jotain samankaltaista, minkä Johann Sebastian Bach tiivistä sävellystensä päätteeksi sanoihin *Soli Deo Gloria*⁷⁰.

Lähteet

Haastattelut

2017 (10 kpl). Nauhoitteet ja litteroitu aineisto on tekijän arkistossa.

Kirjallisuus

Anttonen, Veikko

1996 Ihmisen ja maan rajat. 'Pyhä' kulttuurisena kategoriana. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 646. Helsinki: SKS.

Bell, Susan E.

1988 Becoming a Political Woman: The Reconstruction and Interpretation of Experience Through Stories. – Gender and Discourse: The Power of Talk. Ed. by Alexandra Dundas Todd & Susan Fisher. Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation. 97–123.

Bruner, Jerome

1987 Life as narrative. – Social Research 54/1, 11–32.

Denison, Jim

1996 Sport Narratives. – Qualitative Inquiry 2/3, 351–362.

Denzin, Norman K.

1989 Interpretive Biography. London: Sage.

70 ”Yksin Jumalalle kunnia”.

Djupsjöbacka, Gustav

- 2010 Pyhyyden asialla puustellissa? Kirkkomusiikkikoulutuksen kulttuurinen merkitys. – *Facultas Ludendi*. Erkki Tuppuraiselle hänen 65-vuotissyntymäpäivänään 15. marraskuuta 2010. Toim. Jorma Hannikainen. [Kuopio]: Sibelius-Akatemia, Kuopion osasto. 33–41.

Durkheim, Émile

- 1980 (1912) Uskontoelämän alkeismuodot. Suom. Seppo Randell. Helsinki: Tammi.

Eliade, Mircea

- 2003 (1957) Pyhä ja profaani. Suom. Teuvo Laitila, 2003. Helsinki: Loki-Kirjat.

Engström, Katarina & Salminen, Veli-Matti & Tuukkanen, Teija

- 2018 Muusikkona kirkon palveluksessa. Kanttoreiden osaamiskartoituskysely 2017. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 59. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+++Muusikkona+kirkon+palveluksessa/31ca07a2-d606-aab8-2229-eb48b6436eb0> (viitattu 13.5.2019).

Eskola, Jari & Suoranta, Juha

- 1998 Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, Anneli

- 2007 Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. – Työ, identiteetti ja oppiminen. Toim. Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen. Helsinki: WSOY. 90–142.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja

- 2006 Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. – Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismäa. Helsinki: Kansanvalistusseura. 26–49.

Frank, Katherine

- 2000 “The Management of Hunger”: Using Fiction in Writing Anthropology. – *Qualitative Inquiry* 6/4, 474–488.

Gadamer, Hans Georg

- 2004 Hermeneutiikka: Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa. Valikoinut ja suomentanut Ismo Nikander. Tampere: Vastapaino.

Grundstén, Anne-Marie

- 2017 Hautausmusiikki ja sen valinta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suomenkielisissä seurakunnissa. Diss. Helsinki: Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.

Halmio, Pirkko

- 1997 Elämän ja kokemuksen ääni – Narratiivisuus ja elämäkerrallinen lähestymistapa opettajatutkimuksessa. – Tiedepolitiikka 3, 9–14.

Hatch, J. Amos & Wisniewski, Richard (ed.)

- 1995 Life History and Narrative. London: Falmer.

Heikkinen, Hannu L. T.

- 2000 Tarinan mahti – Narratiivisuuden teemoja ja muunnelmia. Tiedepolitiikka 4, 47–58.
- 2002 Whatever is narrative research? – Narrative Research. Voices of Teachers and Philosopher. Ed. by Rauno Huttunen, Hannu L.T. Heikkinen & Leena Syrjälä. Jyväskylä: SoPhi. 23–28.

Huhtanen, Kaija

- 2004 Pianistista soitonopettajaksi. Tarinat naisten kokemusten merkityksellistäjinä. Diss. Studia Musica 24. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- 2009 Identiteettityö tukemassa soitonopettajuuden rakentumista. – Musiikki 10/1, 42–54.
- 2013 Kanttorin ammatillinen identiteetti. Kirkkomusiikin aineryhmän pro gradu -tutkielma. Helsinki: Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/234929> (viitattu 10.4.2019).

James, William

- 1999 The varieties of religious experience: a study in human nature. New York: The Modern Library.

Kelchtermans, Geert

- 1993 A Biographical Perspective on Professional Development. – Research on Teacher Thinking: Understanding Professional Development. Ed. by Christopher Day, James Calderhead & Pam Denicolo. London: Falmer Press. 198–220.

Kirkkomusiikin koulutus OAMK

2016–2017 Kirkkomusiikin koulutus OAMK. Musiikin tutkinto-ohjelma, kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehto (240 op), Oulun seudun ammattikorkeakoulu. <https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojensialto/opetussuunnitelmat?koulutus=mus2016s-kir&lk=s2016>.

Kirkon hengellisen työn ammattien ydinsäätminen 2010

2010 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinsäätminen 2010. Hyväksytty kirkkohallituksessa 20.10.2010. Helsinki: Kirkkohallitus.

Leskelä, Jori

2005 Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehityksen tukena. Diss. Tampereen yliopisto.

Mannermaa, Petteri

2016 Musiikin sakraalisuus. Pyhän ilmeneminen musiikissa Arvo Survon ajattelun pohjalta. Uskontotieteen pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

May, Vanessa

2001 Lone Motherhood in Finnish Women's Life Stories. Diss. Turku: Åbo Akademi University Press.

Mykhalovskiy, Eric & Church, Catherine

2001 The Man Who Wanted to Be Faithful. A presentation in a conference "Texts of Testimony: Autobiography, Life-Story Narratives, and the Public Sphere". Liverpool, 23–25.8.2001.

Niemelä, Kati

2014 Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Kutsumusta%2C+auttamista+ja+itsens%C3%A4+toteuttamista_.+Kirkon+akateemisten+j%C3%A4senkysely+2014+38.pdf/7dd48d4f-a875-0baf-2ff0-7e01a527adf6 (viitattu 13.5.2019).

Ollila, Sanna

- 2013 Arvo(i)tuksia jäljittämässä. Pyhän rakentumisesta ja representaatiosta suomalaisessa mediassa 12.10.2010–20.9.2011. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Opinto-opas

- 2018 Opinto-opas. Kirkkomusiikin aineryhmä, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. https://www.uniarts.fi/sites/default/files/Kirkkomusiikki_7.pdf (viitattu 23.1.2019)

Otto, Rudolf

- 1990 (1923) *The idea of the Holy: An inquiry into the non-rational factor in the idea of the divine and its relation to the rational.* Transl. by John. W. Harvey. London: Oxford University Press.

Pohjannoro, Ulla & Pesonen, Mirka

- 2010 Kanttorit 2010. Kirkkoherrojen ajatuksia seurakuntien musiikkielämästä ja sen tulevaisuudesta. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive. Osaraportti 7. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 6/2010. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

Polkinghorne, Donald E.

- 1988 *Narrative Knowing and the Human Sciences.* New York: New York State University Press.

Riis, Ole & Woodhead, Linda

- 2010 *A Sociology of Religious Emotion.* Oxford, UK: Oxford University Press.

Roos, J-P.

- 1988 *Elämäntavasta elämäkertaan.* Helsinki: Gummerus.

Ruohotie, Pekka

- 2000 *Ammattikasvatuksen yliopistollinen opetus ja tutkimus. – Suomalaisen ammattikasvatuksen historia.* Toim. Anneli Rajaniemi. Helsinki: OKKA-säätiö ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. 282–286.
- 2003 *Mitä on ammatillinen huippuosaaminen? – Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 5/1, 4–11.

Saarinen, Jaana

- 2003 *Naistutkijat tiedemaailmassa. Kertomuksia tutkimusprosesseista.* Acta Universitatis Lapponiensis 57. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Sikes, Patricia & Measor, Linda & Woods, Peter

1985 *Teacher Careers. Crises and Continuities*. London: Falmer Press.

Sparkes, Andrew

1996 *The fatal flaw: A Narrative of the fragile body-self*. – *Qualitative Inquiry* 2, 463–494.

Stevanovic, Melisa

2014 *Virisanoitukset neuvottelun kohteena pappien ja kanttoreiden työpalaverissa*. – *Sanaa tutkimassa*. Näkökulmia uskonnolliseen kieleen ja sen käyttöön. Toim. Riikka Nissi & Aila Mielikäinen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 267–299.

Sumiala-Seppänen, Johanna

2005 *Pyhän median monet kasvot*. – *Pyhä media*. Toim. Johanna Sumiala-Seppänen. Jyväskylä: Atena, 11–17.

Syrjälä, Leena

1990 *Yksilön merkitys koulun kehittämistoiminnassa*. Touko Voutilainen ajattelijana ja rehtorina. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 68. Oulu: Oulun yliopisto.

2000 Luento ”Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa” Sibelius-Akatemiassa 30.11.2000.

Tervo-Niemelä, Kati

2018 *Kutsumuksen imu ja työn todellisuus*. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin. Kirkon akateemisten jäsentutkimuksessa 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+ty%C3%B6n+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502> (viitattu 8.4.2019).

Wikström, Ove

2000 *Salattu ihminen*. Elämän syvät kysymykset ja parantava keskustelu. Suom. Taisto Nieminen. Helsinki: Kirjapaja.

Vilkko, Anni

1997 *Omaelämäkerta kohtaamispaikkana*. Naisten elämän kerronta ja luenta. Helsinki: SKS.

9. KANTTOREIDEN TYÖHYVINVOINTI

Kati Tervo-Niemelä

9.1 Johdanto

Parasta työssä on, kun saa tehdä sitä, mistä pitää. Saa antaa musiikilliset lahjansa Jumalan ja seurakunnan käyttöön. Saa olla erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kanssa tekemisissä ja toteuttaa heidän toiveitaan esim. häissä ja hautajaisissa. Saa ilahduttaa ihmisiä laulullaan. --- saan johtaa kirkkokuoroa ja suunnitella ja toteuttaa kuoron kanssa monenlaisia haastavia juttuja. Jumalanpalvelukset ja niiden suunnittelu ja toteutus antaa yleensä suurta tyydytystä ja iloa. Saan myös hyvää palautetta seurakuntalaisilta. [Raskainta työssä] on se, ettei aina ehdi tehdä (ja esim. harjoitella) niin paljon kuin haluaisi, koska aikaa menee liian paljon toimistotyöläisten hommiin ja pitää opetella uusia tietokoneohjelmia ja askarrella liian paljon niiden kimpussa.¹

Parasta työssäni on, että voin kirkkomuusikkona palvella seurakuntalaisia elämän eri tilanteissa. Voin myös toteuttaa itseäni muusikkona laaja-alaisesti. Mahtavat työtoverit. Hyvät soittimet ja upeat työtilat. Työtä riittää. [Raskainta työssä] on huono työn järjestely ja suunnittelu, joka aiheuttaa turhaa stressiä. Kanttoreita on vieläkin liian vähän seurakunnissa, joten varsinkin juhla-aikoina työ voi olla todella haastavaa. Myös musiikilliset haasteet ovat kasvaneet vuosien myötä.²

Yllä olevissa Kirkon akateemisten AKIn vuoden 2014 jäsentutkimuksen kyselyvastausten sitaateissa kaksi kanttoria kiteyttää monien kanttoreiden kokemuksen kanttorin työn hyvistä ja huonoista puolista ja työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavista tekijöistä. Kanttorin työ koetaan sisäisesti motivoivana,

1 Kanttorivastaaja nro 324 Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimus 2014:ssa.

2 Kanttorivastaaja nro 337 Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimus 2014:ssa.

parhaana siinä koetaan usein erityisesti itse musiikkiin ja sen tekemiseen ja ihmisten kohtaamiseen liittyvät tekijät, mutta varsinkin erilaiset työn rakenteelliset tekijät koetaan työhyvinvointia heikentävinä.

Työhyvinvointi on noussut viime vuosikymmeninä yhä keskeisemmäksi kiinnostuksen kohteeksi niin työpaikoilla kuin tutkimuksessa.³ Kasvava kiinnostus työhyvinvointia kohtaan ei kuitenkaan ole näkynyt työpaikoilla parantuneena työhyvinvointina, vaan on käynyt päinvastoin: useiden tutkimusten mukaan työhyvinvoinnin ongelmat ovat enemmän lisääntyneet 1990-luvun alusta lähtien kuin vähentyneet.⁴ Yhtenä syynä tähän on nähty se, ettei tutkimustieto leviä riittävästi tai ettei sitä jostain muusta syystä työpaikoilla käytetä. Tutkimustieto ei myöskään tunnu vastaavan kunkin työyhteisön tärkeimpiin kysymyksiin, eivätkä yleiset ohjeet tunnu tavoittavan yksittäisen yksikön ongelmia.⁵

Työhyvinvointi on tutkimuksellisesti monitulkintainen ja monitasoinen käsite ja sen vuoksi myös kiistanalainen tutkimusalue.⁶ Uusimmassa hyvinvoinnin tutkimuksessa painotetaan yhä kokonaisvaltaisempaa näkemystä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin panostaminen ei ole pelkästään pahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin puuttumista, mihin se on pitkään ollut painottunut. Ihmisten työhön liittyvien motiivien muuttuminen on myös muuttanut ajatusta työhyvinvoinnista. Vielä 1950-luvulla toimeentulo ja raha olivat useimmille työntekijöistä keskeinen motiivi työnteolle, nykyisin painotus on yhä enemmän muissa tekijöissä.⁷ Kirkon työssä motivaatio työhön nousee tyypillisesti kutsumukseen, toisten auttamiseen ja itsensä toteuttamiseen liittyvistä asioista,⁸ mikä osaltaan asettaa haasteita myös työhyvinvoinnille.

Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmän mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Niin ikään kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään niin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen kuin henkisen hyvinvoinnin, jotka liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Tämän vuoksi on tärkeää, ettei tarkastella vain työhyvinvoinnin irrallisia osa-alueita vaan ilmiötä kokonaisvaltaisesti, koska puutteet joillain alueilla heijastuvat helposti toisille alueille.⁹

3 Virolainen 2012, 9.

4 Gerlander & Launis 2007, 202; Hakanen 2005, 21.

5 Gerlander & Launis 207, 202.

6 Blom & Hautaniemi 2009.

7 Virolainen 2012, 9.

8 Niemelä 2014.

9 Virolainen 2012, 9–10; Hakanen 2005.

Työterveyslaitoksen käyttämän määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.¹⁰ Työhyvinvointiin kuuluu useita ulottuvuuksia. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa seuraavia tekijöitä: työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä; palkkauksen tasoa; fyysistä terveyttä ja työkykyä; stressin ja työuupumuksen välttämistä; tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan; työpaikan ihmissuhteita ja työilmapiiriä; innostusta omasta työstä sekä tasapainoa työn ja muun elämän välillä.¹¹ Yksilötasolla tarkasteltuna työhyvinvointi nähdään subjektiivisena kokemuksena. Tällöin ytimessä on niin sanottu affektiivinen hyvinvointi, jonka avainkokemuksia ovat 1) mielihyvä–mielihyvä, 2) ahdistus–tyytyväisyys ja 3) masennus–innostus. Näkyvin osa työhyvinvointia on sen fyysinen puoli. Se pitää sisällään esimerkiksi työn fyysiset olosuhteet, työpaikan siisteyden, melutekijät ja työn fyysisen kuormittavuuden. Viime vuosina psyykkinen työhyvinvointi on noussut yhä enemmän keskiöön työhyvinvoinnin tarkastelussa. Siihen kuuluu muun muassa työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri.¹² Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Osassa tutkimuksista henkinen hyvinvointi on erotettu psyykkisestä hyvinvoinnista. Siihen liittyy muuan muassa toisten kohtaaminen, kohtelu ja työn merkityksellisyys ja yhteisöllisyys.¹³

Työuupumuksella eli loppuun palamisella (englanniksi *burnout*) puolestaan tarkoitetaan työhön liittyvää stressi-oireyhtymää, joka häiritsee täysipainoista työstä suoriutumista. Työuupumus syntyy pitkään jatkuneesta altistumisesta työstä lähtöisin olevalle stressille. Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttaa niin työntekijän omat tavoitteet ja asennoituminen työhön kuin työpaikan työolosuhteet ja sekä työntekijän itsensä että työpaikan stressinhallintakeinot. Työuupumuksen tyypillisiä oireita ovat voimakas uupumusasteinen väsymys, kynnistynyt asennoituminen työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumus sinänsä ei ole sairaus, mutta siihen liittyy riski sairastua muun muassa masennukseen, unettomuuteen ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin.¹⁴

10 Työ ja terveys Suomessa 2012 (2013), 68.

11 Blom & Hautaniemi 2009, 21.

12 Virolainen 2012, 16–18.

13 Virolainen 2012, 24, 26.

14 Ahola & Tuisku & Rossi 2012.

Launis ja Koli ovat jäsentäneet kolme laadullisesti erilaista työhyvinvoinnin näkökulmaa, jotka ovat kokemusikkuna, kuormitusikkuna ja työn muutoksen ikkuna.¹⁵ Kokemusikkuna liittyy työntekijöiden omien työhön liittyvien kokemusten kuvaukseen. Kuormitusikkunan näkökulmasta työhyvinvointi käsitteellistetään erilaisten työhön liittyvien kuormitustekijöiden näkökulmasta. Tästä näkökulmasta työhyvinvoinnin tutkimus on lähinnä työhön liittyvän pahoinvoinnin tutkimista. Työn muutoksen ikkuna liittyy työssä olevien muutosten ja niiden työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden arviointiin.

Työhyvinvoinnin mittaamiseen on kehitetty useita mittareita. Perinteinen työssä uupumista ja burn out -kokemuksia mittaava mittari on Maslachin burn out -mittari (MBI-GS), jossa burn outia mitataan kolmen ulottuvuuden avulla: uupumisen (*exhaustion*), kyynistymisen (*cynicism*) ja ammatillisen tehokkuuden (*professional efficacy*).¹⁶ Toinen keskeinen mittari, jolla työssä jaksamisen kokemuksia on mitattu, on Hollannissa kehitetty ”työn imu” -mittari (Utrecht Work Engagement Scale).¹⁷ Mittarissa työn imu nähdään työuupumuksen vastakohtana. Mittari koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu kirkon työntekijöistä laajasti erityisesti pappien työhyvinvointia muiden kirkon työntekijöiden jäädessä useimmiten vain osaksi laajempaa tarkastelua ja näiden ammattiryhmien yksityiskohtaisemman tarkastelun jäädessä sivuun.¹⁸ Näissä tutkimuksissa on havaittu ilmiöitä, jotka liittyvät kirkon työn erityispiirteisiin ja sen erityisiin haasteisiin. Pappien ja muiden kirkon työntekijöiden on havaittu viihtyvän työssään yleensä varsin hyvin, mutta samalla työ sisältää erityisiä raskauttavia elementtejä. Työ koetaan yleensä tyydyttävänä ja merkityksellisenä, mutta samanaikaisesti se sisältää useita potentiaalisia stressitekijöitä.¹⁹ Näitä ovat muun muassa epäselvät työajat ja pitkät työvuorot, lisääntynyt byrokratia, jatkuva valmiudessa olemisen vaatimus, liiallinen työkuormitus, rooliepäselvyydet, tyytymättömyys palkkaan ja vaikeudet yhdistää omaa henkilökohtaista elämää

15 Launis & Koli 2005.

16 Maslach & Jackson & Leiter 2016.

17 Hakanen 2009.

18 Ks. esim. Kirkon alan työolobarometrit, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimukset (Pekkarinen & Pekka 2016; Pekkarinen 2018), Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimukset (esim. Niemelä 2014; Tervo-Niemelä 2018); Palmu 2018; Tervo-Niemelä 2016; monet kansainväliset tutkimukset, ks. alla.

19 Esim. Beebe 2007; Mueller & McDuff 2004; Fletcher 1990; Grosch & Olsen 2000; Grossley 2002; Van der Ven 1998; Lewis & Turton & Francis 2007.

ja työroolia. Nämä puolestaan lisäävät alan vaihtamiseen liittyvää pohdintaa siitä, onko kirkon työ sittenkään paras vaihtoehto.²⁰

Artikkelin aiheena ovat kanttorit ja heidän työhyvinvointinsa. Tarkastelun keskiössä on kysymys: ”miten kanttorit voivat työssään?”

9.2 Tutkimustehtävä

Artikkelissa kanttoreiden työhyvinvointia lähestytään eri näkökulmista. Työhyvinvointia tarkastellaan ensinnäkin kanttoreiden tyytyväisyyttä kuvaavien ilmausten perusteella. Kanttorin työstä pyritään hahmottamaan tekijät, jotka luovat ja rakentavat työhyvinvointia ja sen edellytyksiä. Toisaalta artikkelissa tarkastellaan kanttorin työssä jaksamista ja uupumista ja pyritään löytämään tekijöitä, jotka kuormittavat työssä. Kolmanneksi artikkelissa pyritään luomaan kokonaiskuva kanttoreiden työhyvinvoinnista ja sen muutoksista.

Tutkimuksessa tarkastellaan seuraavia kysymyksiä:

1. Millainen on kanttoreiden työtyytyväisyys ja työssä koettu työn imu? Mitkä tekijät liittyvät työssä koettuun hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen? Miten kanttoreiden työtyytyväisyys on muuttunut?
2. Millainen on kanttoreiden työssä jaksaminen, ja missä määrin kanttorit uupuvat työssään? Millaisia muutoksia jaksamisessa on havaittavissa? Mitkä tekijät uuvuttavat kanttorin työssä?
3. Millaisia työhyvinvointityyppejä kanttoreiden keskuudessa ilmenee?

9.3 Aineisto ja mittarit

Tutkimuksen aineistona käytetään Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimuksia. Suomen Kanttori-urkuriliitto on ollut vuodesta 2005 lähtien osa Kirkon akateemiset AKI ry:tä ja mukana neljän vuoden välein toteutettavassa jäsentutkimuksessa. Kanttoreilta aineisto on kerätty vuosina 2006, 2010, 2014 ja 2018.

20 Hill & Darling & Raimondi 2003; Hang-yue & Foley & Loi 2007; Beebe 2007; Evers & Tomic 2003; Doodlitttle 2007; Francis et al. 2000; Hang-yue & Foley & Loi 2007; Randall 2004; Beebe 2007.

Tutkimuksen pääaineistoina ovat vuoden 2018 aineisto, jossa oli mukana 172 kanttoria, sekä vuoden 2014 aineisto, jossa oli mukana 166 kanttoria. Vertailuaineistona käytetään mahdollisuuksien mukaan vuosien 2010 ja 2006 tutkimusaineistoja. Mikäli erikseen ei muuta mainita, viitataan vuoden 2018 aineistoon.

Työhyvinvoinnin mittaamisen lähtökohtana on kysymys kanttoreiden kokonaistyytyväisyydestä työhön. Kysymys mahdollistaa myös vertailun vuosiin 2010, 2014 ja 2018. Tätä kysymystä tarkastellaan suhteessa moniin muihin kysymyksiin ja pyritään hahmottamaan tyytyväisyyteen liittyviä ja sitä rakentavia tekijöitä. Näitä ovat muun muassa kanttoreiden työorientaatioon ja työssä koettuun tukeen liittyvät tekijät.

Toinen keskeinen mittari, jolla työhyvinvoinnin kokemuksia mitattiin, on Hollannissa kehitetty ”työn imu” -mittari (Utrecht Work Engagement Scale).²¹ Mittarista käytettiin lyhennettyä yhdeksästä väittämästä koostuvaa versiota. Mittari koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuus koostuu yhdeksänkohtaisesta lyhennetyssä mittarissa kolmesta muuttujasta, jotka mittaavat vastaajan kokemusta siitä, että on työtä tehdessään täynnä energiaa, vahva ja tarmokas ja töihin lähteminen tuntuu hyvältä. Työhön omistautumista arvioidaan niin ikään kolmella väittämällä, jotka mittaavat innostusta, inspiraatiota ja ylpeyttä työstä. Uppoutumista mitataan kolmella väittämällä, jotka kuvaavat työhön syventymistä, uppoutumista ja työn mukanaan viemistä.²²

Työssä voimaannuttavia ja parhaaksi koettuja tekijöitä mitataan avoimella kysymyksellä, jossa kysytään mitä tekijöitä vastaaja pitää parhaana työssään. Tämä kysymys on Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyn 2014 aineistoa.

Työssä uupumista mitattiin yksinkertaisella kysymyksellä, jossa vastaajaa pyydettiin arvioimaan omaa työssä jaksamistaan viisiportaisella asteikolla. Kysymys mahdollistaa vertailun vuosiin 2006, 2010, 2014 ja 2018. Tämän lisäksi työssä uupumusta mitattiin Maslachin burn out -kyselyllä (MBI-GS), jossa burn outia mitattiin kolmen ulottuvuuden avulla: uupumisen (*exhaustion*), kyynistymisen (*cynicism*) ja ammatillisen tehokkuuden (*professional efficacy*). Kolmen ulottuvuuden Cronbachin alfa -arvot Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyn aineistossa olivat .91, .86 ja .84, mikä osoittaa kunkin ulottuvuuden luotettavuuden olevan hyvä aineistossa. Uupumuksella mitataan yleistä työhön liittyvää uupumuksen tunnetta, henkisesti tyhjiin puserretun ja lopussa

21 Hakanen 2009.

22 Hakanen 2009, 10.

olemisen tunnetta, väsymystä ja työn rasittavaksi kokemista. Kyynisyys-ulottuvuudella mitattiin työhön liittyviä välinpitämättömyyden ja työstä etäännyttymisen kokemuksia. Summamuuttujaan kuuluu muuttujia, joilla mitataan kiinnostuksen ja innostuksen vähenemistä työtä kohtaan, halua tulla jätetyksi rauhaan työssä, epäilyn lisääntymistä ja uskon menettämistä työn hyödyllisyyttä ja merkityksellisyyttä kohtaan. Ammatillisen tehokkuuden ulottuvuudella mitattiin eri tavoin vastaajan kokemuksia siitä, että kokee pystyvänsä toimimaan tehokkaasti työssään, kokee olevansa hyvä työssään, saavansa aikaan työssään ja vaikuttamaan työllään tehokkaasti organisaation toimintaan.

Työssä uuvuttavia ja raskaimmiksi koettuja tekijöitä mitattiin lisäksi avoimella kysymyksellä, jossa kysyttiin, mitä tekijöitä vastaaja pitää raskaimpana työssään. Tämä kysymys on Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyn 2014 aineistoa.

