

KOULUTUS-RAPORTTI 2025

Kanttorikoulutuksen seurantaryhmä

Sisällys

1 Kanttorikoulutuksen seurantaryhmän toiminta 2
2 Hakijatilanne 3
2.1 Kanttorin virkaan kelpoisuuden tuottaviin tutkintoihin hakeneet 3
2.2 Opiskelijarekrytointi 5
3 Tutkinnon suorittaminen 6
3.1 Tutkintoja suorittavat 6
3.2 Tutkinnon suorittaneet ja heidän työllistymisensä 6
3.3 Arviot tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä 8
4 Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (KiTOS) ja harjoittelujaksot 9
4.1. KiTOS-päiviin osallistuminen 9
4.2. Harjoittelujaksojen toteutuminen 10
5 Rekrytointi ja seurakuntien palveluksessa olevat kanttorit 12
5.1 Hiippakuntien arviot työvoiman saatavuudesta kanttorin virkaan 12
5.2 Seurakuntien palveluksessa toimivien kirkkomuusikoiden määrät 13
6 Alan täydennyskoulutus 18
6.1 Orientoitumiskoulutukset 18
6.2 Kirkon henkilöstökoulutus 18
7 Tutkintojen kehittämiseen ja opiskeluun liittyvät keskeiset havainnot sekä tehdyt toimenpiteet 21
8 Kouluttavien oppilaitosten yleiset toimenpide-ehdotukset 22
9 Seurantaryhmän johtopäätökset 23

Tämän koulutusraportin Yrkeshögskolan Novialta, Oulun ammattikorkeakoululta ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemialta saadut tilastolliset tiedot ja sanalliset vastaukset perustuvat Webropol-kyselyyn, jonka Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikkö lähetti kaikille kirkon virkoihin tai tehtäviin kouluttaville oppilaitoksille alkuvuodesta 2026.

Hiippakunnille lähetettiin erillinen kysely hiippakuntien rekrytointitilanteesta. Kirkon työmarkkinalaitoksen henkilöstötilastot ovat kesäkuulta 2025. Tässä raportissa käytettävät tilastot ovat henkilötilastoja, eivät henkilötyövuositilastoja.

1 Kanttorikoulutuksen seurantaryhmän toiminta

Kanttorikoulutuksen seurantaryhmän kauden 1.1.2025-31.12.2027 jäsenet vuonna 2025

Puheenjohtaja kanttori, FT, Jenni Urponen, Mynämäen seurakunta, Mynämäki
Kirkkoherra Irina Kaukinen, Säkylä-Köyliön seurakunta, Säkylä-Köyliö (varapuheenjohtaja)
A-kanttori Toni Pussinen – (14.6. alkaen) Sahamies, Lappeenrannan seurakunta, Lappeenranta
varajäsen johtava kanttori Mikko Haapaniemi, Järvenpään seurakunta, Järvenpää
Kanttori, lähijohtaja, Katri Vanhamäki, Helsingin Mikaelin seurakunta, Helsinki
varajäsen johtava kanttori Johanna Välimäki, Vaasan suomalainen seurakunta, Vaasa
Lehtori Ismo Hintsala, Oulun ammattikorkeakoulu, Oulu
varajäsen Överlärare Dan Lönnqvist, Yrkeshögskolan Novia, Jakobstad
Ainejohtaja Seppo Kirkinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio
varajäsen professori Timo Kiiskinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki
Opiskelija Johanna Urpanen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki
varajäsen opiskelija Fanni Heroja, Oulun ammattikorkeakoulu, Oulu
Asiantuntija Teija Tuukkanen, Kirkkohallitus/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta, Helsinki
varajäsen Juha Luodeslampi, Kirkkohallitus/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta , Helsinki
Asiantuntija Timo Helenius, Turun arkkihiippakunta, Turku
varajäsen hiippakuntasihteeri Hanna Remes, Helsingin hiippakunta, Helsinki
Stiftssekreterare Pia Bengts, Borgå stift, Esbo
varajäsen kantor Jan Hellberg, Hangö svenska församling, Karis, Raseborg
Asiantuntija Tuuli Muraja, AKI-liitto, Tampere
varajäsen puheenjohtaja, kanttori Maiju Helin, Suomen Kanttori-urkuriliitto, Tampere
Sihteeri kouluttaja Anna Pulli-Huomo, Kirkon tutkimus ja koulutus, Järvenpää

Kanttorikoulutuksen seurantaryhmä aloitti uudella kokoonpanolla vuoden 2025 alussa. Vuoden aikana oli yhteensä neljä kokousta, joista syyskuun kokous pidettiin pitkänä lähikokouksena. Syyskuun kokous oli yhdistetty muiden seurantaryhmien kanssa pidettyyn kokoukseen, jossa käsiteltiin diakonisen viran tilannetta sekä rekrytointia. Seurantaryhmän jäseniä osallistui myös Musiikki kirkossa 2030 -kokoontumiseen marraskuussa.

Seurantaryhmän työskentelyssä korostuivat vuonna 2025 opiskelijarekrytoinnin haasteet, koulutus- ja kelpoisuuspolkujen kehittäminen sekä kanttoreiden asema kirkon muuttuvissa rakenteissa. Hyvä työllisyystilanne tunnistettiin alan vahvuudeksi, mutta rinnalla tarkasteltiin työn kuormittavuutta, osaamisvaatimuksia ja työelämävastaavuutta. Harjoittelujen ja työelämäyhteistyön rakenteita arvioitiin osana opiskelijoiden ammatillista kasvua. Erityistä huolta herätti diakonisen viran valmistelu ilman kanttoreiden osallistumista, mikä nosti esiin tarpeen avoimelle tiedottamiselle ja kirkkomusiikin roolin näkyvämmälle huomioimiselle kirkon tulevaisuustyössä.

2 Hakijatilanne

2.1 Kanttorin virkaan kelpoisuuden tuottaviin tutkintoihin hakeneet

Oulun ammattikorkeakoulussa (musiikkipedagogi AMK) ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa (musiikin kandidaatti, musiikin maisteri) toteutettiin haku kanttorin virkaan kelpoisuuden antaviin koulutuksiin entiseen tapaan. Sen sijaan Yrkeshögskolan Noviassa (musiker) ei otettu uusia opiskelijoita tutkinnon rahoitustilanteen vuoksi (Taulukot 1, 2a ja 2b.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö muutti korkeakoulujen rahoitusmallia 11.4.2024 antamillaan asetuksilla (OKM asetus 170/2024 ja 171/2024). Uudistetun rahoitusmallin mukaan toisen samantasoisen korkeakoulututkinnon suorittamisesta maksettava rahoitus painotetaan kertoimella 0,5 suhteessa ensimmäiseen tutkintoon. Muutos tuli voimaan 1.1.2025 osana korkeakoulujen rahoitusmalleja vuosille 2025–2029.

Ammattikorkeakoulut
Kirkkohallitus hyväksyi vuonna 2020 musiikkipedagogi (AMK) -tutkinnon kelpoisuuden tuottavaksi koulutukseksi kanttorin virkaan (taso C) muusikko/musiker (AMK/YH) -tutkinnon rinnalle. Oulun ammattikorkeakoulun ratkaisu kouluttaa musiikkipedagogeja (AMK) sisältäen kirkon edellyttämät kanttorikelpoisuus opinnot on turvannut suomenkielisen kirkkomusiikin AMK-koulutuksen jatkumisen, laajentanut kanttorikoulutuksen pohjaa ja vahvistanut alueellista saavutettavuutta Pohjois-Suomessa. Oulussa opiskellaan nykyisin ainoastaan musiikkipedagogi (AMK) -tutkinnon mukaisesti; ensimmäinen opiskelija valmistui vuonna 2022. Vuonna 2025 hakijoita oli kahdeksan, joista kuusi hyväksyttiin ja neljä aloitti opintonsa. Lisäksi Oulussa toimii toista vuotta YAMK-väylä, jossa on kolme opiskelijaa. Tämä väylä riittävien kelpoistavien opintojen myötä kelpoistaa B-virkaan.

Yrkeshögskolan Noviassa suoritettava musiker (YH) -tutkinto on toteutettu monimuoto-opintoina ruotsiksi ja tarvittaessa suomeksi. Hakijamäärät ovat olleet vähäisiä, ja hakijoista valtaosa on ollut äidinkieleltään suomenkielisiä. Vuonna 2025 hakijoita oli neljä, mutta jo edellä mainituista rahoitussyistä koulutukseen ei valittu opiskelijoita. Koulutukselle etsitään parhaillaan uutta toiminta- ja rahoitusmallia yhteistyössä kirkkomusiikkia kouluttavien oppilaitosten ja Kirkkohallituksen kanssa.

Taideyliopiston Sibelius-Akatemia
Taideyliopiston Sibelius-Akatemian musiikin kandidaatin ja maisterin tutkinto-ohjelmien hakijamäärät ovat viime vuosina olleet noin 60 hakijan tasolla. Pandemiavuosina käyttöön otettua videohakua on jatkettu osana hakuprosessin ensimmäistä vaihetta myös pandemian jälkeen. Vuonna 2025 hakijoita oli aiempaa vähemmän eli 44, joista 21 hyväksyttiin ja 19 aloitti opintonsa Helsingin ja Kuopion aineryhmissä. Asepalveluksen vuoksi 15 opiskelijaa käytännössä aloitti syksyllä 2025 opintonsa.

Koulutuksellisista syistä, kuten kuoronjohdon harjoituskuorojen toiminnan näkökulmasta, on edelleen perusteltua seurata kirkkomusiikkiopintojen opiskelijajoukon sukupuolijakaumaa. Vuonna 2025 kirkkomusiikkiopintonsa aloittaneista opiskelijoista miesten osuus oli 36,8 % (2024: 26 %). Viime vuosina miesopiskelijoiden osuus on ollut noin kolmannes aloittaneista, mikä vastaa kirkon yleistä henkilöstörakennetta.

