



"Ihminen hakeutuu töihin sinne,
missä kokee, että hänen ammattitaitoaan
ja osaamistaan tarvitaan"

**RAPORTTI KYSELYTUTKIMUKSESTA
KANTTORIN TYÖN VETOVOIMA
SUOMEN ORTODOKSISESSA KIRKOSSA**

TYÖRYHMÄ:
Annamari Moilanen &
Maria Takala-Roszczenko
Marraskuu 2023

TAUSTATIEDOT JA KYSELYN TOTEUTUS

Viimeisen vuoden aikana Suomen ortodoksisessa kirkossa on ollut poikkeuksellisen suuri määrä avoimia kanttorin toimia. Tulevina vuosina eläkkeelle on jäämässä enemmän kanttoreita kuin heitä valmistuu.¹ Suomen ortodoksisen kirkon kanttorit koulutetaan Itä-Suomen yliopistossa (vuoteen 2010 saakka Joensuun yliopisto) kirkkomusiikin oppiaineessa, josta he valmistuvat teologian maistereiksi. Alalle tarvittaisiin lisää opiskelijoita, mutta kohderyhmä on pieni. Kanttoripulaan vaikuttaa merkittävästi myös alalta pois hakeutuneiden lukumäärä.² Työn houkuttelevuuden ja työhyvinvoinnin merkitys korostuu siis työntekijöiden määrän turvaamisessa.

Tällä kyselytutkimuksella selvitettiin ortodoksisen kanttorin työn veto- ja pitovoimatekijöitä ja seikkoja, jotka vaikuttavat kouluttautumiseen, työelämään hakeutumiseen ja siinä pysymiseen. Tavoitteena on tarjota Suomen ortodoksiselle kirkolle ja koulutuksen järjestäjille tutkittua tietoa alalla opiskelleiden ja työskennelleiden kokemuksista sekä ehdotuksista kanttoreiden työhyvinvoinnin edistämiseksi ja alan vetovoiman kehittämiseksi.

Kyselyn aineisto kerättiin kirkkomusiikin opiskelija Annamari Moilasen Itä-Suomen yliopistossa toteutettavaa opinnäytetyötä varten. Suomen ortodoksisella kirkolla ei ole julkista tilastoa kanttorin tehtävissä toimivista tai toimineista henkilöistä. Kohderyhmä poimittiin Itä-Suomen yliopiston sisäisestä tilastosta opinto-oikeuden perusteella. Kysely lähetettiin niille ortodoksisen teologian kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdosta valmistuneille, jotka eivät ole tällä hetkellä kanttorin toimessa sekä niille ortodoksisen teologian kirkkomusiikin opinnot aloittaneille, joiden opiskelut eivät ole aktiivisessa vaiheessa.³ Kysely toteutettiin Webropol-lomakkeella, johon vastattiin anonymisti. Kysely lähetettiin kesäkuussa 2023 yhteensä 54 henkilölle, joista teologian maisteriksi

¹ Päivi Gynther (2022). Kirkossa muhii kanttoreiden eläkepommi, koska uusia valmistuu liian vähän eläköityviin nähden. Aamun Koitto. <https://aamunkoitto.fi/kulttuuri/kirkossa-muhii-kanttoreiden-elakepommi-koska-uusia-valmistuu-liian-vahan-elakoityviin>. Katsottu 13.11.2023.

² Maria Hattunen (2023). Kirkkomusiikin opettaja Petri Nykänen ei niele väitettä ylikoulutetuista kanttoreista. Aamun Koitto. https://aamunkoitto.fi/arki-ihmiset/kirkkomusiikin-opettaja-petri-nykanen-ei-niele-vaitetta-ylikoulutetuista-kanttoreista?fbclid=IwAR3-l3hqLiG-pcrpACjjJizXt9_XpP-eRpGBqvL8SeX0E3ZF1Ho6uhoeMUF4. Katsottu 13.11.2023.

³ Opiskelijatilasto ei ole julkinen. Yhteystiedot selvitettiin omien verkostojen kautta. Tavoittamatta jäi yhteystietojen puuttuessa kahdeksan kohderyhmään kuulunutta.

kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdosta oli valmistunut 22 henkilöä. Vastausaikaa oli elokuun 2023 loppuun asti.

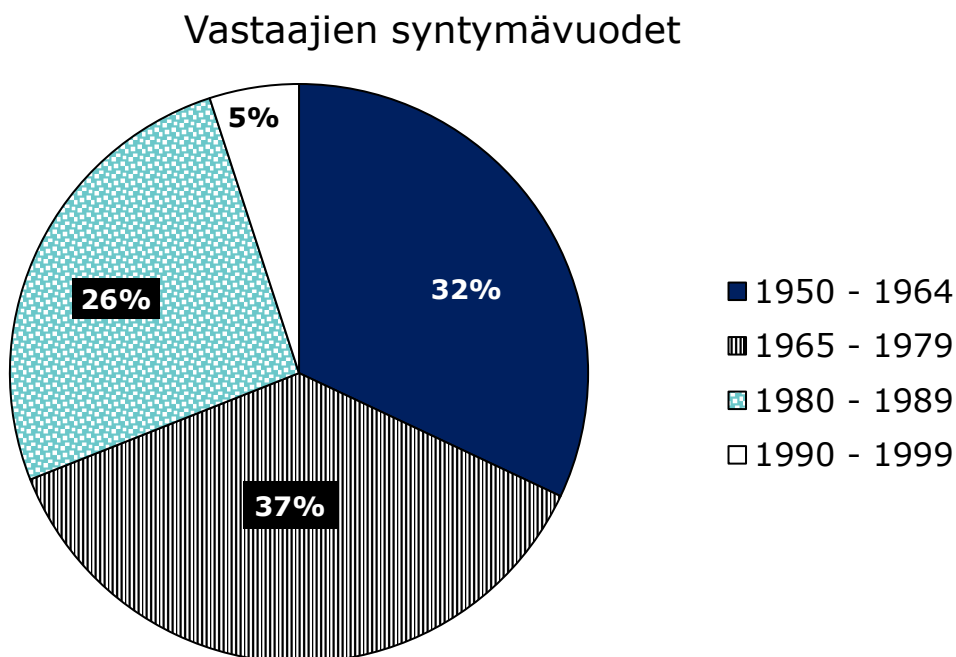
Kyselyyn sisältyi sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Kaikki kysymykset eivät olleet pakollisia vastattavia, mikä mahdollisti vastaamatta jättämisen. Raportissa aineistoa analysoidaan temaattisesti eli eri kysymyksiin tulleita vastauksia ryhmitellään käsiteltävän aiheen mukaan.