Työn imu -mittarin ja Maslachin burn out -mittarin perusteella rakennetuilla summamuuttujilla tehtiin ryhmittelyanalyysi, jonka avulla kanttoreista pyrittiin luomaan erilaista työhyvinvointia kuvaavat tyypit. Tyyppien avulla tavoiteltiin kokonaisvaltaisempaa kuvaa siitä, ketkä kanttoreista voivat työsään parhaiten, ketkä huonommin.

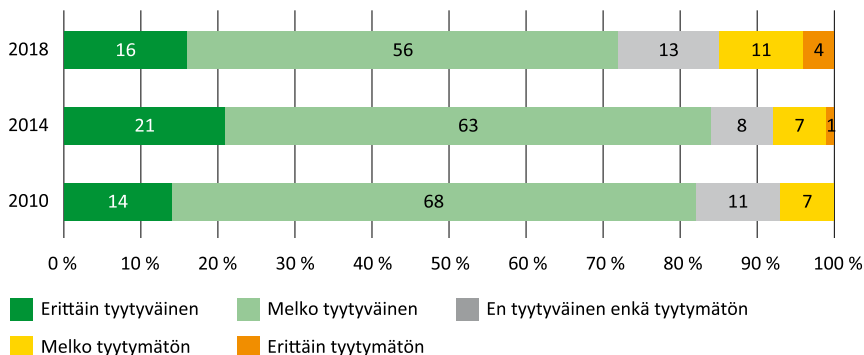
9.4 Kanttoreiden tyytyväisyys työhön ja työn imu

Yleistä työtyytyväisyyttä mitattaessa kysymyksellä ”Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet työhösi kokonaisuudessaan?” kanttoreista 16 prosenttia vastasi vuonna 2018 olevansa työhönsä erittäin tyytyväisiä ja 56 prosenttia melko tyytyväisiä. Melko tyytymättömiä kanttoreista oli 11 prosenttia ja erittäin tyytymättömiä 4 prosenttia. Tyytyväisten osuus oli laskenut neljä vuotta aiemmasta 12 prosenttiyksikköä. Vastaavasti tyytymättömien osuus oli kasvanut seitsemän prosenttiyksikköä. Eri työtehtävissä toimivien kanttoreiden väliset erot tyytyväisten määrässä olivat pieniä, eniten tyytymättömiä oli kuitenkin laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä tehtävässä työskentelevien keskuudessa. Heistä peräti joka viides kertoi olevansa työhönsä tyytymätön: 13 prosenttia erittäin tyytymättömiä ja 7 prosenttia melko tyytymättömiä. Vastaava niin sanottujen A-kanttoreiden tyytymättömyys näkyi myös vuoden 2014 Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimuksessa.²³

23 Ks. Niemelä 2014, 41.

Kuvio 9.1

Kanttoreiden tyytyväisyys työhönsä Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimuksissa vuosina 2010 (N=225), 2014 (N=164) ja 2018 (N=173) (%).



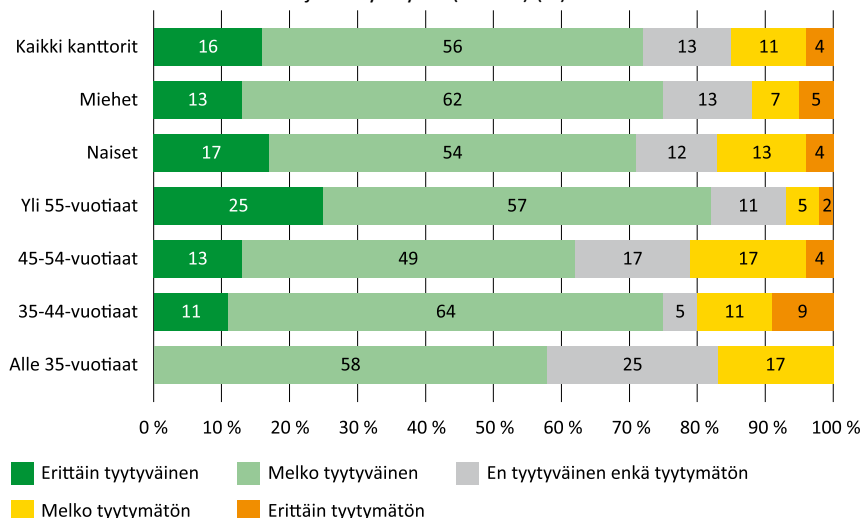
Tarkasteltaessa tyytyväisyyttä työhön kokonaisuudessaan ikäryhmittäin huomio kiinnittyy nuorten kanttoreiden muita alhaisempaan työtyytyväisyyteen. Kukaan alle 35-vuotias kanttori ei ilmoittanut olevansa työhönsä erittäin tyytyväinen; 58 prosenttia kertoi olevansa melko tyytyväisiä, loput (42 %) vastasivat olevansa joko melko tyytymättömiä tai ”en tyytyväinen enkä tyytymätön”. Vaikka ryhmä on kooltaan pieni (n=12) ja satunnaisvaihteluiden mahdollisuus on suuri, tulos on huomion arvoinen ja vahvistaa jo aiemmassa jäsentutkimuksessa nähtyä ilmiötä nuorten kanttoreiden heikommasta työtyytyväisyydestä ja ylipäätään heikommasta kiinnittymisestä kirkon työhön.²⁴

Selvästi eniten erittäin tyytyväisiä on yli 55-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa: heistä joka neljäs kertoo olevansa erittäin tyytyväinen, kun muissa ikäryhmissä osuus on 0–13 prosenttia. Työhönsä melko tai erittäin tyytyväisiä on hieman enemmän miesten kuin naisten keskuudessa.

24 Niemelä 2014, 42.

Kuvio 9.2

Eri ikäisten kanttoreiden tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan ikäryhmittäin vuonna 2018 Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyssä (N=171) (%).



Parhaimpana työssään kanttorit kokivat musiikin tekemisen, jonka joka viides (21 %) kanttoreista mainitsi Kirkon akateemiset AKIn vuoden 2014 jäsentutkimuksessa parhaimpana puolena työssään, sekä ihmisten kohtaamiseen ja heidän kanssaan työn tekemiseen liittyvät tekijät (19 %). Työn itsenäisyys, vapaus ja joustavuus (8 %) sekä luovuus (4 %) ja monipuolisuus (6 %) mainittiin niin ikään usein. Työtehtävistä mainittiin erityisesti jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset ja kuoron kanssa työskentely (yhteensä 7 %) sekä ihmisten auttaminen ja palveleminen (5 %). Hyvä työilmapiiri ja johtaminen mainittiin myös työn parhaana puolena (4 %). Osa kanttoreista mainitsi parhaaksi puoleksi kutsumuksen toteuttamisen ja evankeliumin julistamisen (3 %).

Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan linkittyy kanttoreilla kokemukseen siitä, että he saavat toteuttaa itseään työssään (.53***), työ tuottaa tyydytystä (.63***), työ on Jumalan antama kutsumustehtävä (.34***) ja elämäntehtävä, jolle yksilö on omistautunut (.39***). Sen sijaan työn tekeminen vain toimeentulon vuoksi on yhteydessä tyytymättömyyteen työssä (-.26***). Niin ikään tyytyväisyys on yhteydessä siihen, että kanttori kokee saavansa työssään tukea eri tahoilta. Tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta ovat tuki esimieheltä (.44***) ja työyhteisöltä (.40***) sekä omasta kutsumuksesta (.44***), seurakunnan

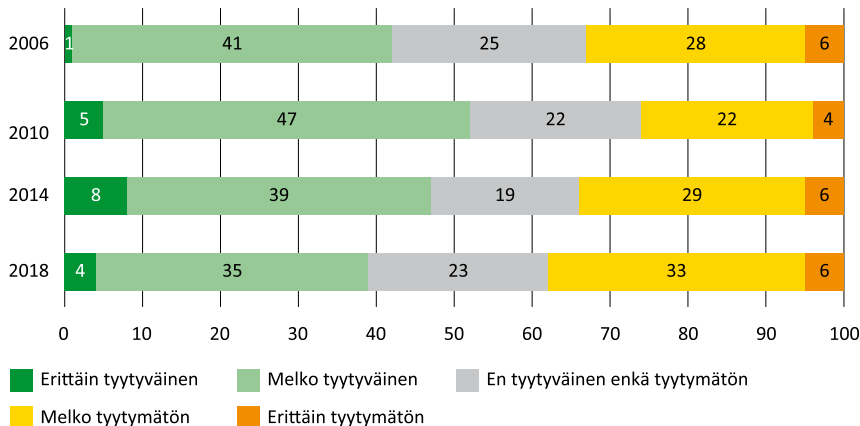
jumalanpalveluselämästä (.46***) ja omasta hengellisestä elämästä (.28***) saatu tuki. Huomion arvoista on, että voimakkain yhteys tyytyväisyyteen on mainituista sillä, missä määrin jumalanpalveluselämä koetaan työssä tuen lähteeksi. Tämä osoittaa jumalanpalveluselämän keskeisyyden kanttorin työssä: mikäli kanttori ei koe sitä vain työtehtävänä, joka pitää hoitaa, vaan kokee sen samalla omaa työtään kannattelevana ja voimaannuttavana asiana, myös työhyvinvointi on parempi.

Niin ikään kiinnostus ihmisten kohtaamiseen ja ihmisten kanssa työskentelyyn näyttäytyy kanttorin työssä kokonaistyytyväisyydentia lisäävänä tekijänä. Kysyttäessä, mitä asioita kanttori pitää tärkeänä seurakunnan työssä, vahvin yhteys kokonaistyytyväisyydellä on ihmisten kohtaamisen tärkeänä pitämiseen (.36***) . Myös muun muassa ihmisten auttamisen (.26***) ja perhetyön (.26***) tärkeänä pitämisellä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys tyytyväisyyteen kanttorin työssä.

Myös tyytyväisyys työstä saatuun taloudelliseen korvaukseen on tärkeä osatekijä kanttorin kokonaistyytyväisyydelle työssään (.30***) . Kysyttäessä yksinkertaisesti, ovatko kanttorit tyytyväisiä palkkaansa (vastausvaihtoehdot kyllä ja ei), kanttoreista vain joka kolmas (33 %) kertoi olevansa tyytyväinen palkkaansa vuoden 2018 Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyssä. Kysyttäessä tarkemmin, miten tyytyväisiä kanttorit ovat työstä saamaansa taloudelliseen korvaukseen, kanttoreista vain neljä prosenttia kertoi olevansa erittäin tyytyväisiä. Melko tyytyväinen oli joka kolmas kanttori (35 %). Erittäin tyytymättömiä oli kanttoreista kuusi prosenttia ja melko tyytymätön joka kolmas (33 %). Palkkaansa tyytyväisten osuus on laskenut selvästi kantto-reiden keskuudessa verrattuna edellisten jäsentutkimusten tuloksiin: neljä vuotta aiemmin toteutettuun jäsentutkimukseen verrattuna vähintään melko tyytyväisten osuus on vähentynyt kahdeksan prosenttiyksikköä ja kahdeksan vuotta aiempaan verrattuna 13 prosenttiyksikköä. Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa olevat ovat kaikkein epätodennäköisimmin tyytyväisiä, heistä vain joka viides oli vähintään melko tyytyväinen palkkaansa. Sama on näkynyt aiemmissa Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyissä.

Kuvio 9.3

Kanttoreiden tyytyväisyys työstä saamaansa taloudelliseen korvaukseen Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimuksissa vuosina 2006 (N=240), 2010 (N=225), 2014 (N=161) ja 2018 (N=173) (%).



Kun työhyvinvoinnin kokemuksia tarkastellaan ”työn imu” -mittarin (Utrecht Work Engagement Scale)²⁵ näkökulmasta, keskeistä on kysymys kanttoreiden työssä kokemasta tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuuden kokemisessa kanttoreiden keskiarvo on 4,11, mikä vastaa lähinnä vaihtoehtoa kerran viikossa; arvio on alhaisempi kuin papeilla (4,52). Työhön omistautumista kanttorit kokevat keskimäärin kerran viikossa (keskiarvo 4,30), ja tämäkin keskiarvo on alhaisempi kuin papeilla, joiden keskiarvo on 4,82. Kanttoreiden työhön uppoutumisen kokemusten arviot (ka. 4,16) ovat niin ikään alemmat kuin pappien vastaavat (4,40). Verrattaessa kanttoreiden työn imun arvoja laajaan Työterveyslaitoksen yli 16 000 eri aloilla toimivan työntekijän vastauksista koostuvaan tutkimusaineistoon sekä Jyväskylän yliopiston lähes 3 000 vastaajan aineistoon kanttoreilla työn tarmokuuden keskiarvo on alhaisempi kuin muilla ammattiryhmillä, omistautuminen on keskimääräistä tasoa ja uppoutuminen hieman keskimääräistä korkeammalla tasolla.²⁶

²⁵ Hakanen 2009.

²⁶ Vrt. Hakanen 2009, 28–30.