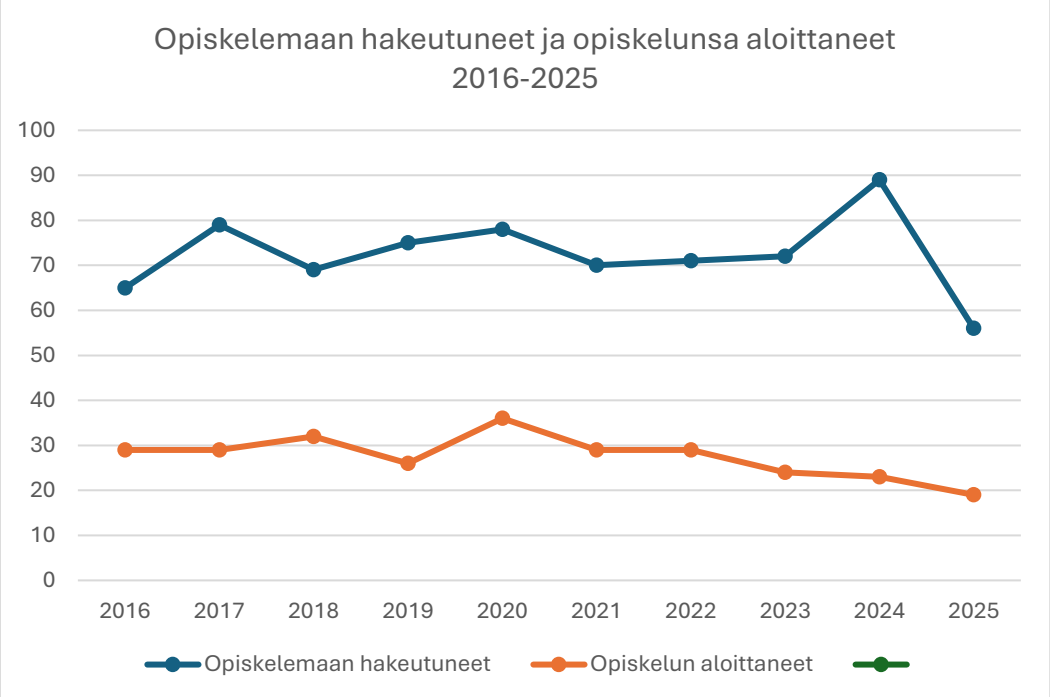
Taulukko 1. Ammattikorkeakouluun (Novia, Oulun ja Tampereen AMK) ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemiaan hakeneet ja hyväksytyt (kanttorin virkaan kelpoisuuden tuottavat tutkinnot) vuosina 2015–2025. Vuodesta 2017 alkaen suomenkieliseen kirkkomuusikko (AMK) -koulutukseen ei ole otettu uusia opiskelijoita. Vuonna 2020 Oulussa oli ensimmäistä kertaa haku kanttorin virkaan kelpoisuuden antavaan musiikkipedagogi (AMK) -koulutukseen.

Nuoret ja aikuiset yhteensä	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Ensisijaiset **hakijat** Musiikkipedagogi (AMK), Muusikko (AMK) ja Musiker (YH)	32	18	8	6	4	8	19	11	12	15	12
Hyväksytyt Musiikkipedagogi (AMK), Muusikko (AMK) ja Musiker (YH)	14	7	4	6	3	12	13	9	6	6	6
Ensisijaiset **hakijat** MuM	69	67	71	64	70	53	51	60	60	74	44
Hyväksytyt MuM	26	24	26	25	24	22	22	21	18	21	21

Taulukko 2a. Opiskelemaan hakeutuneet ja opiskelunsa aloittaneet 2025 (2024).

	Opiskelemaan hakeutuneet 2025		**Opiskelunsa vuonna 2025 aloittaneet juridisen sukupuolen mukaan**		**Opiskelunsa vuonna 2025 aloittaneet**
Kouluttava oppilaitos	**Ensisijaiset hakijat**	**Hyväksytyt**	**Naisia**	**Miehiä**	**Yhteensä**
Novia	4 (5)	0 (4)	0 (3)	0 (1)	0 (4)
OAMK	8 (10)	6 (2)	2 (0)	2 (0)	4 (0)
SibA	44 (74)	21 (21)	10 (14)	5 (5)	15 (19)
Yhteensä	**56 (89)**	**27 (27)**	**12 (17)**	**7 (6)**	**19 (23)**

Taulukko 2b. Opiskelemaan hakeutuneet ja opiskelunsa aloittaneet 2016–2025 kaikki oppilaitokset.



2.2 Opiskelijarekrytointi

Opiskelijarekrytointia on syytä kehittää edelleen, sillä hakijamäärät ovat pysyneet pieninä. Vuoden 2025 vähäiseen hakijamäärään reagoitiin Taideyliopistossa järjestämällä syksyn 2025 aikana useita rekrytointitapahtumia musiikkilukioissa ja nuorille suunnatuissa tapahtumissa. Rekrytointimateriaaleissa on hyödynnetty myös Musiikkitalon uusia urkuja ilmiönä.

Hakijamääriin vaikuttavat erityisesti klassisen musiikin harrastamisen väheneminen, uskonnollisuuden muutokset yhteiskunnassa sekä kirkon ja seurakuntien työnantajamielikuva. Lisäksi perusopetuksen musiikin ja uskonnon opetussuunnitelmien muutosten arvioidaan vaikuttavan tulevaisuudessa opiskelijoiden lähtötasoihin. Yleisesti kirkon alalla nähdään väestöllisen muutoksen vaikutukset pienenevissä hakijamäärissä. Peruskouluikäisten määrän arvioidaan vähenevän 90 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä.

Kuten muillakin kirkon aloilla, alanvaihtajia on nähtävissä myös kirkkomusiikin koulutuksessa. Monilla hakijoilla on jo aiempi musiikkialan tutkinto, mikä korostuu Yrkeshögskolan Novian hakijajoukoissa. Oulun ammattikorkeakoulussa alanvaihtajia tulee myös muilta koulutusaloilta, kuten sosiaali- ja terveysalalta. Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa on lisäksi havaittu hakijoiden keski-iän vaihtelua. Alanvaihtajien kohdalla oppilaitoksissa on pohdittu muun muassa opintotukimuutosten ja aikuiskoulutusrahan poistumisen vaikutuksia opintojen etenemiseen ja valmistumiseen. Toisaalta moni kirkkomusiikkiopiskelija rahoittaa opintojaan toimimalla lyhyemmissä tai pidemmissä kanttorinsijaisuuksissa. Oppilaitoksia huolettavat myös yliopistojen rahoitusmallien muutokset, joissa tavoiteajassa valmistunut ensimmäinen korkeakoulututkinto tuottaa oppilaitokselle eniten rahoitusta.

Myönteisiä kokemuksia kirkkomusiikin näkyvyyden ja opiskelijarekrytoinnin vahvistamisesta on saatu erityisesti seurakuntien ja musiikkioppilaitosten yhteistyömallien kautta. Näitä ovat vuonna 2025 edistäneet muun muassa Organum-seura. Yksi konkreettinen aloite on ollut urkujensoiton varhaisvaiheen urkupedagogien kokoaminen Teams-tapaamisiin, joissa on kartoitettu pedagogien kollegiaalisen tuen tarpeita. Yhteistyössä Organum-seuran kanssa on lisäksi aloitettu varhaisvaiheen opetusmateriaalin kokoaminen. Hyviä kokemuksia on saatu myös esimerkiksi Savonlinnassa, jossa taidelukio ja seurakunta ovat toteuttaneet yhteistyössä sijaiskanttorikurssin. Porvoon hiippakunnassa on puolestaan perustettu rekrytointikysymyksiin keskittynyt työryhmä, jossa toimivat yhdessä Novia, musiikkioppilaitokset, kanttorit sekä Wegelius-instituutti ja Dunk (De Ungas Musikförbund i Svenskfinland). Lisäksi vuonna 2024 alkanut Porvoon hiippakunnan ja Novian yhteistyöhanke ”Kyrkomusiken som kulturbärare” on jatkunut; hankkeen tavoitteena on paneutua erityisesti ruotsinkielisten kanttorien rekrytointiin.

Kirkkomusiikin opiskelusta kiinnostuneiden tavoittamisessa korostuu laaja yhteistyö oppilaitosten, seurakuntien, ammattiliiton, järjestöjen ja kirkon keskushallinnon välillä. Keskeisessä roolissa ovat niin seurakuntien kanttorit ja soitonopettajat kuin kirkkomusiikin pitäminen näkyvänä ja elävänä ilmiönä. Merkityksellistä on huomioida myös kirkkomusiikki osana yhteiskunnallista keskustelua muun muassa erilaisissa perinteisissä ja sähköisissä viestintävälineissä.

3 Tutkinnon suorittaminen

3.1 Tutkintoja suorittavat

Vuonna 2025 kanttorin virkaan kelpoisuuden tuottavia tutkintoja suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 118 (2024: 160; 2023: 139; 2022: 163). Näistä musiikkipedagogin (AMK) tutkintoa suoritti 14 opiskelijaa, muusikon/musiker (AMK) tutkintoa 5 opiskelijaa ja musiikin maisterin (MuM) tutkintoa 99 opiskelijaa. Luku sisältää kaikki tutkintoon johtavassa koulutuksessa kirjoilla syyskuussa 2025 olevat opiskelijat. Muutoksiin vaikuttavat niin opiskelijoiden asepalveluksesta tai vanhempainvapaasta aiheutuneet poissaolot sekä vuonna 2024 valmistuneiden suuri määrä.

Taulukko 3. Kanttorin virkaan kelpoisuuden sisältäviä tutkintoja suorittavien kokonaismäärä vuosina 2025 (2024).

Kouluttava oppilaitos	Kokonaismäärä
Novia	5 (12)
OAMK	14 (15)
SibA	99 (133)
Yhteensä	**118 (160)**

3.2 Tutkinnon suorittaneet ja heidän työllistymisensä

Yrkeshögskolan Noviasta valmistui vuonna 2025 viisi naista muusikoksi kanttorin C-virkaan kelpoistavin opinnoin. Oulun ammattikorkeakoulusta valmistui kaksi naista ja yksi mies musiikkipedagogeiksi. Lisäksi Oulussa kolme henkilöä saavutti B-virkaan kelpoisuuden YAMK-tutkinnon kautta, ja kaksi henkilöä täydensi aiempaa kasvatustieteen maisterin tai filosofian maisterin tutkintoaan kanttorin B-kelpoisuuden saavuttamiseksi.

Vuonna 2025 Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa musiikin maisterin tutkinnon suoritti 12 naista ja kolme miestä, yhteensä 15 henkilöä. Näistä seitsemän suoritti B-tason virkaan kelpoistavan tutkinnon ja seitsemän A-tason virkaan kelpoisuuden antavan tutkinnon. Musiikin kandidaatin tutkinnon suoritti 19 opiskelijaa, joista kuusi saavutti kelpoisuuden C-tason virkaan. Taideyliopistossa on viime vuosina kiinnitetty erityistä huomiota tavoiteajassa valmistumiseen, sillä se vaikuttaa suoraan opetuksen rahoitukseen. Tämän seurauksena osa kanttorin virkaan kelpoistavista opinnoista saattaa siirtyä suoritettavaksi niin sanotun jatkuvan oppimisen väylällä.

Laskettaessa keskiarvoa vuosien 2015–2025 aikana kelpoistaneen tutkinnon suorittaneita on vuosittain ollut noin 24 henkilöä. Erityisesti korona-aikana tutkintomäärät laskivat selkeästi. Vuosina 2024 ja 2025 suoritetut tutkinnot on jälleen kasvaneet. (Taulukot 4a ja b sekä 5.)