Kyselyyn vastasi yhteensä 40 henkilöä, eli kyselyn vastausprosentiksi tuli 74 prosenttia. Koko kyselyyn vastanneista 72 prosenttia ilmoitti olevansa naisia, 22 prosenttia miehiä, muu tai en halua vastata -vastauksia oli yhteensä kuusi prosenttia.

Tässä raportissa käsitellään kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdosta teologian maisteriksi valmistuneiden vastauksia. Analyysin ulkopuolelle on rajattu ne vastaajat, joiden opinnot eivät ole aktiivisessa vaiheessa. Valmistuneiden vastausprosentti on 86 prosenttia ja he ovat valmistuneet vuosien 1996–2021 välillä Itä-Suomen yliopistosta.

Kuviossa 1 esitellään raportissa käsiteltävien valmistuneiden ikäjakauma ilmoitetun syntymävuoden perusteella.

Kuvio 1, Vastaajien syntymävuodet

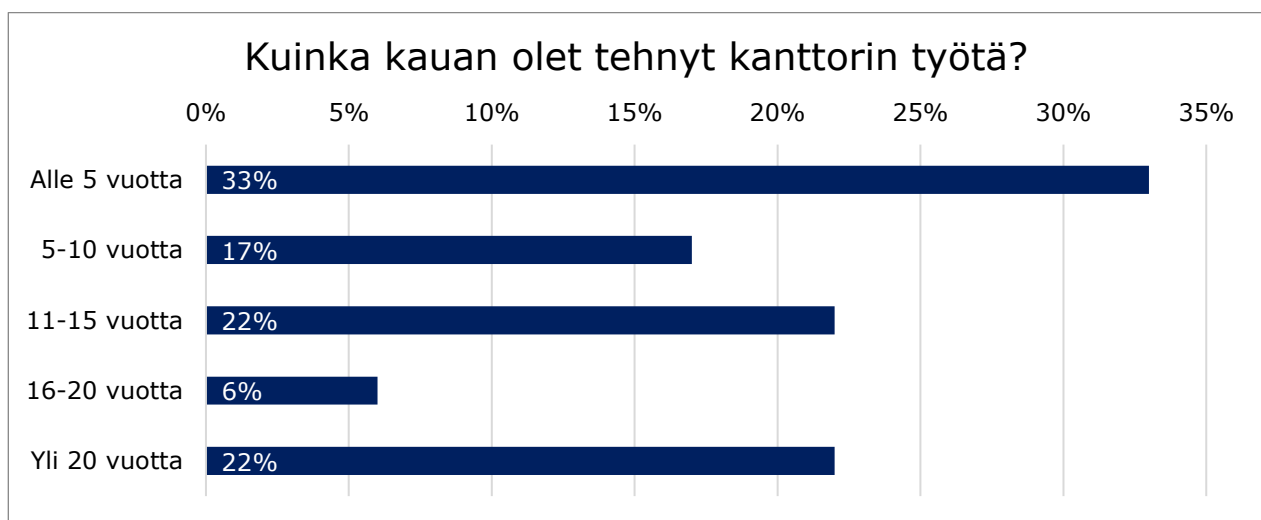


Taustatietoina selvitettiin muun muassa työskentelyä kanttorin tehtävissä, työuran pituutta, työskentelyä erilaisissa työsuhteissa ja työskentelyä eri

seurakunnissa. Vastanneista 95 prosenttia oli tehnyt kanttorin työtä valmistumisensa jälkeen, viisi prosenttia ei ollut työskennellyt kanttorina. Kanttorin työtä tehneistä vakituksessa virassa tai toimessa oli ollut työuransa eri vaiheissa 56 prosenttia vastaajista. Virkaa toimittavana oli ollut 39 prosenttia ja muita sijaisuuksia tehnyt 72 prosenttia vastanneista. Kaikki vastanneista olivat tehneet kanttorin keikkatyötä.

Kuviossa 2 *Kuinka kauan olet tehnyt kanttorin työtä? Laske työsuhteiden kokonaiskesto* vastaajat arvioivat työsuhteidensa kokonaiskeston 5 vuoden tarkkuudella.

Kuvio 2, Kuinka kauan olet tehnyt kanttorin työtä?