9.5 Kanttoreiden työssä uupuminen ja työhyvinvointia heikentävät tekijät

Kokonaistyötyytyväisyydellä on yhteys kohtuulliseen työmäärään ja sen kanssa jaksamiseen (.28***). Ne, joiden työmäärä on kohtuullinen, ovat myös todennäköisemmin tyytyväisiä työssään. Työssä jaksamista tarkastelevan mittarin tulokset osoittavat enemmistön kanttoreista jaksavan kohtuullisen hyvin, mutta samalla työssä uupuvien määrä on huolestuttavasti lisääntynyt. Kanttoreiden tyypillisin vastaus työmäärää ja omaa jaksamista selvittävään kysymykseen oli: ”Töitä on paljon, mutta enimmäkseen jaksan niiden kanssa.” Vuoden 2018 Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimuksessa joka toinen kanttoreista (51 %) vastasi tämän kuvaavan parhaiten työmäärän ja oman jaksamisen suhdetta. Vain 18 prosenttia kanttoreista koki, että töitä on sopivasti tai niitä jaksaisi enemmänkin. Kuusi prosenttia kanttoreista koki työtä olevan aivan liikaa ja uupuvansa niiden alla. Työssä selkeästi uupuvien lisäksi joka neljäs (25 %) kanttori koki, että töitä on liikaa eikä välillä oikein jaksa. Työssään uupuneiden osuus on selvästi suurempi kuin papeilla, joista vastaavalla mittarilla tarkasteltuna kaksi prosenttia koki uupuvansa työn alla,²⁷ ja diakoniatyöntekijöillä, joista niin ikään kaksi prosenttia vastasi, että oli täysin eri mieltä väitteestä ”voimavarani riittävät hyvin työhöni”²⁸. Kanttorit vaikuttavat työssään uupuneemmilta kuin kirkon alan työntekijät kokonaisuudessaan ovat Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksissa vuosilta 2014, 2016 ja 2018. Melko huonona fyysistä työkykyään piti kirkon alan työntekijöistä viisi prosenttia ja erittäin huonona 1–2 prosenttia. Henkistä työkykyään piti melko huonona eri mittausvuosina 5–8 prosenttia ja erittäin huonona yksi prosentti kaikista kirkon alan työntekijöistä. Vuonna 2018 fyysistä työkykyään piti selkeästi hyvänä (täysin samaa mieltä väitteestä ”fyysinen/henkinen työkykyni on erinomainen”) 41 prosenttia kirkon työntekijöistä ja henkistä työkykyään 37 prosenttia. Erot kirkon alan kaikkien työntekijöiden ja kunta-alan työntekijöiden välillä ovat vähäisiä, mutta kirkon työntekijöillä henkinen hyvinvointi näyttäisi heikentyneen hieman.²⁹

Kanttoreiden keskuudessa uupuneita näyttää olevan myös enemmän kuin koko väestöä tarkastelevissa tutkimuksissa on havaittu. Vuonna 2011 työssä

27 Tervo-Niemelä 2018, 54.

28 Kiiski 2013, 59–60.

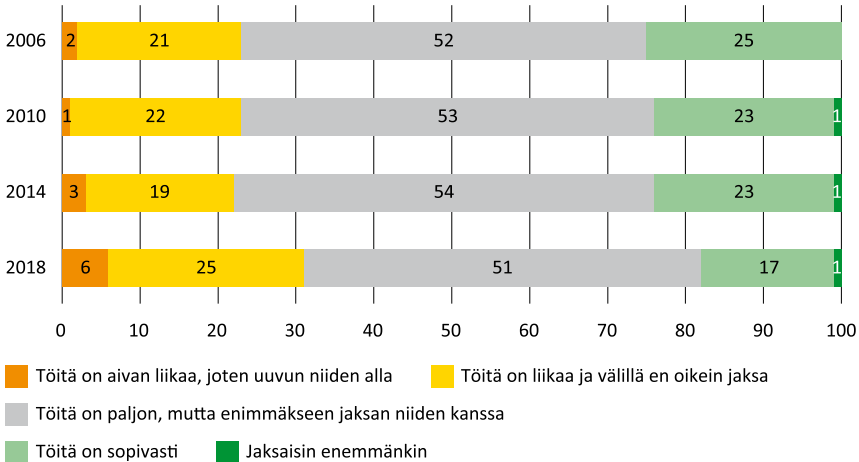
29 Pekkarinen & Pekka 2016, 17; Pekkarinen 2018, 15–17.

käyvistä suomalaista miehistä kaksi prosenttia ja naisista kolme prosenttia kärsi vakavasti työuupumuksesta. Lievästä työuupumuksesta kärsi 23 prosenttia miehistä ja 24 prosenttia naisista.³⁰ Myös kanttoreiden keskuudessa naiset kärsivät uupumuksesta hieman miehiä useammin.

Työssä jaksamisen muutosta on mahdollista tarkastella vuodesta 2006 alkaen 12 vuoden perspektiivillä. Työmääränsä kanssa hyvin jaksavien tai töitä jopa enemmän jaksavien osuus on kanttoreilla seurantajaksolla vähentynyt. Erityisesti viimeisen neljän vuoden aikana kanttoreiden keskuudessa työssään uupuneiden ja välillä uupuvien osuus on huolestuttavasti kasvanut.

Kuvio 9.4

Kanttoreiden näkemys työmäärästään suhteessa jaksamiseen Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyissä vuosina 2006 (N=240), 2010 (N=219), 2014 (N=163) ja 2018 (N=173) (%).



Mitattaessa kanttoreiden työssä jaksamista Maslachin burn out -kyselyllä (MBI-GS), jossa burn out -kokemuksia mitattiin kolmen ulottuvuuden, uupumisen (*exhaustion*), kyynistymisen (*cynicism*) ja ammatillisen tehokkuuden (*professional efficacy*), avulla, tulokset olivat samansuuntaisia kuin yksinkertaisemmilla mittareilla tarkasteltuna. Uupumuksen kokemisessa kanttoreiden keskiarvo oli 1,98, mikä osoittaa kanttoreiden keskimäärin kärsivän uupumisesta enemmän kuin papit (ka. 1,71) ja muut teologit (ka. 1,56).³¹ Erittäin

30 Ahola & Tuisku & Rossi 2012.

31 Tervo-Niemelä 2018, 60–61.

voimakkaasti uupuneena (kokemuksia keskimäärin päivittäin; keskiarvo vähintään 5,5) kanttoreista näyttäytyy aineistossa kuusi prosenttia. Mikäli mukaan lasketaan ne, joilla uupumisen tuntemuksia on useita kertoja viikossa tai viikoittain (keskiarvo vähintään 4,5), kanttoreista näin kokevia on 20 prosenttia. Kuitenkin verrattuna erittäin laajaan (N=47 752–47 843) eri maista ja useilta eri ammattiryhmiltä koottuun eri tutkimuksia yhdistelevään aineistoon kanttoreiden keskimääräinen uupumustaso on tämän mittarin perusteella hieman matalampi kuin keskimäärin eri ammateissa työskentelevien uupumustaso (kanttorit 1,98; vrt. eri ammattiryhmät keskimäärin 2,26).³²

Kyynisyyden kokemukset olivat uupumuksen tavoin niin ikään kanttoreilla yleisempiä kuin papeilla: kanttoreiden keskiarvo (1,91) vastaa sitä, että tällaisia tuntemuksia esiintyy keskimäärin kerran kuussa.³³ Päivittäin tällaisia tunteita oli yhdeksällä prosentilla kanttoreista. Vähintään kerran viikossa kyynistymisen kokemuksia oli peräti joka viidennellä kanttoreista (19 %). Kyynisyystaso on kanttoreilla hieman korkeampi kuin muilla ammattiryhmillä keskimäärin (kanttorit 1,91; vrt. eri ammattiryhmät keskimäärin 1,74).³⁴

Ammatillisen tehokkuuden arviot olivat kanttoreilla vastaavasti matalampia kuin eri ammattiryhmillä keskimäärin (kanttorit 4,14 ja papit 4,55 vrt. eri ammattiryhmät keskimäärin 4,34).³⁵ Ammatillinen tehokkuus näyttäytyi selkeän heikkona kahdeksalla prosentilla kanttoreista ja erittäin hyvänä (tehokkuuden kokemuksia päivittäin) 42 prosentilla kanttoreista. Tulokset antavat viitteitä siitä, että kanttorit kärsivät keskimääräistä useammin työssään jonkinlaisista uupumisoireista ja vastaavasti kokevat muita harvemmin olevansa työssään tehokkaita ja aikaansaavia. Parhaimmaksi työnsä tehokkuuden arvioivat laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa työskentelevät, vastaavasti muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa työskentelevät arvioivat sen muita kanttoreita heikommaksi. Kyynisyyden ja uupumuksen arviot ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä tehtävässä työskentelevillä ovat muita kanttoreita korkeampia, muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin tehtävässä työskentelevillä kyynisyyden ja uupumuksen kokemuksia puolestaan on vähiten.

32 Maslach & Jackson & Leiter 2016, 46.

33 Pappien keskiarvo 1,39 on lähinnä vaihtoehtoa ”kerran kuussa”. Papiksi vihkimättömien teologiien kyynisyyden keskiarvo sijoittuu pappien ja kanttoreiden välimaastoon (1,74). Tervo-Niemelä 2018, 62.

34 Maslach & Jackson & Leiter 2016, 46.

35 Maslach & Jackson & Leiter 2016, 46.

Raskaimpina kanttorit kokevat työssään erilaiset työn rakenteisiin ja työaikaan liittyvät tekijät sekä työhön liittyvän byrokratian ja työyhteisöön liittyvät ongelmat. Kaikkiaan joka kolmas kanttori (34 %) kuvaa vuoden 2014 Kirkon akateemiset AKIn jäsenkyselyssä työssään raskaimmaksi tekijäksi erilaisia työn rakenteeseen ja työaikaan liittyviä tekijöitä, kuten kanttorin työn epämääräisyys ja rajattomuus seurakunnassa, työajan pirstaleisuus ja epäsäännöllisyys ja töiden kasaantuminen tiettyihin aikoihin, kuten joulukuu ja pääsiäinen, ilta- ja viikonlopputöiden runsaus sekä se, ettei työssä ehdi harjoitella niin paljoa kuin olisi tarvetta.

Joka viides kanttori (19 %) kuvasi työssään raskaimmaksi työn byrokratiaan liittyviä tekijöitä, kuten sen, että työaika menee liikaa hallintoon ja paperitöihin ja erilaisiin kokouksiin, sekä erilaiset kuormittavat uudistukset. Lähes yhtä usein työssä raskaimmaksi mainittiin erilaisia työyhteisöön liittyviä tekijöitä, joita mainitsi noin joka kuudes (18 %). Tällaisia mainintoja olivat muun muassa huono johtaminen ja osin siihen liittyen heikko työilmapiiri, arvostuksen puute, työkavereiden laiskuus ja epäoikeudenmukaisuus sekä työpaikkakiusaaminen.

Muina työn raskaimpina tekijöinä kanttorit mainitsivat muun muassa omaan osaamattomuuteen liittyviä tekijöitä (5 %), ihmisten vaikeat elämäntilanteet (4 %) sekä taloudellisten resurssien vähenemisen ja epävarmuuden työn jatkumisesta (4 %).

Taulukko 9.1

Kanttoreiden raskaimpina työssään kokemat tekijät. Kirkon akateemiset AKIn jäsenkysely 2014 (N=166).

	Vastaajia	%
Työn rakenteellisiin tekijöihin ja työaikaan liittyvät tekijät	56	33,7
Byrokratiaan liittyvät tekijät	32	19,3
Työyhteisötekijät	29	17,5
Oma rajallisuus; osaamattomuus; palaute työstä	8	4,8
Ihmisten vaikeat elämäntilanteet	6	3,6
Taloudelliset tekijät	6	3,6
Muut tekijät	5	3
Seurakuntatyön työtehtävien sisältöön liittyvät	4	2,4
Yleinen ilmapiiri	4	2,4
Ei vastausta	16	9,6
Yhteensä	166	100

Mahdollisuuksilla vaikuttaa työmääräänsä (,39**) ja pitää vapaapäivänsä (-,17*) oli suora yhteys työssä jaksamiseen. Ne kanttorit, jotka saavat pitää vapaapäivänsä ja joiden viikoittainen työhön käytetty kokonaistuntimäärä on kohtuullinen, jaksavat todennäköisemmin työssään paremmin. Vuoden 2018 Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimuksessa kanttoreista 11 prosenttia kertoi, että vapaapäiviä jää pitämättä lähes joka viikko. Mikäli mukaan lasketaan ne, joilta vapaapäiviä jää pitämättä vähintään kerran kuussa, työajan hallinnan ja vapaapäivien pitämisen kanssa kamppailee kanttoreista peräti 44 prosenttia. Papeilla osuus on hieman alempi (39 %).

Kanttoreiden työajan hallinta on Kirkon akateemiset AKIn jäsentutkimusten perusteella hiljalleen parantunut 2000-luvulla. Kun kanttoreista vuonna 2006 yli puolet (54 %) koki, että vapaapäiviä jää pitämättä vähintään kerran kuussa, osuus on vuosina 2014 ja 2018 laskenut noin 40 prosenttiin. Vastaava kehitys näkyy papeilla vielä voimakkaammin.³⁶ Vaikka mahdollisuudet pitää vapaapäivät ovat parantuneet, vastaava ei kanttoreilla näy siinä, missä määrin he kokevat voivansa vaikuttaa työmääräänsä. Toisin kuin samaan aikaan papeilla, niiden kanttoreiden osuus, jotka kokivat voivansa vaikuttaa omaan työmääräänsä, on laskenut. Kaikkiaan kanttoreista 59 prosenttia (64 % vuonna 2014) koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä kutakuinkin riittävästi tai riittävästi. Mikäli kanttorit itse saivat vaikuttaa työmääräänsä ja työn jakautumiseen eri tehtäviin, he toivoisivat lisää aikaa ja mahdollisuuksia erityisesti henkilökohtaiseen valmistautumiseen työssä. Lähes kaksi kanttoria kolmesta (60 %) toivoisi siihen lisää mahdollisuuksia. Samaan aikaan kanttorit toivoisivat työaikaa käytettävän vähemmän erityisesti työyhteisön sisäisiin kokouksiin ja hallinnollisiin tehtäviin.