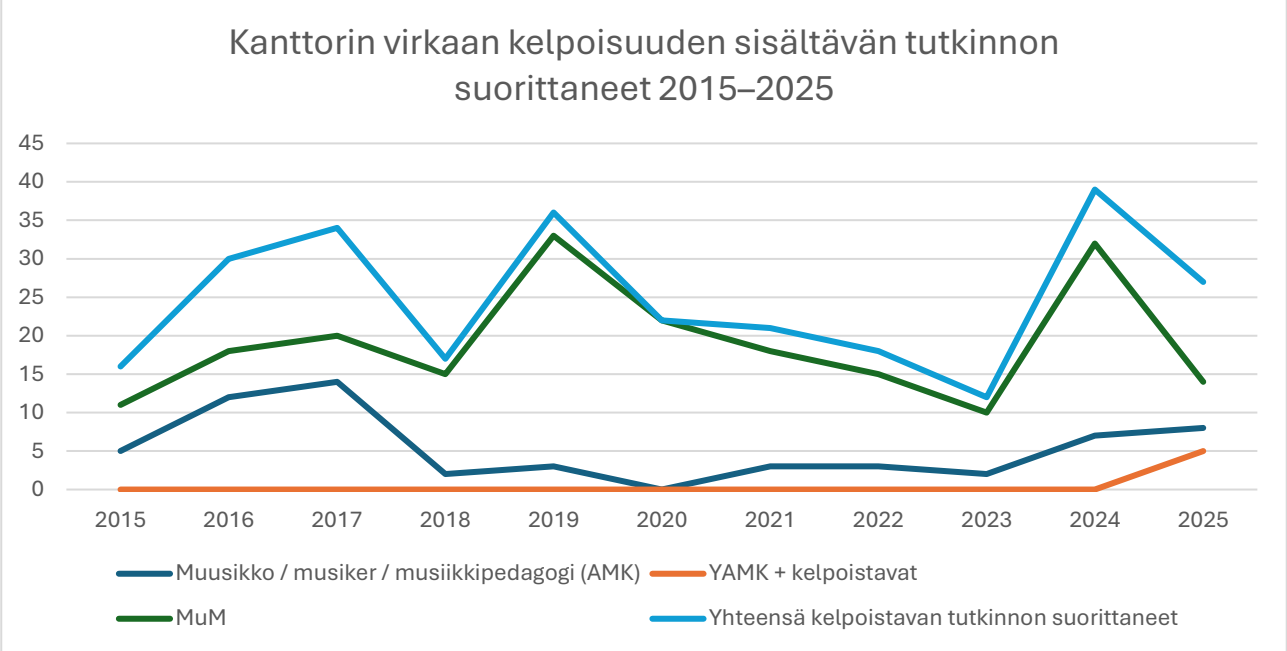
Musiikin maisterin tutkinnon suorittaneilla on mahdollisuus hakeutua jatko-opintoihin Taideyliopiston DocMus-tohtorikouluun, jossa kirkkomusiikin alan musiikin tohtorin tutkinto voidaan suorittaa taiteellisena, tutkimuksellisena tai soveltavana tohtorikoulutuksena. Kirkkomusiikin alan tohtoriopiskelijoita on kaikissa edellä mainituissa koulutussuuntauksissa. Vuonna 2025 Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa suoritettiin yksi musiikin lisensiaatin

tutkinto, joka edusti taiteellista tutkimusta. Kirkkomusiikin alan jatko-opiskelijoita oli vuonna 2025 yhteensä 10 (2024: 11).

Taulukko 4a. Kanttorin virkaan kelpoistavien tutkintojen suorittaneiden määrät 2015–2025. Muusikko / musiker / musiikkipedagogi (AMK) sisältää Novian ja Oulun ammattikorkeakoulun antamat tiedot, mutta ei MuK-tutkinnon myötä C-kelpoisuuden saaneita. Sibelius-Akatemian antamat tiedot sisältävät vuoteen 2021 asti vain musiikin maisterin tutkinnon suorittaneiden määrän, vuodesta 2022 alkaen: B- tai A-tason kelpoisuuden saaneet maisterit / kaikki maisterit. Lisäksi vuodesta 2025 on lisätty Oulun ammattikorkeakoulussa B-kelpoisuuden täydentäneiden määrät.

Tutkintonimike	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Muusikko / musiker / musiikkipedagogi (AMK)	5	12	14	2	3	0	3	3	2	7	8
YAMK sekä B-kelpoisuuden täydentäneet											5
Musiikin maisteri	11	18	20	15	33	22	18	15/17	10/17	32/32	14/15
Yhteensä kelpoistavan tutkinnon suorittaneet	**16**	**30**	**34**	**17**	**36**	**22**	**21**	**18**	**12**	**39**	**27**

Taulukko 4b. Kanttorin virkaan kelpoisuuden sisältävän tutkinnon suorittaneet 2015–2025.



Taulukko 5. Kanttorin virkaan kelpoisuuden sisältävän tutkinnon suorittaneet juridisen sukupuolen ja oppilaitosten mukaan 2025 (2024).

	Tutkinnon suorittaneet juridisen sukupuolen mukaan		**Kanttorin nk. A-, B- tai C-virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittaneet**	
Kouluttava oppilaitos	**Naisia**	**Miehiä**	**Yhteensä**	**Joista aiempaa tutkintoaan täydentäneitä**
Novia	2 (2)	0 (0)	5 (2)	0 (0)
OAMK	2 (4)	1 (1)	8 (5)	5 (0)
SibA (MuM)	12 (22)	3 (10)	14 (32)	0 (0)
Yhteensä	**16 (28)**	**4 (11)**	**27 (39)**	**5 (0)**

3.3 Arviot tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä

Työllisyystilanne on tutkinnon suorittaneiden näkökulmasta arvioiden mukaan hyvä. Vaikka oppilaitokset eivät kerää tietoa työllistymisestä, on heidän arvionsa kuitenkin, ettei valmistuneilla ole vaikeuksia työllistymisen suhteen. Opiskelijoita kysellään jo opintojen aikana pitempiin sijaisuuksiin. Osa valmistuneista menee kanttorin virkoihin tai hoitamaan pidempää sijaisuutta. Loput ovat työllistyneet muihin musiikkialan tehtäviin tai jatkaneet opintoja. Ruotsinkielisen koulutuksen saaneet opiskelijat työllistyvät erittäin hyvin.

4 Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (KiTOS) ja harjoittelujaksot

4.1. KiTOS-päiviin osallistuminen

Kirkon työhön opiskelevien seminaarit järjestetään eri tavoin eri hiippakunnissa. Toteutustapoina on niin lähi- kuin etätapahtumat sekä yksi- tai kaksipäiväisenä. Vuonna 2025 hiippakuntien järjestämiin KiTOS-päiviin eri hiippakunnissa osallistui yhteensä 148 eri kirkon tehtäviin opiskelevaa. Näistä kirkkomusiikkia opiskelevia oli viisi (5). He osallistuivat Oulun, Porvoon ja Helsingin hiippakuntien KiTOS-päiviin. Vuosittainen vaihtelu osallistujamäärissä on suuri. (Taulukko 6a, b ja c.).

KiTOS-päiviin osallistuneilta kirkkomusiikin opiskelijoilta tulee sekä oppilaitoksille että hiippakunnille myönteistä palautetta päivien moniammatillisuudesta. Osallistumishalukkuuteen kuitenkin vaikuttanee se, ettei päiviin osallistuminen ole pakollista kirkkomuusikoille, päivät osuvat usein opintojen kannalta hankalaan ajankohtaan eikä mielikuva päivien sisällöstä ja merkityksellisyydestä ole selvä opiskelijoilla.

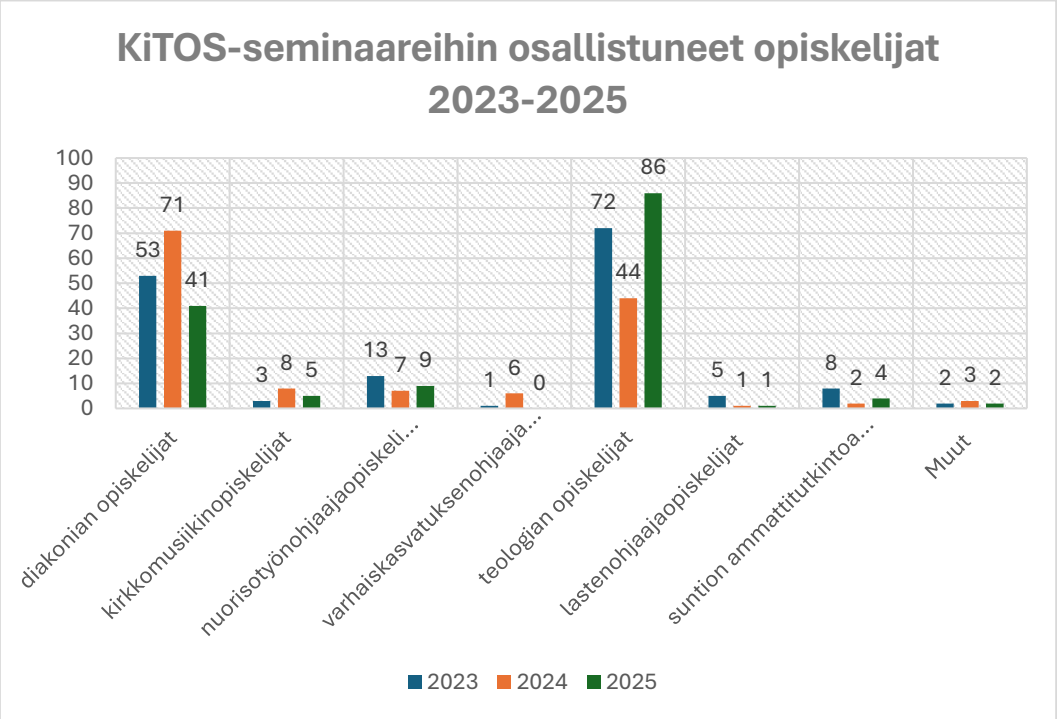
Taulukko 6a. KiTOS-seminaareihin osallistuneet hiippakunnittain 2025 (2024).

Hiippa-kunta	diako-nian opiske-lijat	kirkko-musiikin opis-kelijat	nuoriso-työn-ohjaaja-opis-kelijat	varhais-kasva-tuksen ohjaaja-opis-kelijat	teologian opis-kelijat	lasten-ohjaaja-opis-kelijat	suntion ammatti-tutkintoa suorit-tavat	Muut	Yht.
Turun ark.	3 (6)	0 (0)	0 (0)	0 (1)	8 (6)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	12 (14)
Tampere	5 (8)	0 (0)	1 (0)	0 (1)	8 (4)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	16 (13)
Oulu	5 (18)	2 (3)	0 (3)	0 (0)	5 (3)	0 (0)	0 (0)	1 (3)	13 (30)
Mikkeli	0 (10)	0 (0)	0 (1)	0 (0)	10 (2)	0 (0)	0 (1)	0 (0)	10 (14)
Porvoo	4 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	12 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	17 (0)
Kuopio	0 (3)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	5 (5)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	6 (9)
Lapua	5 (7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (3)	0 (0)	0 (1)	0 (0)	13 (11)
Helsinki	13 (15)	2 (4)	6 (3)	0 (3)	20 (11)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	41 (36)
Espoo	6 (4)	0 (0)	2 (0)	0 (1)	10 (10)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	20 (15)
Yhteensä	41 (71)	5 (8)	9 (7)	0 (6)	86 (44)	1 (1)	4 (2)	2 (3)	148 (142)

Taulukko 6b. KiTOS-seminaareihin osallistuneet kirkkomusiikin opiskelijat hiippakunnittain vuonna 2025 (2024).

Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo	Yhteensä
0 (0)	0 (0)	2 (3)	0 (0)	1 (0)	0 (1)	0 (0)	2 (4)	0 (0)	5 (8)

Taulukko 6c. KiTOS-seminaareihin osallistuneet opiskelijat koulutusaloittain vuonna 2025 (2024,2023) kaikissa hiippakunnissa.



4.2. Harjoittelujaksojen toteutuminen

Vuonna 2025 seurakuntaharjoitteluihin osallistuneet opiskelijat ovat olleet harjoitteluja järjestävien kouluttavien oppilaitosten mukaan tyytyväisiä harjoitteluihinsa. Harjoitteluja tehtiin Espoota ja Tamperetta lukuun ottamatta kaikkien hiippakuntien alueella. Novian kirkkomusiikkiopiskelijoiden harjoittelujaksojen seurakuntatietoja ei valitettavasti ole enää saatavilla. Oulun musiikkipedagogin tutkinnon opiskelijat suorittivat harjoittelunsa Mikkelin, Kuopion, Lapuan ja Oulun hiippakunnissa. Taideyliopiston Sibelius-Akatemian harjoittelujaksot toteutuivat muissa paitsi Espoon, Tampereen ja Oulun hiippakuntien alueella. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Kirkkomusiikin opiskelijoiden seurakuntaharjoittelujaksot hiippakunnittain 2025 (2024). (Noviasta on olemassa vuodelta 2025 vain tieto kokonaismäärästä)

Hiippakunta	Yrkeshögskolan Novia: Muusikko (AMK)	OAMK: Muusikko (AMK), Musiikki-pedagogi (AMK)	Taideyliopiston Sibelius-Akatemia: sekä MuM että MuK -vaiheessa tehdyt harjoittelut	Yhteensä
Helsinki	0 (0)	0 (0)	4 (7)	4 (7)
Espoo	0 (0)	0 (0)	0 (3)	0 (3)
Turku	0 (0)	0 (0)	2 (3)	2 (3)
Porvoo	0 (0)	0 (0)	2 (6)	2 (6)
Tampere	0 (0)	0 (0)	0 (1)	0 (1)
Mikkeli	0 (0)	1 (0)	1 (2)	2 (2)
Kuopio	0 (1)	2 (0)	11 (8)	13 (9)
Lapua	0 (1)	1 (0)	2 (1)	3 (2)
Oulu	0 (0)	6 (7)	0 (4)	6 (11)
Yhteensä	**12 (2)**	**10 (7)**	**22 (35)**	**44 (44)**

Seurakuntaharjoitteluilla on merkittävä vaikutus siihen, mihin valmistuneet hakeutuvat työelämässä. Harjoitteluraporteissa nousee usein esiin, että harjoittelujakso on vaikuttanut myönteisesti urasuunnitelmiin kirkon parissa. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että harjoittelupaikkoja olisi jatkossakin tarjolla kaikissa hiippakunnissa. Opiskelijajoukossa on useita perheellisiä, joilla on pieniä lapsia, mikä voi vaikeuttaa harjoittelujaksolle lähtemistä kauemmas opiskelupaikkakunnalta.

Yhteistyössä hiippakuntien ja oppilaitosten kanssa on pyritty siihen, että harjoitteluseurakunniksi valikoituvat seurakunnat olisivat opiskelijoille soveltuvia sekä työn sisällön että työilmapiirin näkökulmasta. Lisäksi on pidetty tärkeänä, että harjoittelun ohjaajana toimiva kanttori on suorittanut harjoitteluohjaajakoulutuksen. Hiippakuntien musiikkiasioista vastaavien hiippakuntasihteerien ja asiantuntijoiden yhteisissä tapaamisissa on keskitytty harjoitteluseurakuntien kartoittamiseen ja niiden näkyväksi tekemiseen kaikkien hiippakuntien osalta. Ohjauksesta kiinnostuneita kanttoreita on ohjattu harjoitteluohjaajakoulutukseen, ja oppilaitosten yhteistä harjoitteluseurakuntien sekä koulutuksen käyneiden kanttorien rekisteriä on edelleen kehitetty ja päivitetty. Näin on pyritty vahvistamaan oppilaitosten ja harjoitteluseurakuntien välistä verkostoa. Harjoittelukysymykset kiinnostavat selvästi kanttoreita, minkä vuoksi aiheesta olisi perusteltua viestiä aiempaa laajemmin myös kanttorikunnalle.

Vuonna 2025 Helsingin yliopiston, Taideyliopiston Sibelius-Akatemian sekä Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön järjestämään, lähiopetuksena toteutettuun harjoitteluohjaajien koulutukseen osallistui neljä kanttoria Espoon, Tampereen ja Lapuan hiippakunnista. Kaksipäiväisen koulutuksen sisällöissä korostuivat ajankohtaiset opetussuunnitelmat sekä

harjoitteluun tulevan opiskelijan tukeminen kirkollisen alan työntekijän identiteettipohdinnoissa. Koulutuksen käyneiden ohjaajien määrän kasvu mahdollistaa harjoittelujaksojen toteutumisen entistä laajemmin eri puolilla Suomea.

5 Rekrytointi ja seurakuntien palveluksessa olevat kanttorit

5.1 Hiippakuntien arviot työvoiman saatavuudesta kanttorin virkaan

Hiippakunnilta pyydettiin tammikuussa 2026 arviot edeltävän vuoden kanttoreiden työvoiman saatavuudesta koko hiippakunnan seurakuntien näkökulmasta. Työnantajien arvion mukaan kanttoreiden rekrytointitilanne on pysynyt edellisvuoteen verrattuna pääosin ennallaan, vaikka tietyntyyppisten virkojen täyttämisessä koetaan edelleen haasteita. Hiippakunnittain tarkasteltuna rekrytointitilanne arvioidaan kuitenkin valtaosin tyydyttäväksi tai hyväksi (taulukot 8 ja 9). Taulukon 8 perusteella kokonaisuutta arvioiden ääripäät ovat hieman vahvistuneet, mutta enemmistö hiippakunnista sijoittuu edelleen tyydyttävän ja hyvän välille.

Rekrytointitilanteen kokonaiskuvan muodostamista vaikeuttaa se, että kanttorin virkojen täyttämisvastuu seurakunnilla eikä hiippakunnilla, minkä myötä virkojen seuranta on hajautunut. Porvoon hiippakunnassa osa seurakunnista on perustanut muusikon tehtäviä, joissa kelpoisuusehto on voitu määritellä vapaammin. Vastaavaa kehitystä on havaittavissa enenevässä määrin myös suomenkielisissä seurakunnissa. Lisäksi seurakuntaliitokset ovat lisänneet osa-aikaisten virkojen määrää valtakunnallisesti.

Taulukko 9 osoittaa, että rekrytointitilanne vaihtelee selvästi sekä hiippakunnittain että kelpoisuustasoittain. Samalla täytyy todeta, että arviot perustuvat kapitulien asiantuntijoiden arvioon eikä tarkkaan numeraaliseen tietoon seurakunnista. Yleinen rekrytointitilanne arvioitiin erinomaiseksi Helsingin hiippakunnassa ja hyväksi muun muassa Espoon ja Mikkelin hiippakunnissa. Haastavammaksi tilanne koettiin Porvoon, Lapuan ja Oulun hiippakunnissa, erityisesti ylimmän tutkintotason (A-taso) virkojen osalta. Porvoon ja Lapuan hiippakunnissa A-tason virkojen rekrytointi arvioitiin vaikeaksi, ja Oulun hiippakunnassa yleinen rekrytointitilanne heikentyi edellisvuoden tyydyttävästä vaikeaksi. Monissa hiippakunnissa tilanne on kuitenkin säilynyt pitkälti muuttumattomana, mikä viittaa rekrytointitilanteen alueelliseen eriytymiseen.

Mikäli seurakuntarakenne säilyy pääosin ennallaan, valtaosa vapautuvista kanttorin viroista tullaan edelleen täyttämään. Sijaisten saatavuudessa on kuitenkin suuria alueellisia eroja. Esimerkiksi Tampereen seudulla sijaisten saatavuus on heikentynyt, mihin vaikuttaa se, ettei alueella enää kouluteta kirkkomuusikoita. Sen sijaan oppilaitosten läheisyys tukee rekrytointia erityisesti pääkaupunkiseudulla sekä Kuopion ja Oulun alueilla.

Taulukko 8. Hiippakuntien (9) arviot rekrytointitilanteesta vuonna 2025 yleisesti, suluissa vuoden 2024 arvio tilanteesta.

	Vaikea	Tyydyttävä	Hyvä	Erinomainen
Hiippakuntien määrä	1 (0)	4 (5)	3 (4)	1 (0)

Taulukko 9. Hiippakuntien (9) arviot rekrytointitilanteesta kanttorinvirkoihin 2025 (suluissa 2024, mikäli on ollut havaittavissa muutosta).