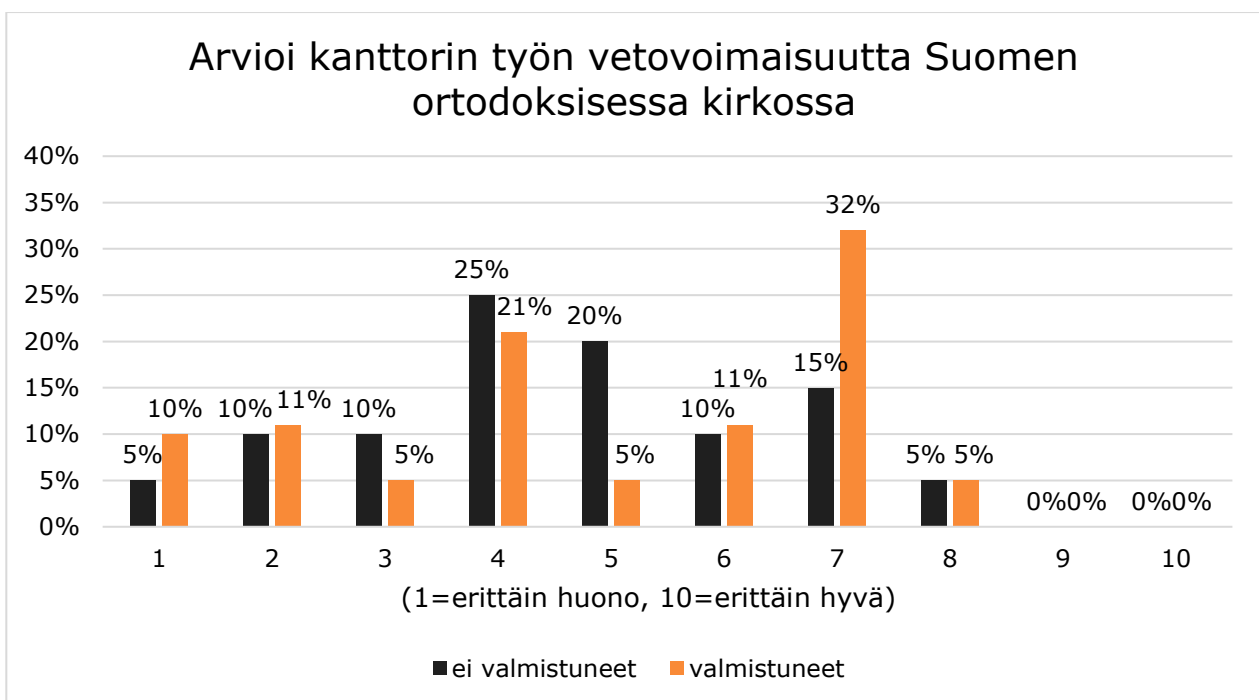
Valmistuneista 22 prosenttia ilmoitti työskennelleensä työuransa aikana yhdessä seurakunnassa ja 72 prosenttia useammassa seurakunnassa. 72 prosenttia vastaajista ilmoitti työskennelleensä useiden esihenkilöiden alaisena, osa jätti vastaamatta ja kukaan ei ilmoittanut työskennelleensä ainoastaan yhden esihenkilön alaisena. Suomen ortodoksisessa kirkossa on viime vuosikymmeninä toteutettu seurakuntaliitoksia, joista merkittävimpänä vuoden 2021 uudistuksessa seurakuntien määrä väheni 21:stä kahteentoista.⁴ Vastaajista 22 prosenttia oli työskennellyt toiseen seurakuntaan yhdistyneessä seurakunnassa.

⁴ Ortodoksinen seurakuntaverkko uudistuu 1.1.2021. STT info. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69897514/ortodoksinen-seurakuntaverkko-uudistuu-112021?publisherId=11646700>. Katsottu 22.11.2023.

KANTTORIN TYÖN VETOVOIMA

Kysymykseen *Arvioi kanttorin työn vetovoimaisuutta Suomen ortodoksisessa kirkossa* vastaajat antoivat arvionsa asteikolla 1=erittäin huono – 10=erittäin hyvä. Kirkkomusiikin alalta teologian maistereiksi valmistuneiden vastausten keskiarvoksi tuli 4,8 mediaanin ollessa 5,0. Sen sijaan vertailu ei-valmistuneiden henkilöiden vastausten kanssa osoittaa, että jälkimmäiset arvioivat kanttorin työn vetovoiman heikommaksi keskiarvolla 4,6 mediaanin ollessa 4,5. **Kuviossa 3** esitetään valmistuneiden sekä ei-valmistuneiden tulokset rinnakkain.

Kuvio 3, Arvioi kanttorin työn vetovoimaisuutta Suomen ortodoksisessa kirkossa



SYYT KANTTORIN TYÖSTÄ LÄHTEMISEEN

Kyselyssä selvitettiin kanttorin työstä lähtemiseen vaikuttaneita syitä kysymällä *Miksi et tällä hetkellä toimi vakituisesti kanttorina ja Mitkä seikat vaikuttivat lähtöosi kanttorin tehtävistä.*

Taulukon 1 perusteella käy ilmi, että kolmasosa vastaajista (33 prosenttia) kouluttautui toiselle alalle, koska ei halunnut enää toimia kanttorina. Toiseksi suurin vastaajamäärä (28 prosenttia) koki viihtyneensä kanttorin työssä, mutta toinen ala kiinnosti enemmän. Kolmanneksi suurimman ryhmän (22 prosenttia) muodostivat kanttorin työssä viihtyneet, joille toinen ala oli

tarjonnut paremmat olosuhteet. Vastausten välisiä syy- ja seuraussuhteita on kuitenkin vaikea arvioida, koska vastaajat saivat valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

Taulukko 1, Miksi et tällä hetkellä toimi vakituisesti kanttorina?

Kouluttauduin toiselle alalle, koska en halunnut enää toimia kanttorina.	33 %
Viihdyin kanttorin työssä, mutta toinen ala kiinnosti enemmän.	28 %
Viihdyin kanttorin työssä, mutta toinen ala tarjosi paremmat olosuhteet.	22 %
Halusin toimia kanttorina, mutta minulle sopivaa työpaikkaa ei ollut tarjolla.	17 %
En ole tällä hetkellä työelämässä (esim. elämäntilanteen vuoksi).	11 %
Viihdyin kanttorin työssä, mutta en halua vakituista kanttorin työsuhdetta.	11 %
Halusin toimia kanttorina, mutta minua ei valittu hakemaani työpaikkaan.	11 %
Tajusin, että kanttorin työ ei ole minua varten.	6 %
Siirryin toiselle alalle (koulutus jo olemassa), koska en halunnut enää toimia kanttorina.	6 %
Muu, mikä?	17 %

Puolessa eli 50 prosentissa vastauksista kysymykseen *Mitkä seikat vaikuttivat lähtösi kanttorin tehtävistä?* oli mainittu *Epäkohdat työyhteisössä (esim. esimiestyöskentely, työpari, tehtävien jako)* yhtenä syynä lähtöön kanttorin tehtävistä. Mainitut epäkohdat liittyivät esimiestyöskentelyyn, työpariin ja työtehtävien epätasaiseen jakautumiseen. Organisaation työkuluttuuriin liittyvät ongelmat mainittiin useissa vastauksissa⁵:

Suurin syy on äärimmäisen huono henkilöhallinto, joka ei parane seurakuntaa vaihtamalla. (v12)

Hallinto on uppoava laiva. Se että se yhä kelluu on osoitus Jumalan olemassaolosta. Hyväisjärjestelmä on kuin tunkkainen henkäys 1800 -luvulta. (v36)

Vastaajista 22 prosenttia kertoi, että *Epäkohdat palkkauksessa* vaikuttivat lähtöön kanttorin tehtävistä. Palkkaus mainittiin kuudessa avoimessa vastauksessa. Palkka koettiin riittämättömäksi toimeentuloa ajatellen.