9.6 Kanttoreiden työhyvinvointityypit

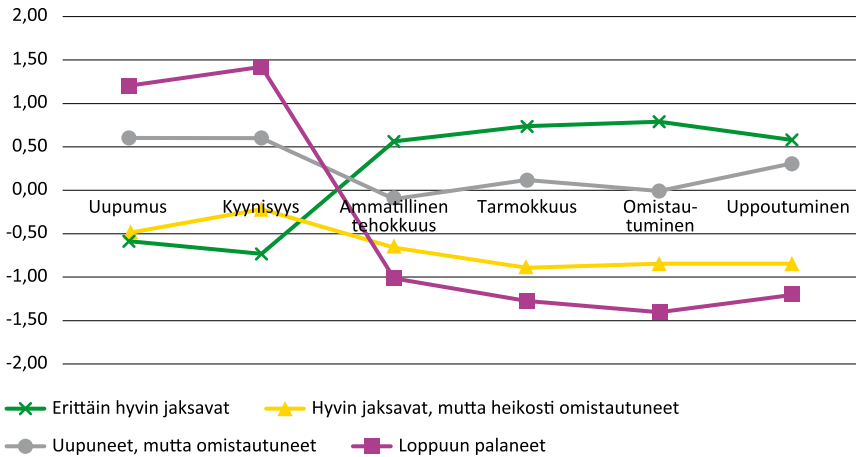
Maslach'n burn out -mittarin ja Hollannissa kehitetyn työn imu -mittarin vastausten avulla kanttoreista pyrittiin luomaan työtyytyväisyyttä kokonaisuudessaan kuvaavia ryhmiä ryhmittelyanalyysin avulla. Ryhmittelevinä muuttujina käytettiin mittareiden pohjalta rakennettuja kuutta summamuuttujaa: uupumus, kyynisyys, ammatillinen tehokkuus, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Ryhmittelyssä käytettiin summamuuttujien standardoituja

36 Tervo-Niemelä 2018, 56–57.

arvoja. Ryhmittelyssä käytettiin K-means cluster -menetelmää ja päädyttiin neljän tyyppin ratkaisuun.

Kuvio 9.5

Kanttoreiden työhyvinvointityypit. Ryhmittelyanalyysin K-means cluster standardoidut luokkakeskukset (N=155).



Erittäin hyvin jaksavat kanttorit (48 %): Erittäin hyvin työssään jaksavia kanttoreita luonnehtivat korkeat arvot työn imu -kokemuksissa ja matalat arvot uupumiskokemuksissa. He ovat vahvasti omistautuneita, tarmokkaita ja työhönsä uppoutuneita ja kokevat vahvoja ammatillisen tehokkuuden kokemuksia. Vastaavasti uupumis- ja kyynistymiskokemukset ovat selvästi vähäisempiä kuin muilla. Erittäin hyvin voivat kanttorit ovat todennäköisemmin naisia (73 %) ja keskimääräistä vanhempia: 42 prosenttia heistä on yli 55-vuotiaita. Heitä on yhtä paljon kaikissa eri kanttorin tehtävissä. He kokevat työtä useimmiten olevan paljon, mutta jaksavansa enimmäkseen työmääränsä kanssa. He kokevat myös keskimääräistä todennäköisemmin pystyvänsä vaikuttamaan työmääräänsä. He kokevat voimakasta tyydytystä työssään, kokevat voivansa toteuttaa itseään työssään ja haluavat edetä uralaan ja saada lisää vastuuta. He myös todennäköisimmin mieltävät työnsä Jumalalta saatuna kutsumustehtävänä ja pitävät erittäin tärkeänä muiden ihmisten auttamista ja palvelemista työssään.

Hyvin jaksavat, mutta heikosti omistautuneet kanttorit (14 %): Hyvin jaksavia, mutta heikosti omistautuneita kanttoreita luonnehtivat matalat

uupumis- ja kyynisyysarvot, mutta samanaikaisesti myös keskimääristä vähäisempi työn imuun liittyvä työhön omistautuminen, uppoutuminen ja tarmokkuus. Nämä kanttorit ovat yhtä todennäköisesti miehiä kuin naisia (50/50 %) ja hieman todennäköisemmin kuuluvat vanhempiin ikäryhmiin. Todennäköisimmin heitä löytää muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivien keskuudesta (niin sanottu C-kanttori) sekä laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä tehtävässä toimivien keskuudesta (niin sanottu A-kanttori). He ovat työmääränsä suhteen eri työhyvinvointityypeistä kaikkein parhaiten tasapainossa ja kokevat useimmiten työtä olevan joko sopivasti tai paljon, mutta jaksavansa kuitenkin sen kanssa. He kokevat myös mahdollisuutensa vaikuttaa työmääräänsä useimmiten hyviksi. He tekevät työtään keskimääristä useammin ennen muuta toimeentulon takia ja kokevat työnsä muita harvemmin kutsumustehtäväksi tai elämäntehtäväksi. He eivät myöskään ole erityisen auttamisorientoituneita työssään.

Uupuneet, mutta omistautuneet kanttorit (10 %): Uupuneita, mutta omistautuneita kanttoreita luonnehtivat keskimääristä korkeammat uupumis- ja kyynisyyskokemusten arvot työssä, mutta keskitasoiset arvot työn imun ja työn tehokkuuden kokemuksissa. Nämä kanttorit ovat työhönsä omistautuneita, uppoutuneita ja kokevat itsensä työssään kohtuullisen tehokkaiksi ja tarmokkaiksi, mutta samanaikaisesti ovat uupuneita ja kokevat kyynistymistä työssään keskimääristä enemmän. Näitä kanttoreita on keskimääristä enemmän nuorempien kanttoreiden keskuudessa ja vastaavasti vähemmän vanhemmissa ikäryhmissä. Intoa työhön siis olisi, mutta työ uuvuttaa ja kyynistää. He ovat niin miehiä (41 %) kuin naisia (59 %). He toimivat selvästi todennäköisimmin ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä kanttorin virassa (niin sanottu B-kanttori). He kokevat toiseksi todennäköisimmin, että työtä on liikaa ja että mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään ovat useimmiten liian vähäiset. Monet heistä ovat työssään varsin vahvasti kutsumus- ja auttamisorientoituneita.

Loppuun palaneet kanttorit (14 %): Loppuun palaneita tai siinä vaarassa olevia kanttoreita luonnehtivat korkeat arvot kyynistymisessä ja työssä uupumisessa ja matalat arvot työn imuun liittyvissä työhön omistautumisen, uppoutumisen ja tarmokkuuden kokemuksissa. He ovat todennäköisimmin 45 ikävuoden molemmiin puoliin olevia naisia (naisia 68 %, miehiä 32 %). Vanhimpien kanttoreiden keskuudessa heitä on kaikkein vähiten. Heitä löytää tasaisesti eri kanttorin tehtävistä. He kokevat kaikkein useimmin työtä olevan joko liikaa tai aivan liikaa ja kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa

työmääräänsä kaikkein todennäköisimmin liian vähäisiksi. Myös vapaapäiviä heiltä jää pitämättä kaikkein useimmin. He tekevät työtään selvästi keskimääräistä useammin ennen muuta toimeentulon takia ja kokevat työnsä muita harvemmin kutsumustehtäväksi tai elämäntehtäväksi.

9.7 Yhteenvedo ja pohdinta

Artikkelissa on tarkasteltu kanttoreiden työhyvinvointia ja pyritty luomaan kokonaiskuvaa kanttoreiden työhyvinvoinnista ja siinä tapahtuneista muutoksista vuodesta 2006 vuoteen 2018. Kehityskulku osoittaa työn rakenteellisten tekijöiden kehittyneen paremmiksi, mikä näkyy esimerkiksi kanttoreiden parempana mahdollisuutena pitää työhön kuuluvat vapaapäivät. Samaan aikaan koettu työhyvinvointi tai työssä jaksaminen ei kuitenkaan ole parantunut, vaan työssä uupuneiden määrä on lisääntynyt.

Kaikkiaan kanttoreista 72 prosenttia kertoi olevansa työhönsä kokonaisuudessaan melko tai erittäin tyytyväinen. Määrä on selvästi laskenut edellisestä ja vastaavasti tyytymättömien määrä kasvanut. Eniten tyytymättömiä oli A-kanttoreiden keskuudessa. Myös tyytymättömyys palkkaan on lisääntynyt.

Tulokset herättävät kysymyksiä erityisesti nuorten kanttoreiden työviihtyvyydestä. Tyytyväisimpiä työhönsä ovat vanhimman ikäluokan kanttorit, ja vastaavasti nuorimman ikäryhmän kanttoreiden keskuudessa tyytyväisyys on vähäisintä. Yhtenä tekijänä tässä lienee nuorten erilainen orientaatio työhön, mikä näkyy muun muassa vanhempia ikäluokkia heikompana kutsumustietoisuutena alalle.³⁷ Kutsumus näyttäytyy tutkimuksessa selkeänä kanttorin työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä. Kutsumuskokemuksen heikentyessä työhön liittyvät muut tekijät nousevat keskeisemmiksi työhyvinvoinnin kannalta, eikä yksilön oma sisäinen motivaatio riitä ylläpitämään työn mielekkyyttä heikommissakin olosuhteissa. Tämä tekijä haastaa kirkon työyhteisöjä entistä vahvemmin kiinnittämään huomiota kanttorin työn hyvinvointia edistäviin puitteisiin.

Kutsumuskokemuksen ohella työssään viihtyvät kokevat vahvaa tyydytystä työstään, ja heillä on mahdollisuus toteuttaa itseään työssä. Työhyvinvointi linkittyy myös kokemuksiin monipuolisesta tuesta eri tahoilta, kuten esimieheltä ja työyhteisöltä. Erityisen huomion arvoiseksi tuen lähteeksi tuloksissa nousee jumalanpalvelus: kanttorin työhyvinvointi on todennäköisesti sitä

37 Ks. Niemelä 2014; Tervo-Niemelä 2018.

parempi, mitä enemmän jumalanpalvelus koetaan myös omaa työtä tukevana ja kannattelevana eikä pelkästään työtehtävänä, joka tulee hoitaa. Tämä on tärkeä viesti niin kanttoreille itselleen kuin heidän työyhteisöilleen: miten työyhteisö voisi tukea sitä, että kanttorilla olisi mahdollisuuksia kokea työtehtävinä hoidettavat jumalanpalvelukset myös työntekijää ravitsevina? Yksi keskeinen tekijä tässä on eittämättä harjoitteluun varatun ajan riittävyys. Kun kanttori voi kokea olevansa tarpeeksi valmistautunut työtehtäviinsä, hänen mahdollisuutensa kokea ne myös hengellisesti ravitseviksi kasvaa.

Kolmas keskeisesti työhyvinvointiin liittyvä tekijä tulosten pohjalta on kanttorin halu kohdata ihmisiä ja auttaa heitä. Se on musiikin tekemisen ohella toinen keskeinen kanttorin työssä ilahduttava tekijä. Kanttori, joka kokee työssään tärkeäksi ihmisten kohtaamisen eri elämäntilanteissa, viihtyy työssään todennäköisemmin kuin kanttori, jolle se ei ole tärkeää. Myös kirkon hengellisen työn ydinosamiskuvaus nostaa ihmisten kohtaamiseen liittyvän osaamisen keskiöön kirkon hengellisessä työssä. Tähän liittyy kyky kohdata yksilöitä, ryhmiä ja yhteisöjä. Tässä kohtaamisessa tarvitaan ydinosamiskuvauksen mukaan läsnäolon kykyä, tunnetason vuorovaikutusta ja aitoa kiinnostusta toista ihmistä kohtaan. Jotta yksilö tähän kykenee, häneltä edellytetään sekä hyvää itsetuntemusta että kykyä olla lähellä toista ihmistä.³⁸ Myös kanttorin omassa ydinosamiskuvauksessa vuorovaikutus-, sosiaaliset ja sielunhoidolliset kohtaamisen taidot nostetaan keskeiseksi osaksi kanttorin ammatillista osaamista.³⁹

Palkkatyytyväisyys kanttoreiden keskuudessa on varsin heikko. Vain 39 prosenttia kanttoreista oli vuonna 2018 tyytyväisiä työstään saamaansa taloudelliseen korvaukseen. Tyytymättömien osuus oli selvästi lisääntynyt kahdeksan edeltävän vuoden aikana. Heikointa tyytyväisyys oli niin sanottujen C-kanttoreiden keskuudessa.

Tutkimus piirtää kanttoreiden työssä jaksamisesta osin huolestuttavaa kuvaa. Kanttoreiden työn imuun liittyvä tarmokkuus on alhaisempi kuin eri tehtävissä olevilla keskimäärin, kanttoreiden työhön omistautuminen ja uppoutuminen on kuitenkin keskimääräistä tai hieman sitä korkeampaa tasoa, joskin selvästi alhaisempaa kuin papeilla. Niitä, jotka kokevat uupuvansa työtaakkansa alla, on enemmän kuin kirkon työntekijöiden keskuudessa yleensä, ja uupumusta kokevien määrä on myös lisääntynyt. Kanttorit kokevat työssään myös kyynisyyttä hieman enemmän kuin eri tehtävissä toimivat

38 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen 2010, 5.