Hiippakunta	Yleinen tilanne kanttoreiden rekrytoinnissa	Ylempi korkeakoulututkinto (taso B)	Korkeakoulututkinto (taso C)	Ylin tutkintotaso (taso A)
Turku	tyydyttävä	ei tietoa muutoksesta (tyydyttävä)	ei tietoa muutoksesta (tyydyttävä)	ei tietoa muutoksesta (tyydyttävä)
Helsinki	erinomainen	erinomainen (hyvä)	ei tietoa muutoksesta (tyydyttävä)	ei tietoa muutoksesta (hyvä)
Espoo	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Porvoo	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	vaikea
Tampere	ei tietoa muutoksesta (hyvä)	ei tietoa muutoksesta (hyvä)	ei tietoa muutoksesta (hyvä)	ei tietoa muutoksesta (hyvä)
Mikkeli	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä (erinomainen)
Kuopio	tyydyttävä	ei tietoa muutoksesta (hyvä)	ei tietoa muutoksesta (hyvä)	hyvä
Lapua	tyydyttävä	tyydyttävä	ei tietoa muutoksesta (hyvä)	vaikea
Oulu	vaikea (tyydyttävä)	ei tietoa muutoksesta (tyydyttävä)	ei tietoa muutoksesta (tyydyttävä)	ei tietoa muutoksesta (tyydyttävä)

5.2 Seurakuntien palveluksessa toimivien kirkkomuusikoiden määrät

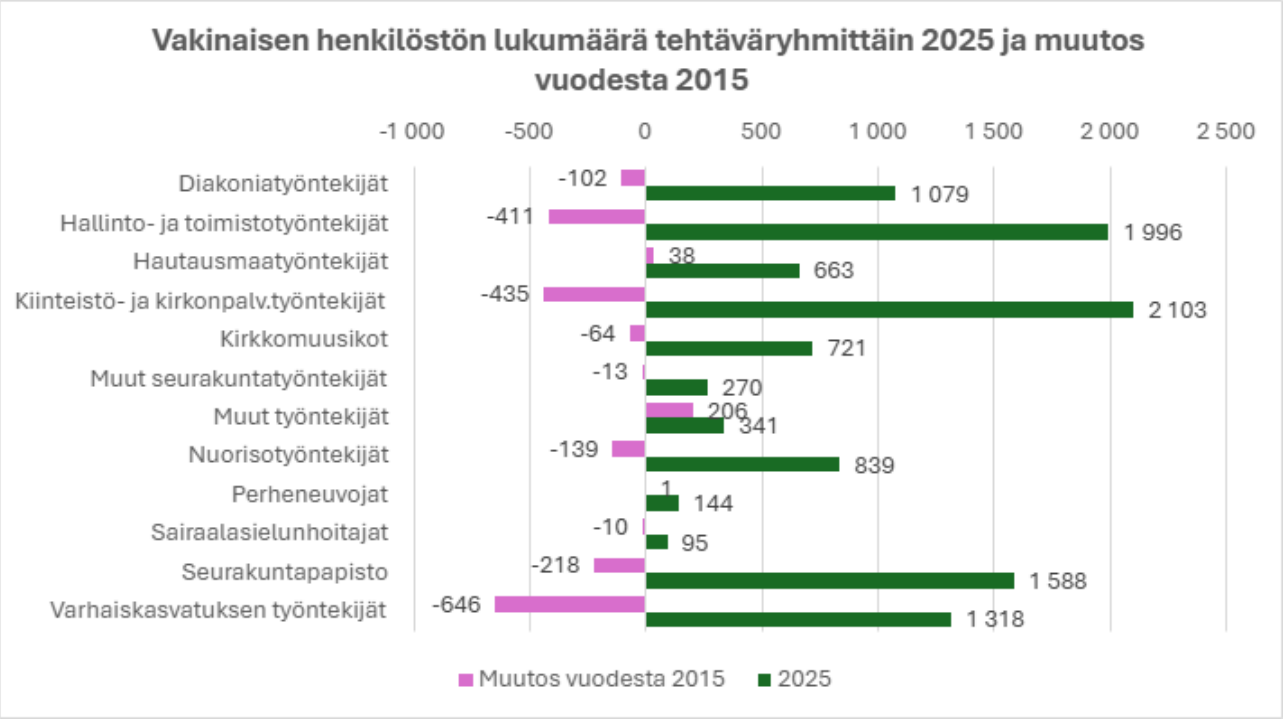
Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa erilaisissa kirkkomusiikin tehtäväryhmässä toimivien kokonaismäärä oli 1007 (2024:997) henkilöä vuoden 2025 kesäkuussa. Palvelussuhteeltaan vakinaisissa tehtävissä oli 740 eli 73,5 % (2024: 723 eli 72,5 %) kirkkomuusikkoa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 267eli 26,5 % (2024: 274 eli 27,5 %). Erilaisissa kirkkomusiikin tehtävissä toimivia oli vuonna 2025 4,9 % (2024 5,2 %) kaikista kirkon eri tehtäväryhmissä työskentelevistä.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien osuus kaikista kirkkomuusikoista pieneni vuonna 2025 yhdellä prosenttiyksiköllä, kun vuonna 2024 määräaikaisuuksien osuus oli kasvanut edellisvuodesta kuudella prosenttiyksiköllä. Kymmenen vuoden tarkastelujaksolla kirkkomuusikoiden tehtäväryhmässä vakituisten työntekijöiden määrä on vähentynyt 64 henkilöllä eli 8,2 %. Vastaavalla aikavälillä vakituisten työntekijöiden määrä on vähentynyt seurakuntapapistossa 12,1 %, diakoniatyöntekijöissä 8,6 % ja nuorisotyöntekijöissä 14,2 % (taulukko 10).

Kokonaisuutena tarkasteltuna vakinaisen henkilöstön rakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana. Useimmissa perinteisissä seurakuntatyön

tehtäväryhmissä henkilöstömäärät ovat vähentyneet maltillisesti, mikä heijastaa seurakuntien toiminnan painopisteiden, työn organisoinnin ja resurssien kohdentamisen muutosta. Samanaikaisesti yksittäisissä tehtäväryhmissä on havaittavissa kasvua, mikä viittaa tehtävärakenteen monimuotoistumiseen ja uusien työnkuvien muodostumiseen. Kehitys korostaa tarvetta tarkastella henkilöstörakennetta, koulutuspolkuja ja rekrytointia pitkäjänteisesti koko kirkon tasolla.

Taulukko 10. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä 2015 ja 2025.



Kanttorin tai muissa erilaisissa kirkkomusiikin tehtävissä toimivien nimikkeistö on kirjava. Osaksi tämä johtuu siitä, että seurakunnissa ei ole yhdenmukaista käytäntöä työtehtävien nimeämisessä ja osaksi lyhytkestoisten sijaisuuksienkin esimerkiksi nimikkeiden kesäkanttori tai leirikanttori tilastoimisesta. Nimikkeellä kanttori oli 305 henkilöä, A-kanttori 93, B-kanttorina 370 ja C-kanttorina 103 henkilöä. Nimikkeistön suuren vaihtelun vuoksi myös tilastoissa esiintyy epätarkkuutta. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Kirkkomuusikoiden lukumäärä kirkkomuusikot-tehtäväryhmässä tehtävänimikkeittäin 2022–2025.

Nimike	2022	2023	2024	2025
B-kanttori	360	364	362	370
Kanttori	239	245	310	305
C-kanttori	113	117	108	103
A-kanttori	92	90	98	93
Kirkkomuusikko	13	17	14	15

Seurakuntamuusikko + muusikko (tilastoitu 2024 alkaen	-	-	(8)	21
Muut nimikkeet	87	90	100	100
Yhteensä	**904**	**923**	**997**	**1007**

Nimikkeiden perusteella tarkasteltuna 16 kanttoria toimi työalajohtajan tai lähiesihenkilön tehtävissä. Tämä lukema ei kuitenkaan anna täysin oikeaa kuvaa johtamisvastuista, sillä osalla kanttoreista esihenkilötehtävät sisältyvät viran tehtäväkuvaukseen eivätkä siten näy virkanimikkeessä. Lisäksi osa A-kanttoreista (93) on työalavastuussa, mutta kaikki eivät toimi esihenkilötehtävissä.

Kirkkomuusikko-nimikkeellä työskentelee 15 henkilöä, kun taas seurakuntamuusikon tai muusikon nimikkeellä 21 henkilöä. Kasvua aikaisempaan on selkeästi nähtävissä näiden nimikkeiden kohdalla. Tämä näkyy myös seurakuntien rekrytointi-ilmoituksissa. Kanttori-nimikkeisistä työntekijöistä 39 % on määräaikaisessa palvelussuhteessa. Tämän lisäksi kirkkomuusikot-tehtäväryhmään sijoittuu laaja kirjo muita muusikkonimikkeitä, kuten kapellimestari, kasvatuksen kanttori, musiikkisihteeri, nuorisokanttori, muusikko sekä musiikkikerhon ohjaaja. Tämä kuvastaa osaltaan kirkkomusiikin kentän laaja-alaisuutta ja monipuolisuutta.

Kun tarkasteluun sisällytetään kirkkomuusikot-tehtäväryhmän lisäksi varhaiskasvatuksen, nuorisotyöntekijöiden ja muiden seurakuntatyöntekijöiden tehtäväryhmät, havaitaan näissä yhteensä 77 (2024: 82) musiikkikasvatuksen alan nimikettä. Näihin kuuluvat muun muassa musiikkileikkikoulun opettajat ja ohjaajat, musiikkikasvattajat, musiikinopettajat, musiikinohjaajat ja nuorisomuusikot. Näistä työntekijöistä 21 (2024: 19) työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa.

Seurakuntien palveluksessa toimivien kirkkomuusikoiden ikäjakaumat

Kirkkomuusikoiden ikäjakautuma noudattaa pääosin kirkon henkilöstön yleistä ikärakennetta. Kaikista seurakuntatyössä toimivista kirkon työntekijöistä suurin ikäryhmä on yli 55-vuotiaat, joiden osuus on noin 37,1 %. Lähes yhtä suuri osuus, 33,1 %, sijoittuu 40–55-vuotiaisiin. Kirkkomusiikin tehtäväryhmässä suurin yksittäinen ikäluokka on 45–49-vuotiaat (160 henkilöä), ja 40–49-vuotiaiden (271) sekä 50–59-vuotiaiden (282) ikäluokkien koko on lähes sama, kuten myös aikaisempina vuosina. Alle 35-vuotiaiden määrä kirkkomusiikin tehtäväryhmässä on edelleen pienempi kuin yli 60 vuotta täyttäneiden määrä (169–205), ja ikäjakauma painottuu selvästi vanhempiin ikäluokkiin. Ikärakennetta selittää osaltaan myös alanvaihtajien osuus kirkkomusiikin tehtävissä (taulukko 12a).

Vaikka seurakuntien kanttorin virkojen sekä erilaisten musiikkialan tehtävien määrä on säilynyt suhteellisen vakaana, korostuvat kanttoreiden ikärakenteessa edelleen yli 60-vuotiaat sekä 45–49-vuotiaat. Vuonna 2025 yli 55-vuotiaita kanttoreita oli 322 henkilöä (2024: 327; 2023: 291; 2022: 275), mikä vastaa 36,2 %:a kaikista kanttoreista (2024: 36,5 %; 2023: 35,6 %; 2022: 34 %). Kolmen vuoden aikana yli 60-vuotiaiden kanttorien määrä on kasvanut 67 henkilöllä, mikä osaltaan ennakoi lähivuosien eläköitymishaasteita. (Taulukot 12b ja 12c.)