⁵ Vastauksiin viitataan vastaajan (v) järjestysnumerolla kyselyaineistossa.

Työaika oli 6pv/viikko ja kaikki viikonloput kiinni. Kanttorin peruspalkka oli tuolloin 1660€/kk valtakunnallisen mediaanin ollessa 3200€/kk. Elin suunnattomassa taloudellisessa köyhyydessä. (v3)

Pienen palkan koettiin heijastavan heikompaa arvostusta kanttorin työhön kuin esimerkiksi papin työhön. Palkkojen tasapuolisuutta verrattiin myös evankelisluterilaisen kirkon papin ja kanttorin palkkoihin, joiden koettiin olevan keskenään tasapuolisemmat. Vastauksissa kerrottiin, että pienten seurakuntien kanttorit tekevät kanttorin koulutuksen ulkopuolisia työtehtäviä, kuten lapsi- ja nuorisotyötä, diakoniatyötä sekä kansliatyötä sen vaikuttamatta kuitenkaan palkkaan.

Kanttorin työ koettiin muutamassa vastauksessa sirpaleiseksi ja työnkuva epämääräiseksi. Yhtenä syynä oli työn riittämätön suunnittelu. Yksi vastaaja kuvasi työnkuvaansa seuraavalla tavalla:

Töitä ei suunniteltu riittävästi yhdessä, viikkotyötuntimäärä oli melko vähäinen, työnkuva "epämääräinen" eli ei riittävän selvää kuvaa siitä mitä vaaditaan, miten työssä suoriutumista arvioidaan, täytänkö paikani, teenkö oikeita asioita ja sitä, mitä seurakunta tarvitsee. (v10)

Kuusi prosenttia vastaajista kuvasi, että *Työsopimuksen ja työn sisällön väliset ristiriidat* vaikuttivat lähtöön kanttorin työstä. Avoimista vastauksista käy ilmi, että työsopimuksen kohtaa "kaikki kirkkoherran määräämät työt" sovelletaan melko vapaasti kukkien kastelusta tiskaukseen. 22 prosentilla vastaajista *Työn luonne* (esim. *työajattomuus, painottuminen viikonloppuihin ja pyhäpäiviin*) oli yhtenä syynä työstä luopumiseen. Vastaajat kokivat työajattomuuden ja työn painottumisen viikonloppuihin raskaaksi ja työn yhdistämisen perhe-elämään ja työstä palautumisen hankalaksi. Työajattomuus ei vastausten perusteella välttämättä toteudu työaika-autonomian kannalta, koska omiin työaikoihin vaikuttaminen koettiin todella rajalliseksi.

Myös epäsäännöllinen, muodottomaksi venyvä työaika ja aina viikonloppuaamuina töissä olo oli raskasta. (v2)

Reilu viidennes vastaajista (22 prosenttia) mainitsi syinä lähtöönsä kanttorin työstä *Epäkohdat työsuhteessa* (esim. *väli aikaisten sopimusten ketjutus, vaikeus saada vapaapäivät pidettyä*). Useat vastaajat nostivat omatoimisesti esiin puutteelliset rekrytointiprosessit, joissa oli koettu tietojen kertomatta jättämisestä, mustamaalausta, valehtelua ja koulutuksen aliarvostamista.

Vapaapäivien käyttöä koskevat ongelmat liittyivät sekä viikkovapaiden että toivottujen viikonloppuvapaiden järjestämiseen.

Tulisi huolehtia myös siitä, että vapaisiin viikonloppuihin on mahdollisuus, jos ei kerran kuukaudessa niin ainakin useammin kuin tämänhetkisessä työehtosopimuksessa. Tosin olen huomannut, etteivät edes kaksi peräkkäistä vapaata arkiviikollakaan vielä saumattomasti toteudu. Itselläni se vaikuttaa jaksamiseen suuresti henkisesti kuormittavassa työssä, josta pitäisi saada palautumisaikaa. (v20)

Omalla kohdalla edellytykset [työhön palaamiseen] ovat säännölliset vapaat viikonloput kerran kuussa, jotka olisi työnjohdollisesti jo nyt mahdollista toteuttaa, mutta seurakunnista ei löydy vielä tarvittavaa kypsyttä ja ammattitaitoa asian ratkaisemiseksi. (v3)

Vastaajista 44 prosenttia mainitsi *Henkilökohtaiset syyt (esim. perhe, terveys, talous, elämänmuutokset)* tekijänä, joka vaikutti lähtöön kanttorin työstä. Merkittävimmäksi näistä koettiin esimerkiksi työn kuormittavuus ja vaikeudet perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Sen sijaan henkilökohtainen terveys ei nouse esille näkyvästi, vaikka sairastuminen homeastmaan olikin mainittu vastauksissa.

Jaksaminen on ollut koetuksella monista syistä. Lopulta terveys ei enää kestänyt, vaan liiallinen stressi palasi kaikkien lomien ja vapaiden jälkeen. Varjeltuakseni pahoita sairaskohtauksilta, terveyttäni suojellakseni, lopetin työskentelyn kirkossa. Ei ollut enää muuta mahdollisuutta. (v20)

Epäkohdat työympäristössä (esim. sisäilmaongelmat, pitkät välimatkat) nousivat työstä lähtemisen syiksi 22 prosentilla vastaajista. Avoimissa vastauksissa kerrottiin työhön sisältyvien pitkien matkojen kuormittavan ja uuvuttavan.

Vastaajista 28 prosenttia antoi muita syitä kanttorin työstä lähtemiselleen. Yhtenä taustatekijänä oli kokemus ristiriidoista kirkon opetuksen ja elämän ja omien arvojen välillä.