39 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen 2010, 13.

keskimäärin ja lisäksi enemmän uupumisoireita kuin papit, kuitenkin vähemmän kuin eri ammateissa toimivat keskimäärin. Raskaana työssä koetaan ennen kaikkea erilaiset työn rakenteisiin ja työaikaan liittyvät tekijät, kuten pirstalainen, vaikeasti rajautuva ja työajaton työ sekä työyhteisöön liittyvät ongelmat, liiallisena koettu byrokratia ja turhalla tuntuvat kokoukset.

Tutkimuksessa luotiin neljä kanttoreiden työssä jaksamista kuvaavaa tyyppiä, jotka tiivistävät ja havainnollistavat tutkimuksen kokonaistuloksia kanttoreiden työhyvinvoinnista. Tulosten perusteella joka toinen kanttori voi erittäin hyvin työssään. Heillä on vahva innostus työhönsä ja uupumiskokemukset ovat vähäisiä. Heitä luonnehtii usein vahva halu auttaa ihmisiä, ja työ on useimmiten heille myös kutsumus. Heitä on eniten vanhemman ikäryhmän kanttoreiden keskuudessa. Erittäin hyvin työssään olevien lisäksi joka seitsemäs kanttori jaksaa työssään hyvin, mutta työssä koettu imu on keskimääräistä alhaisempaa. He ovat työmääränsä suhteen kaikkein parhaiten tasapainossa, mutta motivaatio työhön on ulkokohtaisempi kuin kanttoreilla yleensä.

Joka seitsemäs kanttori luokittuu ryhmittelyssä loppuun palaneeksi tai sellaisessa vaarassa olevaksi. Heitä luonnehtivat korkeat kyynistymis- ja uupumistasot ja matalat työn imun tasot. He ovat todennäköisimmin parhaassa työiässä olevia naisia. Heille tyypillistä on, että työtä on liikaa tai aivan liikaa ja vapaapäivien pitämisessä on vaikeuksia. Heidän lisäksi joka kymmenes kanttori luokittuu uupuneeksi mutta silti työlleen omistautuneeksi. Heitä luonnehtivat korkeat uupumus- ja kyynistymistasot, mutta silti edelleen korkeat arvot työlle omistautumisessa ja uppoutumisessa. Tällainen asennoituminen on yleisempää nuorempien kanttoreiden keskuudessa. Tulokset antavatkin viitteitä siitä, että tästä tyypestä siirrytään herkästi kohti loppuun palamista. Tässä vaiheessa nuorella työntekijällä on vielä intoa ja innostusta työhön, mutta sitä koetaan olevan liikaa eikä siihen pysty riittävästi vaikuttamaan. Se on omiaan uuvuttamaan ja kyynistämään työssä.

Kirjallisuus

- Ahola, Kirsi & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena
2012 Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim.
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 (viitattu 3.12.2019).
- Beebe, Ronald S.
2007 Predicting Burnout, Conflict Management Style, and Turnover among Clergy. – Journal of Career Assessment 15/2, 257–275.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari

2009 Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus.

Doolittle, Benjamin R.

2007 Burnout and coping among parish-based clergy. – *Mental Health, Religion and Culture* 10/1, 31–38, DOI: 10.1080/13674670600857591.

Evers, Will & Tomic, Welko

2003 Burnout among Dutch Reformed Pastors. – *Journal of Psychology and Theology* 31/4, 329–338.

Fletcher, Ben

1990 Clergy under stress: A study of homosexual and heterosexual clergy in the Church of England. London: Mowbray.

Francis, L. J. & Rutledge, C.F.J.

2000 Are Rural Clergy in the Church of England under Greater Stress? A Study in Empirical Theology. – *Research in the Scientific Study of Religion* 11, 173–191.

Francis, Leslie J. & Loudon Stephen H. & Rutledge, Christopher J.F.

2004 Burnout among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales: Myth or Reality? – *Review of Religious Research* 46/1, 5–19.

Francis, Leslie J. & Rodger, R.

1994 The influence of personality on clergy role prioritization, role influences and dissatisfaction with ministry. – *Personality and Individual Differences* 16/6, 947–957.

Francis, Leslie J. & Turton, Douglas W.

2004 Ministry and Empirical Theology: An Antidote to Clergy Stress. – *Hermeneutics and Empirical Research in Practical Theology: The Contributions of Empirical Theology* by Johannes A. Van der Ven. Ed. by Chris A.M. Hermans & Mary E. Moore. Leiden: Brill: 245–265.

Gerlander, Eija-Maria & Launis, Kirsti

2007 Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat. – *Työelämän tutkimus* 3, 202–212.

Grosch, William N. & Olsen, David C.

2000 Clergy burnout: an integrative approach. – *Journal of Clinical Psychology* 56/5, 619–632.

Grossley, Kent

2002 Professional satisfaction among U.S. healthcare chaplains. – *Journal of Pastoral Care and Counseling* 56/1, 21–27.

Hakanen, Jari

2005 Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

2009 Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työn imun arviointimenetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hang-yue, Ngo & Foley, Sharon & Loi, Raymond

2005 Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. – *The International Journal of Human Resource Management* 16/11, 2133–2146.

Hill, Wayne E & Anderson Darling, Carol & Raimondi, Nikki M.

2003 Understanding Boundary-Related Stress in Clergy Families. – *Marriage and Family Review* 35/1–2, 147–166. DOI: 101300/J002v35n01_09.

Kiiski, Jouko

2013 Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Kinman, Gail & McFall, Obrene & Rodriguez, Joanna

2011 The Cost of Caring? Emotional Labour, Wellbeing and the Clergy. – *Pastoral Psychology* 60, 671–680.

Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen

2010 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen. Hyväksytty kirkkohallituksessa 20.4.2010. Helsinki: Kirkkohallitus. <http://kappeli.evl.fi/KKHAsha.nsf/7b71ae23c1dcb5bcc22572980062dd0b/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/%24FILE/Kirkon%20hengellisen%20tyon%20ammattien%20ydinosaminen%20300310%20%20lopullinen.pdf> (viitattu 3.12.2019).

Launis, Kirsti & Koli, Annarita

2005 Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. – Työ ja Ihminen 19, 350–366.

Lewis, Christopher A. & Turton, Douglas & Francis, Leslie J. (eds.)

2007 Clergy work related psychological health, stress, and burnout [Special Issue]. – Mental Health, Religion and Culture 10, 1–8.

Maslach, Christina & Jackson, Susan E. & Leiter, Michael P.

2016 Maslach Burnout Inventory Manual. 4th ed. Received from Mind Garden, Inc. on December 8, 2017.

Niemelä, Kati

2014 Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista – Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Kutsu_musta%2C+auttamista+ja+itsens%C3%A4+toteuttamista__+Kirkon+akateemisten+j%C3%A4senkysely+2014+38.pdf/7dd48d4f-a875-0baf-2ff0-7e01a527adf6 (viitattu 3.12.2019).

Palmu, Harri

2018 A Study of Labor Conditions in Church Work Places: Is a Religious Job Better than a Regular Job? Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.

Parker, Philip D. & Martin, Andrew J. A.

2011 Clergy Motivation and Occupational Well-being: Exploring a Quadripolar Model and Its Role in Predicting Burnout and Engagement. – Journal of Religion and Health 50, 656–674. DOI 10.1007/s10943-009-9303-5.

Pekkarinen, Laura

2018 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Helsinki. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf> (viitattu 3.12.2019).

Pekkarinen, Laura & Pekka, Toni

2016 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Kevan tutkimuksia 1/2016. Helsinki. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>

Randall, Kevin J.

- 2004 Burnout as a predictor of leaving Anglican parish ministry. – Review of Religious Research 46, 20–26.

Tervo-Niemelä, Kati

- 2016 Clergy work orientation profiles and wellbeing at work: A study of the Lutheran clergy in Finland. – Review of Religious Research 58/3, 365–384. DOI 10.1007/s13644-016-0247-4.
- 2018 Kutsumuksen imu ja työn todellisuus. Pappien, teologien ja kanttoreiden suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2018. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Kutsumuksen+imu+ja+ty%C3%B6n+todellisuus/508cc23e-d76d-9619-f930-c54bb9b90502> (viitattu 3.12.2019).

Turton, Douglas W. & Francis, Leslie J.

- 2007 The relationship between attitude toward prayer and professional burnout among Anglican parochial clergy in England. Are praying clergy healthier clergy? – Mental Health, Religion and Culture 10/1, 61–74. DOI: 10.1080/13674670601012246.

Työ ja Terveys Suomessa 2012

- 2013 Työ ja Terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Toimituskunta Timo Kauppinen, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela & Simo Virtanen. Tampere: Työterveyslaitos.

Virolainen, Harri

- 2012 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

LIITE 1. SIBELIUS-AKATEMIAN OPISKELIJAT KANTTORIN AMMATTIA TUTKIMASSA

Jorma Hannikainen

Kirkkomusiikin koulutusohjelmassa maisterin tutkintoa valmistellessaan opiskelijat laativat kirjallisen työn, jonka laajuus riippuu ensisijaisesti valitusta syventymiskohteesta. Syventymiskohteen ollessa tutkimus opiskelijan tulee kirjoittaa 40 opintopisteen laajuinen *pro gradu* -tutkielma. Syventymiskohteena voi olla myös 40 opintopisteen laajuinen projekti, johon sisältyvät projektin käytännöllinen osuus ja kirjallinen työ. Tällöin kirjallisen työn laajuus riippuu käytännöllisen osuuden laajuudesta. Laulun, musiikinjohton tai urkujensoiton syventymiskohteeseen valinneet laativat vähintään 6 tai 12 opintopisteen laajuisen kirjallisen työn. Tutkielmien ja muiden kirjallisten töiden aiheiden tulee liittyä kirkkomusiikkiin. Muulla tavoin aihevalintaa ei ole rajattu. Usein kirjallisen työn aihe sivuaa jollakin tavoin valittua syventymiskohdetta, mutta yhtä lailla aiheita on valittu yleisesti kirkkomusiikkia koskettelevista aiheista. *Kirkon musiikin ammattilaiseksi kasvaminen* -tutkimushankkeen innoittamana muutamit Sibelius-Akatemian Kirkkomusiikki ja urut -aineryhmän opiskelijat ovat viime vuosina kirjoittaneet kirjallisia töitä hanketta sivuavista aiheista. Seuraavaan katsaukseen kootut kirkkomusiikin alan työt käsittelevät kanttorin ammatinvalintaa sekä kanttoreiden tehtäviä kuoronjohtajina, musiikkikasvattajina ja virsilaulun johtajina. Liitän mukaan myös yhden musiikkikasvatuksen aineryhmässä valmistuneen tutkielman, joka käsittelee musiikkikasvatusta rippikoulussa.

Kanttorin ammatin valinta vai ammattiin ajautuminen?

Katsauksen kirjallisista töistä tutkimushankkeen aihepiiriä lähelle osuu Enni Maaningan kirjallinen työ *Kirkkomusiikin opiskelu ei oikeestaan ollut mikään sellanen päätös* (2018), jossa kirjoittaja tarkastelee kolmen Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin aineryhmässä kanttoriksi aikovan

opiskelijan koulutusvalintaa. Kyseessä on laadullinen tapaustutkimus, jossa selvitetään evankelis-luterilaisen kirkon kanttorin tehtäviin aikovan opiskelijan ammatinvalintaan johtaneita seikkoja. Maaninka käsittelee opiskelijoiden elämäntarinoita ja ammatinvalintaan vaikuttaneita asioita henkilöiden lapsuudesta alkaen. Tutkimusaineistonsa Maaninka keräsi pääosin puolistrukturoiduilla, narratiivisia piirteitä sisältävillä teemahaastatteluilla.

Tutkimuksen mukaan kolmen haastattelun opiskelijan ammatinvalintatarinat olivat yksilöllisiä, mutta myös selkeitä yhtäläisyyksiä oli havaittavissa. Haastateltavia yhdistivät ensisijaisesti lapsuudesta saakka jatkunut musiikin harrastaminen ja opiskelu, yhtäläiset persoonallisuustyyppit sekä kaikilla jonkinlainen suhde hengellisyyteen. Kaikki haastateltavat kuvasivat lapsuuttaan onnelliseksi ja turvalliseksi ja kodin ilmapiiriä vapaaksi ja kannustavaksi. Musiikki – laulaminen ja soittaminen – on ollut osa elämää lapsuudesta saakka. Vanhempien kannustus ja ymmärtävä suhtautuminen musiikkiharrastukseen vaikuttaa ratkaisevalta. Pianon soitto tavalla tai toisella, mahdollisesti muiden instrumenttien ohella, on jokaisella haastateltavalla ollut mahdollista musiikkiharrastuksen alusta lähtien. Koulun musiikin opetuksella on ollut haastateltaville myönteistä merkitystä vain ala-asteella. Koulussa laulettujen lasten laulut ja esiintymiset lukukauden päätösjuhlissa ovat jääneet myönteisinä mieleen. Yläasteen musiikin opetus ei ollut haastateltavien mielestä innostavaa.

Kaikki haastateltavat kokivat, että ympäröivillä ihmisillä on ollut sekä konkreettisella käytännön tasolla että tunnetasolla vaikutus siihen, että he ovat päätyneet musiikkialalle. Erityisen merkityksellisinä mainittiin perheen kannustuksen ohella konkreettinen tuki, kuten soitto-tuntien mahdollistaminen ja soitonopettajat. Kanttoreiden merkitys oli vähäisempää, mutta esimerkiksi koulussa kanttorin laulattamat virret ja hengelliset laulut olivat jääneet mieluisina mieleen ja kanttoreiden työtä oli seurattu arvostaen esimerkiksi rippileireillä ja muussa kotiseurakunnan toiminnassa.