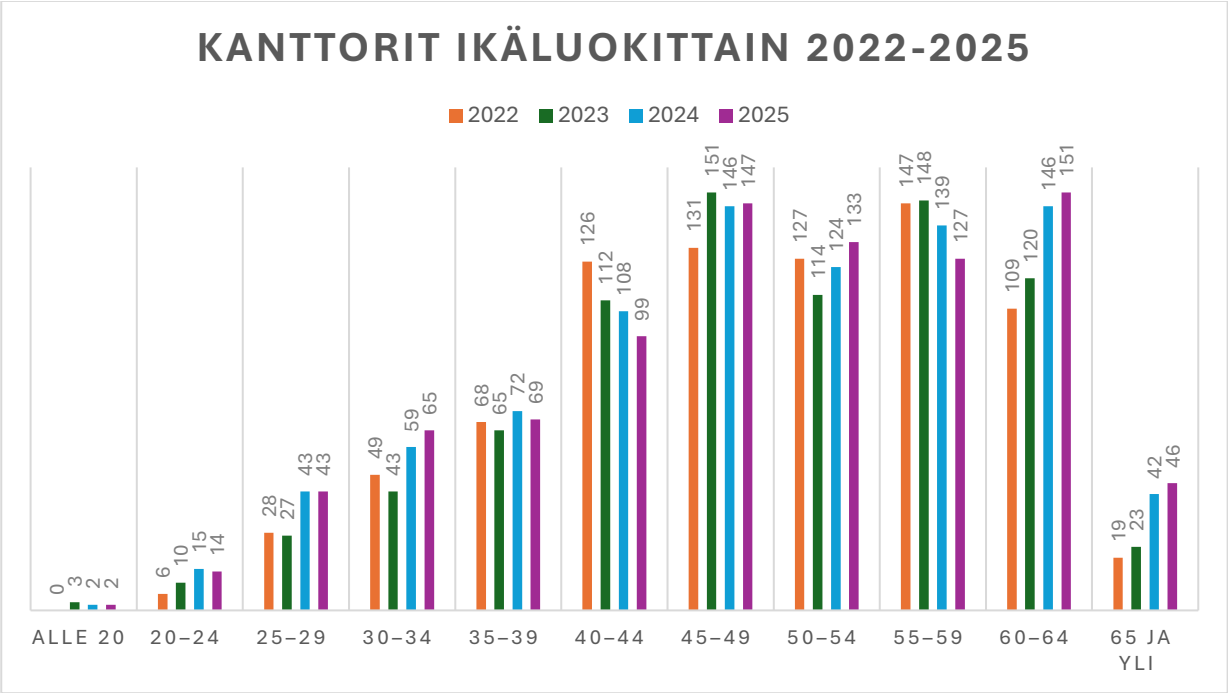
Taulukko 12 a. Ikäjakauma kirkkomusiikin tehtäväryhmän mukaan 2022–2025.

Tehtäväryhmä Kirkkomuusikot	alle 20	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–	Yht.
2022	1	15	35	56	79	130	152	140	154	121	21	904
2023	4	20	40	52	77	126	168	126	158	125	27	923
2024	8	29	53	65	81	122	157	133	149	154	46	997
2025	4	35	58	72	80	111	160	144	138	155	50	1007

Taulukko 12b. Kanttorit yhteensä vuosilta 2022–2025: kanttori, a-kanttori, b-kanttori, c-kanttori, johtavat kanttorit, kasvatuksen kanttori, nuorisokanttori, toimituskanttori. Luvuissa mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.

Kanttorit	-20	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–	Yht.
2022	0	6	28	49	68	126	131	127	147	109	19	808
2023	3	10	27	43	65	112	151	114	148	120	23	816
2024	2	15	43	59	72	108	146	124	139	146	42	896
2025	2	14	43	65	69	98	145	132	127	150	45	890

Taulukko 12c. Kanttoreiden ikäjakauma vuosina 2022–2025. Kanttorit, A-kanttorit, B-kanttorit, C-kanttorit, johtavat kanttorit, kasvatuksen kanttori, nuorisokanttori, toimituskanttori, asiantuntijat ja työalavastaavat. Luvussa mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset.



Kuten edellisessä alaluvussa jo todettiin, myös hiippakuntien ja yksittäisten seurakuntien alueelliset erot työvoimatarpeen sekä rekrytointi- ja työvoimatilanteen suhteen vaihtelevat. Seurakuntien hakuprosessien siirryttyä hiippakunnista seurakuntiin on tietoja seurakuntien kanttoritilanteista vaikeampaa saada. Ikäjakaumat tarkentavat kuitenkin kuvaa alueellisista eroista: nuorimpana erottuu Kuopion hiippakunta, kun taas Espoon, Turun, Porvoon ja Lapuan hiippakunnissa 55 vuotta täyttäneiden osuus on korkea. Suurimmassa osassa hiippakuntia ikärakenne painottuu selvästi yli 45-vuotiaisiin, vaikka Helsinki ja Oulu näyttäytyvät kokonaisuutena hieman nuorekkaampina. (Taulukot 13a, b ja c.)

Myös kanttoreiden ammatillisen kehittymisen ja työssä jaksamisen tuki on viime vuosina muuttunut aiempaa satunnaisemmaksi ja vaihtelee hiippakunnittain. Jokaisessa hiippakunnassa on kuitenkin nimetty asiantuntija tai hiippakuntasihteeri, jonka vastuualueisiin kuuluvat myös kirkkomusiikin kysymykset. Näistä asiantuntijoista ja hiippakuntasihteereistä kolmella on kirkkomuusikon koulutus. Hiippakuntien musiikkiasioista vastaavat asiantuntijat ja hiippakuntasihteerit kokoontuvat muutaman kerran vuodessa Kirkkohallituksen asiantuntijan Teija Tuukkasen koolle kutsumina; tapaamisiin osallistuu myös kouluttaja Anna Pulli-Huomo.

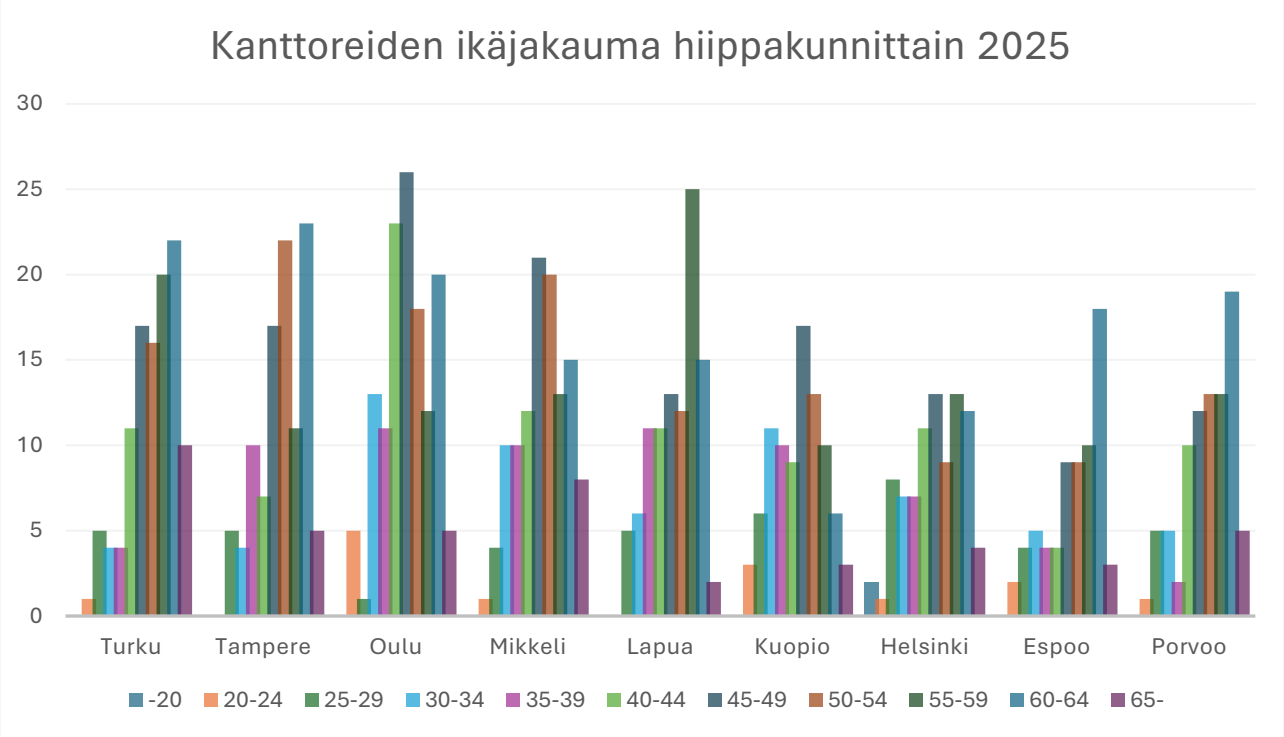
Taulukko 13a. Kanttoreiden virat eri hiippakunnissa 2022–2025.

Vuosi	Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo
2022	113	97	124	100	74	90	96	79	64
2023	113	106	133	112	79	89	102	97	72
2024	107	105	137	106	85	91	104	87	74
2025	110	103	134	114	85	89	101	87	68

Taulukko 13b. Henkilöstömäärä (koko tehtäväryhmä kirkkomuusikot) tehtäväryhmittäin 2022–2025 hiippakunnissa.

Vuosi	Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo
2022	115	106	130	112	85	93	105	87	71
2023	110	108	130	120	93	93	110	88	71
2024	114	118	146	123	94	104	120	97	81
2025	116	113	148	133	97	103	117	102	78

Taulukko 13 c. Tehtäväryhmän kirkkomuusikot kanttorit ikäjakauma hiippakunnittain.



6 Alan täydennyskoulutus

6.1 Orientoitumiskoulutukset

Vuonna 2025 kaikissa muissa hiippakunnissa paitsi Kuopiossa, Lapualla ja Porvoossa järjestettiin 3 opintopisteen laajuinen orientoitumiskoulutus uusille, työuran alussa oleville työntekijöille. Tampereella, Espoossa ja Helsingissä koulutus oli yhdistettynä ordinaatiovalmennukseen. Näihin koulutuksiin kanttoreita ja muita seurakuntien musiikkityöntekijöitä osallistui Tampereella yksi ja Helsingissä kaksi henkilöä. (Taulukko 14.)

Taulukko 14. Hiippakuntien orientoitumiskoulutuksen osallistuneet vuosina 2016–2025.

Orientoitumiskoulu-tukseen osallistuneet	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
kanttorit	12	11	4	10	6	1	7	4	5	3

6.2 Kirkon henkilöstökoulutus

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön Kirkon koulutuksen tehtävänä on järjestää erityisasiantuntemusta edellyttävää henkilöstökoulutusta. Henkilöstökoulutuksen ja sen koordinoinnin tavoitteena on tukea kirkon ja seurakuntien työn kehittymistä varmistamalla, että henkilöstön ammatillinen osaaminen vastaa työn muuttuviin vaatimuksiin. Tätä edistetään muun muassa vahvistamalla seurakuntien jatkuvaa ja suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä, selvittämällä kirkon ja seurakuntien koulutustarpeita sekä

arvioimalla koulutustarjontaa ja toteutuneita koulutuksia. Lisäksi yksikkö kehittää vastuullaan olevien koulutusten opetussuunnitelmia ja toteutusmalleja.

Kanttoreiden koulutuksessa painottuvat lyhytkestoiset, ajankohtaisista teemoista nousevat täydennyskoulutukset. Erityisesti kaupunkialueilla kanttorit kehittävät osaamistaan solistisissa aineissa usein omaehtoisesti esimerkiksi yksityisopetuksen tai kansallisten ja kansainvälisten mestarikurssien kautta. Musiikin erityiskoulutukseen (MEK) ja sen moduuleihin osallistuminen on ollut vähäistä, ja osallistujamäärien pienuuden vuoksi koulutuksia on jouduttu perumaan useina vuosina.