Kirkon patriarkaalisuus on minulle suuri ongelma, samoin universaalin opetuksen ja ruohonjuuritason todellisuuden välinen ristiriita, käytännössä kaksoisstandardit. (v2)

Kirkon kivikautinen suhtautuminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. (v24)

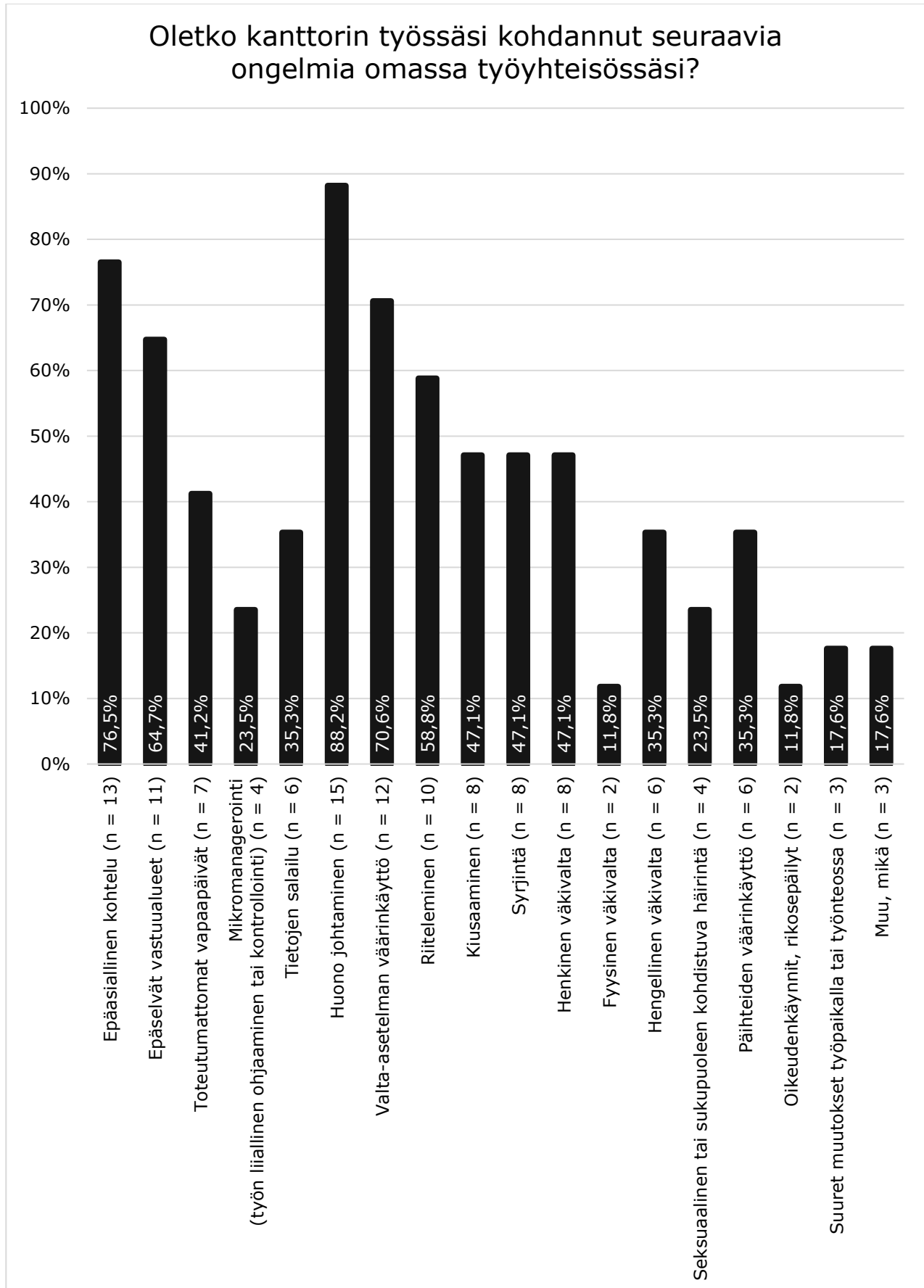
Vastaajista 17 prosenttia merkitsi *Toisen alan vetovoiman* lähdön syyksi, mutta osalla vastaajista uusi työ jatkui kuitenkin ortodoksisen kirkon alalla.

TYÖYHTEISÖSSÄ KOETUT ONGELMAT

Kysymyksellä *Oletko kanttorin työssäsi kohdannut seuraavia ongelmia omassa työyhteisössäsi?* pyrittiin selvittämään yksityiskohtaisemmin työuran aikana kohdattuja ongelmia ja niiden korjaamiseksi mahdollisesti tehtyjä toimenpiteitä.

Kuvio 4 avaa erilaisia näkökulmia kanttorien työyhteisössä kokemiin ongelmiin. Viisi eniten vastauksia kerännyttä epäkohtaa, *Huono johtaminen* (88 %), *Epäasiallinen kohtelu* (76 %), *Valta-asetelman väärinkäyttö* (71 %), *Epäselvät vastualueet* (65 %) ja *Riiteleminen* (59 %) kertovat vakavista ongelmista seurakunnissa. Ongelmien mittakaava paljastuu tarkastelemalla koko kuvajaa: keskimäärin valintoja oli vastausvaihtoehtoa kohden 7,1 (mediaani 6,5) ja kahteen vähitenkin valittuun epäkohtaan tuli vähintään kaksi vastausta. Kyse ei siis ole ainoastaan yksittäistapauksista.

Kuvio 4, Oletko kanttorin työssäsi kohdannut seuraavia ongelmia omassa työyhteisössäsi?