Henkilöiden suhde hengellisyyteen on herättänyt kiinnostusta kanttorin ammattia kohtaan. Hengellisyys on ollut osa haastateltavien elämää lapsuudesta saakka. Kaikki haastateltavat ovat jossakin muodossa osallistuneet evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien toimintaan. Kahdella haastateltavista oli selkeä herätysliiketausta ja kolmannellakin yhteyksiä herätysliikkeeseen myöhemmin. Kokemus hengellisyyden merkityksestä oli jonkin verran vaihdellut elämän eri vaiheissa. Haastateltavista yhdelle hengellisyys oli ollut merkittävä syy hakeutua opiskelemaan kirkkomusiikkia ja kahdelle muulle hengellisyys oli luonteva osa tulevaa työnkuva, mutta ei merkitsevä syy kirkkomusiikin opiskelulle. Herätysliikkeiden kokoontumisissa laulettujen hengellisten laulujen tulleet jo lapsuus- ja nuoruusaikana tutuiksi. Päätös

hakeutua kirkkomusiikkiopintojen pariin syntyi kaikilla haastateltavilla nuoruusvuosien aikana.

Kanttorin työssä haastateltavia viehättivät samankaltaiset asiat. Tärkeintä oli yleisesti ottaen musiikin parissa työskentely ja itsensä toteuttaminen musiikin kautta, mutta erityisesti merkitystä toi ajatus koskettaa eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä musiikin kautta. Myös hengellinen ulottuvuus toi työnsä kuvaan merkityksellisyyden tunnetta. Erittäin oleellisena osana kanttorin työn kiinnostavuutta nähtiin sosiaalinen ulottuvuus. Sosiaaliset taidot ja erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen koettiin oleellisena ja mielekkäänä osana kanttorin työtä.

Leimallisimpia ammatinvalintaan vaikuttaneita haastateltavia yhdistäviä tekijöitä olivat kirjoittajan mukaan persoonallisuus, musikaalisuus ja spontaani kiinnostus laulamista ja soittamista kohtaan kuin myös musiikin opiskelu lapsesta saakka sekä hengellinen tausta. Eräs haastateltavista totesi, että ”kirkkomusiikin opiskelu ei oikeestaan ollut mikään sellainen päätös”. Yleisesti ottaen kirkkomusiikin pariin päätyminen tuntuukin olleen haastateltavilla monen asian summa, johon ovat vaikuttaneet henkilökohtainen intohimo musiikkiin ja jonkinlainen suhde hengellisyyteen, kutsumus, tunne ja järki, elämäntilannat ja sattuma.

Kanttorit kuoronjohtajina

Yksinlaulu ja urkujensoitto ovat perinteisesti painottuneet kirkkomusiikin opinnoissa kuoronjohtoon verrattuna. 1980-luvun alussa tapahtuneen tutkinnonuudistuksen myötä myös kuoronjohto on voitu valita opintojen syventymiskohteeksi, mutta käytännössä useimmiten syventymiskohteeksi on kuitenkin valikoitunut joko laulu tai urkujensoitto siitä huolimatta, että kuoronjohto on merkittävä osa kanttorin työnkuvaa. Merkillepantavaa on, että Sibelius-Akatemian opintorekisterin mukaan aikavälillä 1987–2017 ainoastaan 23 valmistumisensa jälkeen kanttorin virassa työskentelevää oli opintojensa aikana suorittanut kuoronjohdossa joko A- tai B-tasosuorituksen. Aivan viime aikoina kuoronjohto on lisännyt suosiotaan opintojen syventymiskohteena opiskelijoiden keskuudessa. Voisi olettaa, että keskimääräistä syvällisemmät kuoronjohdon opinnot heijastuisivat seurakuntien kuorotoiminnan tasoon ja vireyteen.

Kuopiossa kirkkomusiikkia opiskeleva Joona Kärjä tarkastelee kirjallisessa työssään opinnoissaan kuoronjohtoon syventyneiden toimintaa kuoronjohtajina seurakunnan kanttorin virassa. Tutkimuksessa *Kanttorit kuoronjohtajina. Kuoronjohtoa B- ja A-tasolla opiskeleiden kanttoreiden kokemuksia*

seurakuntien kuorotyöstä (2018) selvitettiin, kuinka kuoronjohtoon A- ja B-tason suorittaneet kanttorit toimivat kuoronjohtajina seurakunnissa ja minkälaisena he kuorotoiminnan kokevat. Tutkimuksessa käsitellään myös kuorojen toimintaa ja kuorotoiminnan merkitystä. Kirjoittaja valottaa kuorotoimintaan liittyviä kanttoreiden näkemyksiä ja pyrkimyksiä ja avaa samalla myös kuoronjohtajan toimintaan vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimuksen lomakekyselyyn vastasi 12 virassa toimivaa kanttoria. Tutkimuksen perusteella kohderyhmään kuuluvat näyttivät olevan aktiivisia kuoronjohtajia, joiden johdettavana oli tavallisimmin kirkko- tai seurakuntakuoro, kamarikuoro sekä lapsi- ja nuorisokuoro. Yhdellä vastanneista ei ollut johdettavanaan yhtään kuoroa. Uusien kuorojen perustajina vastaajat olivat aktiivisia, sillä kolme neljästä vastaajasta oli perustanut itse jonkin tai joitain kuoroja. Yleisin syy tälle oli ollut tarve perustaa tietyn ikäryhmän kuoro.

Kuorotoiminnan nähtiin olevan sosiaalisesti, hengellisesti ja henkisesti hyvin merkityksellinen osa seurakunnan toimintaa. Vastaajien oma motivaatiotaso kuoronjohtajana oli kohtalaisen korkea. Motivoivina tekijöinä pidettiin kuorolaisten innostuneisuutta, oppimishalua ja sitoutuneisuutta sekä yhdessä tekemisen iloa, toisten ihmisten kohtaamista ja ohjelmistoa. Myös kuorolaisten, seurakuntalaisten ja esimiehen kannustus koettiin motivoivana. Kuorotoiminnan haasteena nähtiin laulajien sitoutumisen puute kuorotoimintaan.

Motivaatiotekijöihin liittyvistä vastauksista tuli ilmi haasteellisuuden merkitys. Juuri haastavan ohjelmiston esittämistä pidettiin motivoivana. Haasteettomuus sen sijaan näkyi motivaatio-ongelmina. Haastava ohjelmisto ottaa kuoronjohtajasta mittaa, jolloin sen oppiminen ja toteuttaminen luovat erityistä mielihyvää. Saavutettu tulos voidaan nähdä myös merkityksellisempänä, kun sen eteen on jouduttu näkemään mahdollisesti paljonkin vaivaa. Yksi olennainen sisäinen motivaatiotekijä oli ollut myös omien sävellysten ja sovitusten esittäminen ja konserttien järjestäminen.

Uusien laulajien rekrytoinnissa korostui sosiaalisten suhteiden merkitys. Sosiaalisten verkostojen lisäksi vastaajat olivat käyttäneet rekrytoinnissa paljon myös verkossa tapahtuvaa mainontaa. Perinteisen, seurakunnan kotisivuilla tapahtuvan mainonnan lisäksi sosiaalinen media oli lähes yhtä yleinen mainostuskanava ihmisten tavoittamiseksi.

Kanttorit musiikkikasvattajina

Sallamari Hyvönen toteaa kirjallisessa työssään *Musiikkikasvatuksen rooli aikuistyössä – Kanttoreiden näkemyksiä ja kokemuksia* (2019), että seurakunnan

musiikkikasvatus mielletään usein tapahtuvaksi erityisesti lasten ja nuorten parissa ja jopa irrallaan seurakunnan kuorotoiminnasta. Niinpä Hyvönen päätyi haastattelemaan teemahaastattelulla neljää Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kanttorin virassa olevaa kanttoria, joilla oli johdettavanaan aikuislaulajista koottuja kuoroja. Haastattelussa Hyvönen pyrki löytämään vastauksia kahteen pääkysymykseen: 1) Miten haastateltavat kokevat musiikkikasvatuksen roolin aikuiskuorotyössään? ja 2) Miten haastateltavien näkemykset suhteutuvat *Musiikkikasvatus seurakunnassa – kirkon musiikkikasvatuksen lähtökohdat ja tavoitteet* -julkaisuun (1989)?

Hyvösen tutkimuksen mukaan kyseinen julkaisu ei ole merkittävästi vaikuttanut seurakuntien musiikkikasvatustyön suunnitteluun tai toteutukseen. Julkaisun mukaan ”Kirkon musiikkikasvatuksen tavoitteena on auttaa ihmistä ymmärtämään musiikin merkitys kirkossa, kokemaan musiikki tärkeäksi kasvulleen kristittyinä ja löytämään elämässään musiikillisen ilmaisun mahdollisuuksia”. Kuitenkin haastateltavien ajatukset kohtasivat yleistavoitteen kanssa, ja päätavoitteista suurin osa toteutui yhden tai useamman haastateltavan kohdalla. Yksikään haastateltavista ei maininnut julkaisua tai sen merkitystä musiikkikasvatuksen roolille aikuiskuorotyössä. Hyvösen tutkimustulosten mukaan musiikkikasvatuksen rooli aikuiskuorotyössä koostuu monista osatekijöistä. Jotkut niistä ovat jossain määrin kanttoreiden kesken yhteisesti jaettuja kulttuurisia tapoja ja osa kanttoreiden omia persoonallisia painotuksia.

Haastateltavien mukaan kuorotoimintaan osallistutaan ensisijaisesti musiikin vuoksi. Musiikkikasvatuksellisia tavoitteina kanttorit pitävät muun muassa kuorolaisten musiikkia ja laulamista koskevan ymmärryksen ja taitojen parantamista, virsituntemuksen vahvistamista, tutustumisen erilaisiin musiikin tyylilajeihin sekä laulajien musiikin teorian ja äänenmuodostuksen hallinnan lisäämistä. Kuorotoiminta edistää myös laulajien kasvua kristittyinä sekä tietoisuutta musiikin teologisista perusteista, kirkkovuodesta, liturgiikasta. Se myös lisää laulajien sosiaalisia taitoja ja edistää kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja ymmärrystä.

Musiikkikasvatus rippikoulussa

Kirkon musiikkiin liittyviä opinnäytetöitä laaditaan jonkin verran myös kirkkomusiikin koulutusohjelman ulkopuolella. Sibelius-Akatemian Musiikkikasvatuksen aineryhmässä Severi Laakso pohti rippikoulun musiikkikasvatusta pro gradu -laajuisessa tutkielmassaan *Uuden rippikoulusuunnitelman musiikkikasvatuksen jäljillä – Kolmen musiikkikasvattajan käsityksiä rippikoulun musiikkikasvatuksesta* (2019).

Laakso otti tehtäväkseen selvittää, miten rippikoulun musiikkikasvattajat toteuttivat rippikoulun musiikkikasvatusta uuden rippikoulusuunnitelman (RKS 2017) mukaisesti. Keskiöön valikoitui kolme rippikoulusuunnitelman kannalta oleellista ydinkäsitettä: nuorilähtöisyys, ilmiöpohjaisuus ja yhteisöllisyys. Puolistrukturoidun teemahaastattelun informanteiksi Laakso oli tarkoituksenmukaisesti valikoinut kolme rippikoulun musiikkikasvatuksesta vastannutta, yhden kanttorin, yhden papin ja yhden Sibelius-Akatemian Musiikkikasvatuksen aineryhmästä valmistuneen musiikkikasvattajan.

Tutkimus paljasti, että rippikoulusuunnitelman ”jalkauttamisvaiheen” vuoksi suunnitelman tavoitteita ei vielä ole ymmärrettävästi täysin sisäistetty. Ilmiöpohjaisia oppimisprosesseja ei ole juurikaan kokeiltu, ja nuorilähtöisyyttä voisi toteuttaa aikaisempaa rohkeammin. Vaikeutena on tutustuttava nuorilähtöisen innostavasti nuoret kirkkomusiikkitraditioon, jumalanpalvelusmusiikkiin ja virsiin, samalla lisäten modernin musiikkikasvatuksen keinoja opetuksessa. Laakso patistaakin kirkkomuusikoita kouluttavia perehdyttämään hyvin tulevia kirkkomuusikoita uuden rippikoulusuunnitelman sisältöön ja tavoitteisiin.

Huolimatta rippikoulusuunnitelman uudenkarheudesta musiikkikasvatus sinänsä on rippikouluissa monipuolista ja innostavaa. Musiikki on läsnä kaikessa rippikoulun toiminnassa. Tutkimuksessa eritellään monia musiikin käytötapoja. Se osoittaa, että rippikoulun musiikkikasvatuksessa huomioidaan rikkaasti ja vahvasti nuorten toiveet ja mielenkiinnon kohteet. Musiikki yhdistyy luontevasti elämän ilmiöihin. Yhteismusisointia ja -laulua käytetään runsaasti vuorovaikutuksellisen, yhteisöllisen ja turvallisen oppimisympäristön rakennuspalikkana.