Syksyllä 2022 käynnistynyt kirkon erityiskoulutusten, mukaan lukien musiikin erityiskoulutukset, moduulien kehittämisprosessi jatkui vuoteen 2024 saakka. Laajan kehittämistyön tuloksena luovuttiin työalakohtaisista erityiskoulutuskokonaisuuksista ja siirryttiin Kirkon työn erityiskoulutukseen (KTK), jossa työntekijä voi rakentaa omaa työtään tukevan kokonaisuuden laajasta erityiskoulutusmoduulien tarjonnasta. Uusi KTK otettiin käyttöön vuonna 2025, ja aiemman mallin mukaisia erityiskoulutuskokonaisuuksia on mahdollista suorittaa vuoden 2026 loppuun saakka.

Vuonna 2025 vain osa tarjotuista täydennyskoulutuksista toteutui. Erityiskoulutukseen kuuluva kaksijaksoinen *Yhteisömusiikki*-moduuli sekä yhteistyössä STEP-koulutuksen kanssa toteutettu uuden veisukirjan ja bändisoittamisen teemoihin keskittynyt *Veisukaruselli* järjestettiin suunnitellusti. Sen sijaan *Urut 2.0* ja *Yhtyelaulu* jouduttiin peruuttamaan vähäisen ilmoittautumismäärän vuoksi. Valtakunnallisten kanttoripäivien järjestäminen Vaasassa pitkän tauon jälkeen vaikutti osaltaan koulutuksiin hakeutumiseen vuonna 2025.

Yhteisömusiikki-koulutukseen osallistui viisi kanttoria sekä lisäksi kirkkomuusikko, nuorisotyöntekijä, hoivamuusikko, musiikkileikkikoulun opettaja, diakoni ja tuomasmuusikko. *Veisukaruselli*-koulutukseen osallistui yhdeksän kanttoria, kaksi nuorisotyöntekijää sekä yksi seurakunnan musiikkikasvattaja.

Pappien ja kanttoreiden harjoitteluohjaajakoulutus toteutettiin vuonna 2025 lähikoulutuksena, ja siihen osallistui neljä kanttoria.

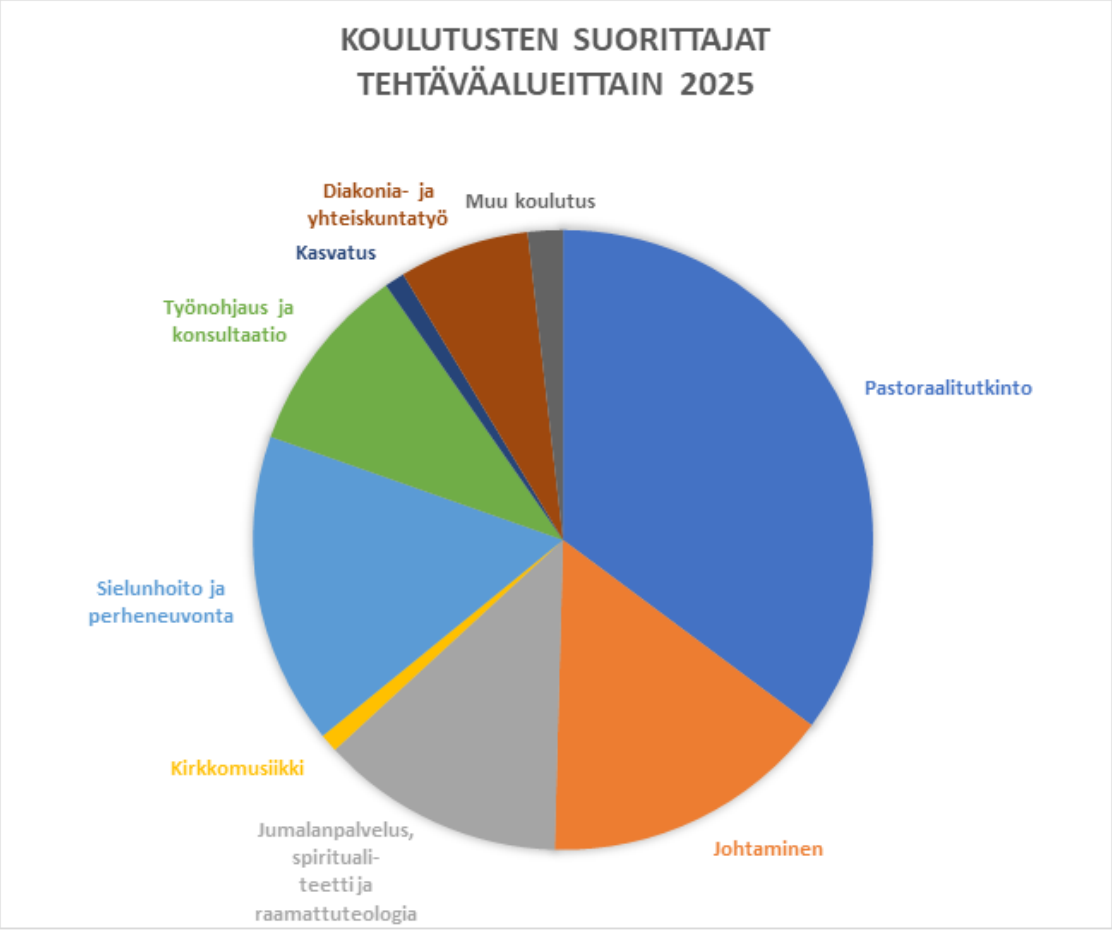
Jumalanpalveluselämän koulutustarjonnassa alkoi uusi Syvemmälle messuun -ryhmä, jossa ei ollut lainkaan kanttoreita. Edellisessä 2024–2025 ryhmässä kanttoreita oli neljä. Yksittäisiä kanttoreita osallistui lisäksi *Monimuotoinen spiritualiteetti, Kontekstuaalista teologiaa Suomessa* ja *Johtajana kirkossa* -koulutuksiin. Koulutusten tukena oli peda.net -digitaalinen oppimisympäristö.

Kokonaisuudessaan kirkkomusiikin tehtäväalueen koulutuksiin osallistuttiin noin 1 % kaikista koulutuksista. (Taulukko 15a ja b).

Taulukko 15a. Koulutukset työaloittain Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikössä.

Tehtäväalue	2023					2024					2025				
	Arvio	**Toteuma**	%	arvio/ toteuma, (hlö)	arvio/ toteuma, %	Arvio	**Toteuma**	%	arvio/ toteuma, hlö	arvio/ toteuma, %	Arvio	**Toteuma**	%	arvio/ toteuma, hlö	arvio/ toteuma, %
Pastoraalitutkinto	400	**363**	32	-37	-9,3	396	**362**	32	-34	-8,6	389	**404**	36	15	3,9
Johtaminen	154	**117**	10	-37	-24,0	176	**174**	15	-2	-1,1	122	**175**	15	53	43,4
Jumalanpalvelus, spirituali-teetti ja raamattuteologia	179	**116**	10	-63	-35,2	170	**119**	10	-51	-30,0	252	**146**	13	-106	-42,1
Kirkkomusiikki	90	**73**	6	-17	-18,9	60	**52**	5	-8	-13,3	60	**11**	1	-49	-81,7
Sielunhoito ja perheneuvonta	169	**207**	18	38	22,5	194	**206**	18	12	6,2	289	**187**	16	-102	-35,3
Työnohjaus ja konsultaatio	138	**122**	11	-16	-11,6	100	**105**	9	5	5,0	124	**114**	10	-10	-8,1
Kasvatus	60	**16**	1	-44	-73,3	38	**15**	1	-23	-60,5	35	**12**	1	-23	-65,7
Diakonia- ja yhteiskuntatyö	84	**77**	7	-7	-8,3	60	**62**	5	2	3,3	76	**78**	7	2	2,6
Muu koulutus	68	**45**	4	-23	-33,8	18	**34**	3	16	88,9	74	**21**	2	-53	-71,6
Yhteensä	**1342**	**1136**	100	-206	-15,4	**1212**	**1129**	99	-83	-6,8	**1421**	**1148**	101	-273	-19,2

Taulukko 15b. Koulutuksen suorittajat tehtäväalueittain ympyrädiagrammilla.



Palaute toteutuneista koulutuksista on edelleen hyvä. Palautteissa nousee korkealle tarve jakaa ajatuksia eri puolilla Suomea samaa työtä tekevien kesken. Koulutuksia kehitetään jatkuvasti sisällöllisesti, menetelmällisesti ja toteutuksiltaan kouluttajien ja osallistujien havaintojen pohjalta. Musiikin henkilöstökoulutuksen painopiste tulevien vuosien koulutuksissa lienee syytä suunnata ryhmien ja yhteisöjen kanssa tehtävään musiikkiin ja siinä tarvittaviin taitoihin. Toisaalta kanttorien koulutustoiveissa nousee edelleen vahvana niin sanottujen ydintaitojen – kuoronjohdon, äänenkäytön, säestämisen, toimitusten ja rippikoulun – sekä uutena digitaalisten taitojen koulutustarve.

7 Tutkintojen kehittämiseen ja opiskeluun liittyvät keskeiset havainnot sekä tehdyt toimenpiteet

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön vuosittaisessa koulutuskyselyssä kouluttaville oppilaitoksille kysyttiin vuodelta 2025 huomioita erityisesti opiskelemaan hakeutumisesta, työllistymisestä, harjoitteluista, opintotuen muutoksista, koulutuksen rahoituksesta sekä tutkintoon johtavan koulutuksen kehittämisestä.

Vuoden 2025 koulutuskyselyn avovastaukset kirkkomusiikin koulutuksista muodostavat kokonaiskuvan, jossa *koulutusten työelämävastaavuus ja työllistyminen ovat vahvuuksia*, mutta koulutuksen tulevaisuuden turvaaminen edellyttää jatkuvaa kehittämistä. Kaikissa koulutuksissa valmistuneet työllistyvät pääosin kirkon ja seurakuntien virkoihin, mikä korostaa kirkkomusiikin koulutusten merkitystä kirkon henkilöstön saatavuuden näkökulmasta.

Samanaikaisesti *opiskelijarekrytointi ja hakijapohjan kapeneminen* nousevat keskeisiksi haasteiksi, erityisesti nuorten aikuisten tutkintokoulutusten osalta. Oppilaitokset ovat vastanneet tilanteeseen vahvistamalla rekrytointia. Novian vastaukset täydentävät kokonaiskuvaa tuomalla esiin jatkuvan oppimisen ja työssä olevien ammattilaisten koulutuspolun merkityksen.