Vastaajilla oli myös mahdollisuus täsmentää antamaansa vastausta esimerkiksi kontekstin ja ajankohdan osalta. Heidän mielestään *huonoa johtamista* olivat esimerkiksi työn organisoinnin ongelmat ja työtehtävien epätasainen jakaminen. Myös *epäselvät vastualueet* liittyivät johtamisessa koettuihin puutteisiin. Koettiin, että osa työntekijöistä kuormittui liian suuren työmäärän alla, samaan aikaan kun toisille jäi epäselväksi, mitä työnkuvaan kuuluu. Avoimissa vastauksissa kerrottiin toisten työntekijöiden saaneen liian paljon vapauksia esimerkiksi työstä poissaolon suhteen, mikä aiheutti rajattomuuden tunnetta työyhteisössä. Esimiehen epäselvät ohjeet tai ohjeiden puute hankaloittivat työn suorittamista ja kohdistivat ristiriitaisia odotuksia työhön. Kirkkoherrojen valmiuksissa toimia esimiestehtävissä koetut puutteet aiheuttivat ongelmia. Osa vastaajista kertoi esimiehen roolin puutteesta sekä esimiehen haluttomuudesta työtehtäviin. Kanttorit huomasivat myös esihenkilöiden tuen tarpeen:

Esimies ei ole tarpeeksi luja eikä luota itseensä. Hänkin tarvitsisi lujaa ohjausta. Painostus piispan taholta ei asiaa ratkaise. (v20)

Huonoon johtamiseen vastauksissa liittyi myös tiedottamisen heikkous sekä läpinäkyvyyden puute. Läpinäkyvyyden puute saattoi liittyä myös *valta-asetelman väärinkäyttöön*, jossa tietoja voitiin salailta tai jättää tarkoituksella kertomatta. Vastauksissa kirkon pyramidimaisen hierarkian ja piispojen kyseenalaistamattoman valta-asetelman koettiin aiheuttavan vallan väärinkäyttöä ja tavallisten työntekijöiden ”korruptoitumista” heidän edetessään työuralla johdaviin asemiin. Valta-asetelman väärinkäyttöön liittyvissä vastauksissa esimerkkejä kerrottiin sekä papeista että piispoista. Valta-asetelmassa kanttori on aina alempana ja se voi hankaloittaa jopa vaaratilanteiden ennaltaehkäisyä, esimerkiksi päihteiden väärinkäyttöön puuttumista. Vastauksissa kävi ilmi, että erään kanttorin olisi tullut kulkea mahdollisesti päihtyneen esihenkilön kyydillä useamman sadan kilometrin mittainen matka jumalanpalvelukseen. Esimiehen nähtiin voivan käyttää valtaa väärin myös sellaisissa tapauksissa, joissa alainen sai tehtäväkseen esimiehelle epämieluisat työt. Vastauksissa koettiin epäoikeudenmukaisena muun muassa se, että kirkkoherrat eivät suosineet tiskaamaan, vaan kokivat sen kanttoreiden työtehtäväksi. Vastauksissa kerrottiin myös esimiehen huutamisesta ja aggressiivisesta käytöksestä konfliktitilanteissa.

Vastauksissa koetut ongelmat liittyivät myös laajemman työyhteisön jäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Vastaajat kuvailivat ongelmia olleen esimies-

alainen -suhteissa, oman työparin kanssa sekä muiden työntekijöiden välillä. Kaikki vastaajat eivät eritelleet mitä tarkoittivat *epäasiallisella kohtelulla*, mutta muutamissa vastauksissa siihen liittyi riitelyä, kanttorin syylistämistä esimerkiksi toisen työntekijän irtisanoutumisesta, syyttämistä seurakunnan huonosta ilmapiiristä sekä kanttorista valituksien tekemistä. Vastauksissa kiu- saamisen kerrottiin olleen esimerkiksi nälvimistä, mollaamista sekä ilkeästi ja epäasiallisesti kysymyksiin vastaamista. Eräs tilanne oli kasvanut fyysiseen konfliktiin asti:

Kerran hän otti minua niskasta kiinni ja talutti katsomaan jotakin. (v2)

Seksuaalista tai sukupuoleen kohdistuvaa häirintää olivat kokeneet sekä naiset että miehet. Esimerkiksi naisia alistavien vitsien kertominen oli koettu häiritseväksi ja kun kanttori oli kertonut, ettei halua enää kuulla sellaisia, oli tilanne kärjistynyt esimiehen suuttumiseen ja huutamiseen.

Hengellistä väkivaltaa vastaajat olivat kokeneet sellaisissa tilanteissa, joissa pappi ja piispa olivat pitäneet puhuttelua kanttorille siitä, kuinka tämän tulisi nöyrytyä ja tarkastella keskustelussa olevaa asiaa hengellisen kasvun kautta. Useampi kirkkoherra oli myös käyttänyt sanontaa ”Kärsi nyt, niin kirkkaamman kruunun saat!” ojentaakseen kanttoria. Joidenkin vastaajien kokemus oli, että kirkko harjoittaa jatkuvasti hengellistä väkivaltaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan esimerkiksi opetuspuheissa ja kirkon virallisessa ope- tuksessa. Kirkon virallisen linjan ei kuitenkaan koettu aina pätevän yksityis- elämässä tai hengellisessä ohjauksessa.

TOIMENPITEET ONGELMIEN KORJAAMISEKSI

Kolmasosa avoimeen kysymykseen *Tehtiinkö kirkossa/seurakunnassa toimen- piteitä mainittujen ongelmien korjaamiseksi?* vastaajista koki, että kir- kossa/seurakunnassa ei ollut tehty toimenpiteitä ongelmien korjaamiseksi. Osa vastaajista kertoi, että toimenpiteitä oli tehty myöhemmin. Noin kolmas- osa vastaajista koki, että yritystä toimenpiteisiin oli ollut, mutta huonoin tu- loksien tai että muutokset olivat vaivalloisia ja hitaita. Osa vastaajista kertoi kokemuksia siitä, miten toimenpiteet (esimerkiksi työnohjaus) huononsivat ti- lannetta entisestään kyseenalaisten menettelytapojen takia. Muutama vas- taaja nimesi hyväksi koettuja toimenpiteitä:

Esimies puuttui kiusaamiseen, epäasialliseen kohteluun, riitelyyn, työn epätasaiseen jakautumiseen ja epäselviin toimenkuviin viimeisessä työyhteisössäni. Oli mm. työnohjausta, mutten tiedä, autoiko se asiaa, sillä siirryin sen aikana muihin tehtäviin. Päihteiden väärinkäyttöön puututtiin myös hiippakunnan ja kirkon palvelukeskuksen sekä työterveyshuollon kautta. Eräässä seurakunnassa aikoinaan toteutettiin vapaapäiväkysely, jonka perusteella joitakin pieniä parannuksia tilanteeseen tuli. (v2)