Toisaalta Laakso toteaa, että liiallinen yhteisöllisyyden korostaminen saat-
taa heikentää uskon kannalta keskeistä yksilöllisyyden ja henkilökohtaisuuden merkitystä. Jokaisen omalle henkilökohtaiselle pohdinnalle ja etsinnälle tulisi luoda tilaa, jottei rippikoulusta muodostuisi yhteisöllinen kupla, joka puhkeaa rippikoulun ryhmäprosessin päätyttyä. Laakson mukaan ”musiikin keinoin on mahdollista luoda rippikouluun voimakasta emotionaalista yhteisöllistä toimintaa, joka saattaa kuitenkin väärin käytettynä johtaa hengellisen väkivallan käyttämiseen”.

Haastatellut toteuttivat ja opettivat rippikoulussa jumalanpalvelusmusiikkia vähän. Laakso toteaa, että ”mikäli liturgisten laulujen oppiminen ja sisäistäminen jätetään vain rippikoulun alkujakson jumalanpalvelusvierailujen ja tuntemattomien kanttoreiden opetuksen varaan, ei se riitä positiivisen jumalanpalvelusmusiikkisuhteen luomiseen”. Liturgian kielen opettaminen

auttaisi ymmärtämään, mistä liturgiassa on kyse, ja sitä kautta siitä voisi alkaa pitää. Mikäli liturgia sivuutetaan rippikoulun intensiivijaksolla kokonaan, saattaa se antaa nuorille sellaisen kuvan, ettei liturgia ole kirkossa tärkeää.

Kanttori virsilaulun johtajana

Helianna Herkkolan kirjallisessa työssä *Äänenkäytölliset vaikutukset seurakuntalaisten virsilauluun jumalanpalveluksessa* (2017) tutkimustehtävänä oli selvittää, minkälaisia äänenkäytöllisiä haasteita virsilaulu asettaa seurakuntalaiselle, minkälaisia äänenkäytöllisiä kokemuksia seurakuntalaisella oli virsilaulusta jumalanpalveluksessa ja mitkä seikat näihin kokemuksiin vaikuttivat. Lisäksi pohdittiin, mitä asioita kanttorin tulisi huomioida parantaakseen seurakuntalaisten kokemusta virsien laulamisesta. Herkkola etsii vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Minkälaisia äänenmuodostuksellisia haasteita virsilaulu asettaa seurakuntalaiselle?
- Minkälaisia fyysisiä kokemuksia seurakuntalaisella on virsilaulusta jumalanpalveluksessa?
- Mitkä asiat vaikuttavat seurakuntalaisen äänenkäyttöön virsilaulussa jumalanpalveluksessa?
- Mitä seikkoja kanttorin tulisi huomioida parantaakseen seurakuntalaisten äänenkäytöllistä kokemusta virsien laulamisesta?

Työn aineisto kerättiin kynttilänpäivän messun aikana kyselylomakkeella sekä messun jälkeen haastatteluilla. Informanteina sekä kyselyssä että haastatteluissa oli viisi jumalanpalvelukseen osallistunutta seurakuntalaista, jotka olivat joko harjaantuneita tai harjaantumattomia laulajia. Herkkola kartoitti erilaisten virsien äänenkäytöllisiä haasteita esimerkkivirsien kautta ja sitä kautta pohti, kuinka kanttorin tulisi huomioida äänenkäyttöön liittyvät asiat parantaakseen seurakuntalaisten kokemusta virsien laulamisesta.

Työnsä perustaksi kirjoittaja kuvailee äänifysiologian perusteita eli hengitystä, äänihuulivärähtelyä, kurkunpään toimintaa, laulajan äänialaa ja rekistereitä ja analysoi myös kyseisen messun virsiä laulamisen näkökulmasta. Herkkola analysoi kokemukseen vaikuttavina tekijöinä virren tuttuuden, laulajan terveydentilan vaikutuksen ääneen, virsien sävellajien korkeudet, kanttorin laulun ja soiton vaikutukset, muiden seurakuntalaisten vaikutukset laulamiseen sekä laulajan tunnetilan vaikutukset.

Tutkimuksen mukaan tutut virret koettiin helpommiksi laulettaviksi kuin vieraat virret. Kun virsi oli tuttu, sen asettamat äänenkäytölliset haasteetkaan eivät vaikeuttaneet seurakuntalaisten laulua. Kanttorin antaman esimerkin laulussa ja soitossa koettiin olevan tärkeä tuki seurakuntalaisen laulamislle. Myös muiden seurakuntalaisten rohkeaa osallistumista pidettiin tärkeänä. Muita virsilauluun vaikuttaneita tekijöitä olivat muun muassa vastaajien oma terveydentila, lauluasento, tunnetila sekä kanttorin virsien soittamisessa käyttämä instrumentti. Osa informanteista koki, että urut säästysinstrumenttina tukivat pianoa paremmin laulua, mutta yksi vastaajista puolestaan koki pianon paremmin tukevan laulua.

Herkkolan mukaan laulamisen tarkoitus messussa ei ole osoittaa laulajan omia taitojaan, eikä jumalanpalveluksen tehtävänä ole opettaa ketään laulamaan. Kaikki saavat laulaa omilla taidoillaan. Mikäli seurakuntalainen ei koe täyttävänsä laulamislle asetettuja tavoitteita, saattaa se heikentää hänen motivaatiotaan tulla messuun uudestaan. Parhaiten seurakuntalaisten virsilaulua helpotetaan valitsemalla jumalanpalvelukseen mukaan tuttuja virsiä. Seurakuntaa on syytä rohkaista laulamiseen, ja siitä tulisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä tekemään seurakuntalaiselle mahdollisimman helppoa. Hyvin soiva virsi vahvistaa jumalanpalveluksen sanomaa ja tuo iloa siihen osallistuville ihmisille. Parhaimmillaan jumalanpalveluksessa voidaan tuottaa seurakuntalaiselle onnistumisen kokemuksia laulamislle. Eräs informantti totesikin: ”No sillon kun on sillai ääni kunnossa, että pystyy hyvin laulaan sitä ittekin yllättyy kuinka hyvin se laulu menee!”

KIRJOITTAJAT

<i>Laura Alasaarela</i>	MuM, kanttori, Rovaniemen seurakunta
<i>Katarina Engström</i>	MuM, kanttori, työnohjaaja, Raision seurakunta
<i>Jorma Hannikainen</i>	MuT, yliopistonlehtori, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia
<i>Anna Helenius</i>	KM, MuM, tohtorikoulutettava, johtava kanttori, Hyvinkään seurakunta
<i>Kaija Huhtanen</i>	MuT, diplomipianisti, johtava kanttori, Loimaan seurakunta
<i>Erja Kosonen</i>	FT, yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto
<i>Veli-Matti Salminen</i>	YTT, tutkija, Kirkon tutkimuskeskus
<i>Kati Tervo-Niemelä</i>	TT, KM, professori, Itä-Suomen yliopisto
<i>Ulla Tuovinen</i>	MuM, kouluttaja, Kirkon koulutuskeskus
<i>Teija Tuukkanen</i>	MuM, asiantuntija, Kirkkohallitus

Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja

- 131** Terhi Kaira
”Sitä kohti, mikä on edessä”
Strategia-ajattelun
ominaispiirteet Suomen
evankelis-luterilaisessa
kirkossa.
2020, 273 s.
- 130** Tuomas Hynynen
Uskon ja rakkauden asialla.
Oppi, usko ja etiikka Suomen
evankelis-luterilaisen kirkon
eettisissä kannanotoissa
2005–2010.
2019, 241 s.
- 129** Matti-Pekka Virtaniemi
Elämän tarkoitus ja vakava
sairaus. ALS-tautiin
sairastuneen eksistentiaalinen
prosessi.
2018, 377 s.
- 128** Maarit Hytönen
Kutsumus ja elämäntehtävä.
2018, 243 s.
- 127** Maarit Hytönen (toim.)
Perhe ja avioliitto
muutoksessa.
2018, 375 s.
- 126** Luthersk delaktighet.
Evangelisk-lutherska kyrkan
i Finland 2012–2015: En
undersökning om kyrkan och
finländarna.
2017, 378 s.
- 125** Osallistuva luterilaisuus.
Suomen evankelis-luterilainen
kirkko vuosina 2012–
2015: Tutkimus kirkosta ja
suomalaisista. 2016, 388 s.
- 124** Maarit Hytönen, Kimmo
Ketola, Veli-Matti Salminen,
Jussi Sohlberg & Leena
Sorsa (toim.)
Erilaisista yhteisöistä elävä
kirkko.
2016, 317 s.
- 123** Jarmo Kokkonen
Sukupuoli ja yhteisöllisyys
rippikoulun rituaaleissa.
2016, 363 s.
- 122** Anneli Vartiainen
Messu, yhteisö ja
muistaminen. Suomen
evankelis-luterilaisen
kirkon messu yhteisöllisen
muistamisen tilana.
2015, 191 s.
- 121** Maarit Hytönen
Maaksi sinun pitää jälleen
tulla. Kuolema ja siihen
valmistautuminen sekä
kuolemanjälkeinen elämä
Osmo Tiililän, Irja Kilpeläisen
ja Martti Lindqvistin
ajattelussa.
2015, 166 s.
- 120** Tapani Innanen & Veli-Matti
Salminen (toim.)
Virsi ja laulu Suomessa.
Tekstit, kokemus ja kasvatus.
2014, 468 s.
- 119** Hilikka Niemistö
Seurakuntien
yhdistymisen vaikutukset
asiakaslähtöisyyteen.
Helsingin ydinkeskustan
seurakuntien muutosprosessi
keskijohdon näkökulmasta.
2013, 263 s.

Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja
sakasti.evl.fi/ktkjulkaisut

- 61** Mikko Malkavaara ja Minna Valtonen (toim.)
Uusi elämisen kulttuuri –
muutos Tampereella.
2019, 229 s.
- 60** Laura Kallatsa ja Jouko Kiiski
Vihkiäkö vai ei? Suomen
evankelis-luterilaisen kirkon
pappien käsitykset samaa
sukupuolta olevien oikeudesta
kirkolliseen avioliittoon.
2019, 88 s.
- 59** Katarina Engström, Veli-Matti Salminen ja Teija Tuukkanen
Muusikkona kirkon
palveluksessa. Kanttoreiden
osaamiskartoituskysely 2017.
2018, 85 s.
- 58** Kati Tervo-Niemelä
Kutsumuksen imu ja työn
todellisuus. Pappien,
teologien ja kanttoreiden
suhde työhön, työhyvinvointi
ja suhtautuminen
ajankohtaisiin kysymyksiin
Kirkon akateemisten
jäsentutkimuksessa 2018.
2018, 152 s.
- 57** Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Päivi Salojärvi and Veera Wallenius
Diaconia Barometer 2018.
The many faces of loneliness.
2018, 46 s.
- 56** Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Päivi Salojärvi ja Veera Wallenius
Diakoniabarometri 2018.
Yksinäisyyden monet kasvot.
2018, 211 s.
- 55** Leena Sorsa
Uskonnolliset tavat ja julkinen
tila Suomessa.
2018, 102 s.
- 54** Kirsi Pohjola
Matkalla kirkon
lastenohjaajaksi.
2018, 100 s.
- 53** Kari Latvus
Diaconia as Care for the
Poor? Critical Perspectives
on the Development of
Caritative Diaconia.
2017, 108 s.
- 52** Heikki Salomaa ja Visa Tuominen
Ihanteet uusiksi. Kahden papin
työuran muutos.
2017, 76 s.
- 51** Ruth Illman, Kimmo Ketola,
Riitta Latvio och Jussi
Sohlberg (red.)
De många religionernas och
åskådningarnas Finland.
2017, 275 s.
- 50** En kyrka med ökade olikheter.
Evangelisk-lutherska kyrkan
i Finland åren 2012–2015: En
översikt över kyrkans arbete.
2017, 143 s.

Kirkon tutkimuskeskus
PL 239, 33101 Tampere
puh. 03 3123 3400
e-mail: ktk@evl.fi
kirkontutkimuskeskus.fi

Kanttorit ovat musiikkityön moniosaajia, jotka toimivat seurakunnissa musiikin ammattilaisina ja hengellisen työn tekijöinä. Kanttorin työssä kyse on erityisesti musiikin asiantuntijuudesta, mutta myös pedagogisesta, teologisesta ja yhteisöllisestä asiantuntijuudesta, joita tarvitaan seurakunnan musiikkielämän johtamisessa ja kehittämisessä. Tämä kirja on läpileikkaus kanttorin työnkuvaan, asiantuntijuuteen ja ammatilliseen identiteettiin.

Kirjan artikkeleissa kuvataan kanttorin koulutuksen ja kelpoisuusvaatimusten kehittymistä suhteessa kanttorin muuttuvaan työnkuvaan, kanttoreiden osaamista ja siihen liittyviä kehittämistarpeita, ammatillista identiteettiä ja kutsumusta kanttorin ammatissa sekä kanttorin arkea, pyhää ja työhyvinvointia. Kirjoittajat ovat kanttoreita, yliopistonlehtoreita, professoreita, tutkijoita ja asiantuntijoita.

Kirjan taustalla on *Kirkon musiikin ammattilaiseksi kasvaminen* -tutkimushanke, jossa on käsitelty kirkon musiikin ammattilaisena kasvamisen prosessia ja sen osatekijöitä. Tutkimushanke toteutettiin vuosina 2016–2019 Kirkon koulutuskeskuksen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemian, Kirkon tutkimuskeskuksen ja kirkkomuusikoita kouluttavien oppilaitosten yhteistyönä.

KIRKON TUTKIMUSKESKUS⁺

ISSN: 2343-306X

ISBN: 978-951-693-395-8



9 789516 933941 >

**SUOMEN⁺
EV. LUT.
KIRKKO**