Koulutuksen kehittämisessä korostuvat *opiskelijoiden tukeminen, joustavat opintopolut ja työelämälähtöisyys*. Harjoittelut ja työelämässä oppiminen toimivat pääosin hyvin, vaikka rakenteellisia haasteita – kuten KiTOS-päiviin osallistumisen käytännöt – tunnistetaan. Koulutusten välillä on eroja toteutustavoissa, mutta yhteinen tavoite on opiskelijoiden ammatillisen identiteetin vahvistaminen ja sujuva siirtymä työelämään.

Rahoitukseen ja opintotukeen liittyvät muutokset vaikuttavat koko koulutuskenttään, mutta eri tavoin eri koulutusmuodoissa. Tämä korostaa tarvetta tarkastella kirkkomusiikin koulutusta kokonaisuutena, jossa tutkintokoulutus, monimuoto-opinnot ja täydennyskoulutus muodostavat toimivan ja kestävän järjestelmän. Samalla esiin nousee tarve *arvioida kelpoisuus- ja osaamisvaatimuksia ajantasaisesti*, suhteessa kirkon musiikkityön muuttuvaan toimintaympäristöön.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kirkkomusiikin koulutusten keskeiset vahvuudet ovat *erinomainen työllistyminen, vahva työelämäkytkentä ja motivoituneet opiskelijat*, kun taas keskeiset kehittämiskysymykset liittyvät *rekrytointiin, rahoituksen kestävyyteen sekä koulutus- ja kelpoisuusrakenteiden pitkäjänteiseen kehittämiseen*. Näihin vastaaminen edellyttää kouluttavien laitosten, kirkon ja muiden keskeisten toimijoiden tiivistä ja ennakoivan yhteistyön jatkamista.

8 Kouluttavien oppilaitosten yleiset toimenpide-ehdotukset

Kirkkomusiikkia kouluttavien oppilaitosten edustajat ovat nostaneet esille seuraavia huomioita koulutuskyselyn avoimissa vastauksissa.

Taideyliopiston Sibelius-Akatemia (MuK ja MuM)

- *Opiskelijarekrytoinnin systemaattinen vahvistaminen*
  Vastauksissa esitetään tarve panostaa rekrytointiin laajasti ja pitkäjänteisesti, erityisesti lukio- ja konservatoriokentällä, sekä vahvistaa kirkkomusiikin näkyvyyttä nuorten keskuudessa.
- *Opintorakenteiden ja työmäärän realistinen mitoitus*
  Opintojaksojen suunnittelua ja opiskelijan kokonaiskuormitusta tulee huomioida entistä tarkemmin, jotta opinnot etenevät sujuvasti ja opiskelijoiden hyvinvointi säilyy.
- *Työelämäyhteyksien ja harjoittelurakenteiden kehittäminen*
  KiTOS-päiviin osallistumisen haasteet nostavat esiin tarpeen paremmalle yhteensovittamiselle yliopisto-opintojen kanssa.
- *Yhteistyö valtakunnallisten koulutusväylien kehittämisessä*
  Sibelius-Akatemia on mukana kehittämässä valtakunnallista, kaksikielistä C-kanttorikoulutusväylää yhteistyössä muiden oppilaitosten kanssa.

Oulun ammattikorkeakoulu (OAMK)

- *Hakijapohjan laajentaminen ja koulutuksen saavutettavuuden vahvistaminen*
  Oulussa korostuu tarve tunnistaa aikuishakijat ja laaja maantieteellinen rekrytointialue. Koulutuksen rakenteiden tulisi tukea erilaisia elämäntilanteita ja opiskelijapolkuja.
- *Tutkintorakenteiden ja osaamisvaatimusten kehittäminen*
  Kaksoistutkintomalli koetaan haasteelliseksi hakutilanteessa. Vastauksissa viitataan tarpeeseen kehittää koulutuksen sisältöjä (esim. seurakunnan musiikkikasvatus), jotka vastaisivat paremmin seurakuntien todellisia osaamistarpeita.
- *Kirkon ja oppilaitoksen työnjaon selkeyttäminen*
  OAMK nostaa esiin kysymyksen kirkon (hiippakunnan) roolista tiettyjen kirkollisten oppiaineiden tuottajana ja rahoittajana osana koulutusta.

Yrkeshögskolan Novia

- *Kelpoisuus- ja osaamisvaatimusten ajantasaisuuden arviointi*
  Novia esittää selkeän toiveen siitä, että kirkko tarkastelisi kriittisesti nykyisiä kirkkomuusikoiden kelpoisuusvaatimuksia ja pohtisi, millaista osaamista kirkon musiikkityö tulevaisuudessa edellyttää.
- *Monimuoto- ja aikuiskoulutuksen edellytysten vahvistaminen*
  Vastauksissa korostuu työssä olevien seurakuntamuusikoiden koulutuspolku. Koulutuksen rakenteiden ja rahoituksen tulisi mahdollistaa tämänkaltaiset joustavat ratkaisut.
- *Koulutuksen taloudellisen kestävyyden turvaaminen*
  Nykyisen rahoitusmallin ja sisältövaatimusten yhteensovittaminen nähdään keskeisenä kehittämiskohteena, jotta kirkkomusiikin koulutusta voidaan ylipäätään toteuttaa.

- *Perinteen ja uudistumisen yhteensovittaminen*
  Novia nostaa esiin tarpeen laajentaa osaamiskäsitystä ja avata keskustelua musiikillisesta moninaisuudesta kirkossa.

9 Seurantaryhmän johtopäätökset

Kanttorikoulutuksen ja kirkkomusiikin toimintakentän tarkastelu osoittaa, että ala on yhtä aikaa vakaa ja muutoksessa. Kirkkomusiikin koulutuksen ja työelämän vahvuuksia ovat hyvä työllisyys, tiivis työelämäyhteys ja kehittyvät yhteistyörakenteet.

Alan tulevaisuus edellyttää kuitenkin rekrytoinnin vahvistamista, koulutuspolkujen joustavoittamista ja osaamisvaatimusten jatkuvaa arviointia muuttuvassa toimintaympäristössä. Seuraavat huomiot kokoavat raportin keskeiset johtopäätökset.

1. Alan keskeisin vahvuus on hyvä työllisyys ja koulutuksen työelämävastaavuus

Kirkkomusiikin koulutuksen keskeinen vahvuus on valmistuneiden hyvä työllistyminen ja koulutuksen kiinteä yhteys työelämään. Valmistuneet sijoittuvat nopeasti kirkon tehtäviin, ja opiskelijoita rekrytoidaan jo opintojen aikana sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin. Myös harjoittelujaksot tukevat selvästi ammatillista suuntautumista.

2. Koulutusjärjestelmä toimii, samalla se edellyttää kehittämistä

Kirkkomusiikin koulutusjärjestelmä toimii kokonaisuutena hyvin ja tuottaa työelämään sijoittuvia osaajia. Samalla kehittämistarpeita liittyy opintopolkujen joustavuuteen, alanvaihtajien huomioimiseen sekä koulutus- ja kelpoisuusrakenteiden selkeyteen. Erityisesti rahoitusmallien muutokset ja Novian ruotsinkielisen koulutuksen järjestäminen korostavat tarvetta tarkastella kokonaisuutta pitkäjänteisesti.

3. Opiskelijarekrytointi muodostaa keskeisimmän pitkän aikavälin haasteen

Opiskelijarekrytoinnin heikkeneminen ja hakijapohjan kapeneminen muodostavat alan keskeisimmän pitkän aikavälin haasteen. Kyseessä on sekä hakijamäärien vähenemisestä että osaltaan myös osaamisen lähtötason muutoksesta. Taustalla vaikuttavat väestörakenteen muutokset sekä yhteiskunnan kulttuuriset muutokset, mikä näkyy koulujen uskonnon- ja musiikinopetuksen sisällöissä sekä yleisesti musiikin harrastamisen vähenemisellä. Opiskelijarekrytoinnissa olisi hyvä löytää kohtaanto motivoituneiden musiikin harrastajien kanssa.

Myös kirkon työnantajamielikuva vaikuttaa opiskelijarekrytointiin. Rekrytointikysymys koskee siksi koko kirkon alan vetovoimaa, ei vain koulutusta, mihin on kiinnitetty huomiota myös vuosina 2025–2026 käynnissä olevassa kirkon rekrytointihankkeessa.

4. Kanttoreiden rekrytointitilanne on kokonaisuutena tyydyttävä, mutta eriytyy

Kanttorikunnan ikärakenne painottuu vanhempiin ikäluokkiin, ja yli 55-vuotiaiden suuri osuus (noin 36 %) ennakoi merkittävää eläköitymistä lähivuosina. Ikäjakauman moninaisuus edellyttää eri ikäryhmien tarpeiden huomioimista työelämässä.

Hiippakuntien arvioiden mukaan rekrytointitilanne on toistaiseksi kokonaisuutena tyydyttävä tai hyvä, mutta se vaihtelee alueittain, kelpoisuustasoittain ja oppilaitosten läheisyyden

mukaan. Tämä korostaa ennakoivan mitoituksen ja alueellisesti kohdennettujen ratkaisujen tarvetta.

5. Kirkkomusiikin tehtäväkenttä on monipuolistumassa

Kirkkomusiikin tehtäväkenttä laajenee ja monipuolistuu. Tätä muutosta havainnoimaan on aloitettu Musiikki kirkossa 2030 -selvitys, josta saadaan tuloksia jo vuoden 2026 aikana. Erilaisten tehtävänimikkeiden lisääntyminen musiikin alalla ja työnkuvien eriytyminen heijastavat seurakuntien muuttuvia tarpeita, joissa korostuvat aiempaa enemmän pedagoginen, yhteisöllinen ja musiikkikasvatuksellinen osaaminen. Tämä edellyttää koulutuksen ja osaamisvaatimusten jatkuvaa arviointia sekä keskustelua siitä, tarkastellaanko kokonaisuutta vain kanttorikoulutuksena vai laajemmin kirkon musiikkiin liittyvinä koulutuskysymyksinä.

6. Henkilöstökoulutuksiin osallistuminen on vähäistä ja vaatii toimenpiteitä

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön järjestämiin henkilöstökoulutuksiin osallistuminen on kirkkomusiikin alalla vähäistä, vaikka osaamisen kehittämisen ja työssä jaksamisen kannalta niiden merkitys on suuri. Tilanne edellyttää sekä koulutusten saavutettavuuden että osallistumisen edellytysten vahvistamista.

7. Yhteistyö on keskeinen alan elinvoimaisuuden tekijä

Kirkkomusiikin koulutuksen ja rekrytoinnin kehittäminen perustuu laajaan yhteistyöhön oppilaitosten, seurakuntien, ammattiliiton, järjestöjen ja kirkon eri toimijoiden välillä. Raportissa tunnistetaan useita toimivia yhteistyömalleja, jotka tukevat sekä rekrytointia että kirkkomusiikin näkyvyyttä. Yhteistyön vahvistaminen on keskeinen keino vastata alan tulevaisuuden haasteisiin, mutta samalla on arvioitava, miten konkreettisesti seurantaryhmä voi tukea tätä työtä.