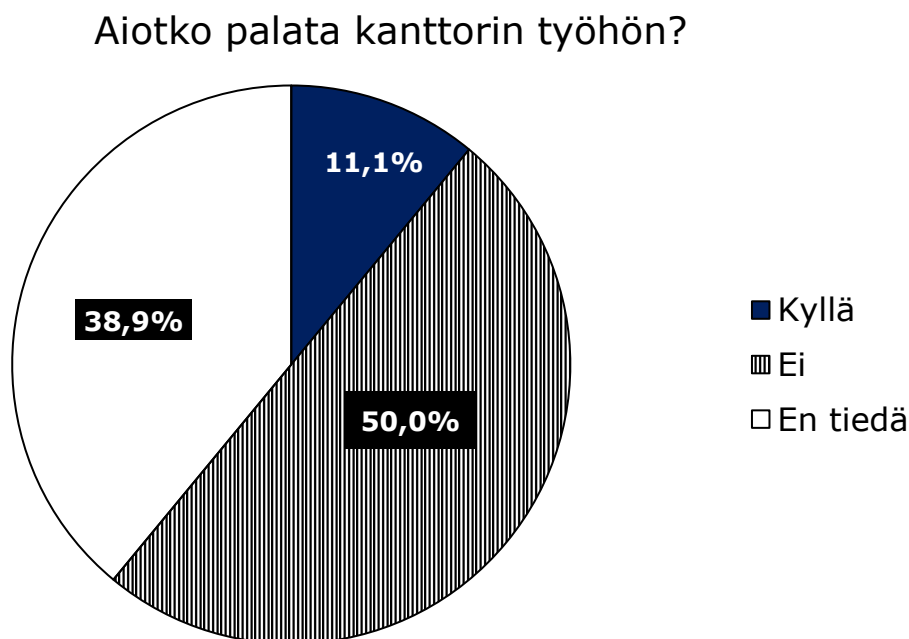
Pitämättömiä vapaapäiviä pyrittiin järjestämään siirtovapaina. (v39)

Erimielisyyksiä yritettiin selvittää työterveyden kautta. Piispa oli tietoinen, ja sain keskustella hänen kanssaan. Jos muita toimenpiteitä oli, en tiedä niistä. (v34)

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Kuviossa 5 tarkastellaan vastauksia kysymykseen *Aiotko palata kanttorin työhön?* Puolet vastaajista ei nähnyt paluuta realistisena, kun taas 11 prosenttia suhtautui siihen mahdollisena. Vastaajista 39 prosenttia ei tiennyt, aikoiko palata kanttorin työhön.

Kuvio 5, Aiotko palata kanttorin työhön?



Kysymykseen *Minkä pitäisi muuttua, että palaisit täysiaikaiseen kanttorin tehtävään?* tuli paljon muutosehdotuksia. Vastauksissa toivottiin parempaa palkkaa ja parempia edellytyksiä johtamiseen sekä työn organisointiin. Työolosuhteisiin liittyen vastaajat toivoivat vähemmän pitkiä ja kuormittavia ajomatkoja. Työssä jaksamista ja työhyvinvointia lisääviä muutoksia toivottiin useassa vastauksessa. Palautumisesta pitäisi vastaajien mukaan pystyä huolehtimaan edes kahden peräkkäisen arkivapaan verran ja äänityöläisen palautumiseen pitäisi kiinnittää erityistä huomiota. Moni vastaajista koki, että säännölliset viikonloppuvapaat lisääisivät työssä jaksamista ja helpottaisivat työn yhdistämistä perhe-elämään.

Monet kanttorit ovat uupuneita työtaakan alla. Työhyvinvointiin, työkykyyn ja työssä jaksamiseen eikä hyvän työilmapiirin luomiseen ei ole juurikaan oman kokemukseni (omassa seurakunnassa) mukaan panostettu toisin kuin pitkäaikaisessa "maallisessa" työpaikassani. (v21)

Kirkossa pitäisi ottaa paremmin huomioon perheelliset, eli pitäisi olla mahdollisuus joskus pitää myös viikonloppuvapaata. (v39)

Äänityöläisen pitäisi pystyä pitämään hyvä balanssi levon ja työn välillä. Kanttorin työssä tämä on välillä mahdotonta jo itse työn luonteen vuoksi (juhlakaudet) mutta myös sen vuoksi, että työnantajilla/työkalerin laatijoilla ei ole usein käsitystä kuinka paljon kanttori voi oikeasti esim. laulaa päivässä/työviikossa plus muu työ, että ei hyvästäkään laulutekniikasta huolimatta ala tulla ongelmia äänen kanssa (ylirasitus). (v9)

Vastaajista suurin osa oli naisia ja kanttorikysymys nähtiin myös sukupuoliki-symyksenä. Naisen aseman parantumista ja naiskanttoreiden työn näkymistä toivottiin useassa vastauksessa. Vastaukset heijastavat yhteiskunnassa käytävää keskustelua ennalta määriteltyjen sukupuoliroolien vaikuttamisesta siihen, kuinka ihmiset kohtaavat ja kohtelevat toisiaan. Pienet arjen teot tai tekemättä jättämiset vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin ja voivat joko lisätä tai vähentää tasa-arvoa. Vastauksissa toivottiin keskustelua siitä, miten työt jaetaan eikä työtehtävien jakoa vanhanaikaisten sukupuolistereotyyppien mukaan, joissa nainen keittää kahvia, kestittää vieraita sekä tiskaa ja mies saa keskittyä ainoastaan ammatilliseen asiaosaamiseen. Vastauksissa käytettiin esimerkkejä sekä papeista että mieskanttoreista. Vastauksissa mieskanttoreiden koettiin saavan enemmän vapauksia toteuttaa itseään taiteellisesti ja osallistua erilaisiin projekteihin, kun taas naiskanttoreiden tehtäväksi jäi huolehtia

seurakunnan arkisista toiminnoista. Vastauksissa koettiin myös, että huonon itsetunnon omaavat papit pyrkivät hierarkkisen aseman turvin nostamaan itseään, mikä vaikuttaa heikentävästi naisten näkyvyyteen.

Vastauksissa esille tulleet toiveet naisen aseman parantamisessa liittyivät naiskanttorien näkyvyyteen kirkon toiminnassa ja mediassa sekä siihen, että he tulisivat edes esitellyiksi erilaisissa toimituksissa ja tilaisuuksissa. Vastaajat uskoivat, että papiston uudet sukupolvet ovat avainasemassa naiskanttorien työskentelyn parantamisessa.

Naiskanttorina olen kärsinyt myös naiskanttorin työn näkyvyyden puutteesta. Pappien nimet usein mainitaan, kanttorien ei. Mielestäni kanttorit pitäisi noteerata paremmin, sillä julkisen työn huonot puolet tulevat kyllä heidänkin osakseen. (v20)

Vastaajat toivoivat yleisen toimintakulttuurin paranevan ja kanttoreiden arvostuksen yleisesti kasvavan kirkkokunnassa. Vastaajien mukaan olisi resursien heittämistä hukkaan, jos kirkon työssä ei haluttaisi hyödyntää kunkin kanttorin henkilökohtaisia valmiuksia sekä maisterinkoulutusta, joka antaa eväät itsenäiseen ajatteluun ja työn kehittämiseen. Vastaajat toivoivat, että kanttoreiden ja muidenkin seurakunnan työntekijöiden ammattitaito tulisi esille ja saisi kiitosta ja että muutkin kuin viitalliset näkyisivät esimerkiksi mediassa.

Yleinen arvostus kanttorin työtä ja asemaa kirkossa voisi toivottavasti nousta. (v30)

Kanttoreita tulisi kohdella samanarvoisina kuin pappeja. (v36)

Ainakin pelisäännöt työyhteisössä pitäisi tehdä "idioottivarmoin" muun muassa työntekijöiden oikeuksien ja työyhteisön pelisääntöjen suhteen, jotta ne ovat samankaltaiset kaikille. (v20)

Vastauksissa toivottiin tasapuolisuutta työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin, reiluja pelisääntöjä työyhteisöön, työehtosopimuksen noudattamista ja sitä, että työyhteisössä olisi pysyvästi normaalin työpaikan ilmapiiri. Eräs vastaajista toivoi avointa, keskustelevaa ja kokeilevaa seurakuntatyötä, mutta muistutti, että muutos voi lähteä ensisijaisesti yksilöstä itsestään. Vastaajat kokivat, että työn kuormittavuus täytyy saada sanoa ääneen, ettei

työntekijöiden tarvitse vain hiljaa sinnitellä ongelmien kanssa. Vastauksissa toivottiin ongelmien tunnistamista, niiden selvittämistä ja korjaamista.

Ne keillä on valta pitäisi olla vastuussa tekemisistä ja tekemättä jättämisistä. Vaikenemisen kulttuurin on loputtava. Jos ongelmia ei haluta edes tunnistaa, ei niitä voi korjataakaan. (v36)

Oli myös niitä, joille paluu kanttorin työhön ei ollut realistinen näkymä. Vastaaajista puolet (50 prosenttia) ei aikonut palata kanttorin työhön. Osa oli jo hankkinut työn tai osaamista muulla alalla; osalla puolestaan elämäntilanteiden ei nähty mahdollistavan paluuta kanttorin työhön. Osassa vastauksissa kävi ilmi, että pitkän työuran jälkeen kanttorin työstä pois lähteminen oli vaatinut pitkää pohdintaa ja että asioihin oli pyritty saamaan muutoksia ennen sitä. Vastauksista kuului läpi kanttorien vahva sitoutuminen työhönsä ja kutsutus kirkkoa kohtaan. Osa vastaajista oli epäkohtien ja ongelmien pitkittyessä pettynyt pahasti työyhteisön toimintaan ja lähtö oli lopullinen.

Ei ole mahdollista missään olosuhteissa. (v24)

Kyseessä on niin valtava taistelu tuulimyllyjä vastaan, että mitään ei todellisuudessa ole tehtävissä. Uskon, että papiston uudet sukupolvet ovat avainasemassa mahdollistaakseen jonkinlaisen naiskanttorien työskentelyn. Se että ymmärretään, että kirkkoherrat eivät ole Jumalasta seuraavia eikä heidän tarvitse ole jotain suurempaa kuin kanttori, on hyvä alku. Naisiin kohdistuva vähättely on kuitenkin niin monisyistä ja monivuosisatainen traditio, ja, että se on niin syvällä rakenteissa, että sen muuttaminen on todennäköisesti mahdotonta. Uusi papisto voi tehdä naiskanttorien elämän kohtuu siedettäväksi ja mahdollistaa näin työnteon, mutta ort kirkon traditioon verhottu naisviha on jotain sellaista mitä minä esim. en kestä henkisesti enkä hengellisesti. Tähän argumenttiin otetaan esimerkiksi aina Jumalanäiti, kuinka häntä arvostetaan ja kuinka hän on naisena suuressa arvossa, mutta siihen se arvostus sitten jääkin. Rakastin kanttorin työtä ja se oli osa identiteettiäni. (v12)

JOHTOPÄÄTÖKSET JA RATKAISUJA TULEVAAN

Suomen ortodoksisessa kirkossa on pula kanttoreista. Valmistuvien kanttorien määrä ei riitä täyttämään kaikkia eläkkeelle jäävien paikkoja. Lisäksi alalta hakeutuu pois koulutettuja työikäisiä kanttoreita.

Kyselyyn kanttorin työn vetovoimasta Suomen ortodoksisessa kirkossa vastasi yhdeksäntoista (86 prosenttia) teologian maisteriksi kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdosta vuosina 1996–2021 valmistunutta henkilöä, jotka eivät vastaamishetkellä olleet kanttorin työssä. Vastausten runsas määrä tarjoaa monia näkökulmia ongelmiin ja syihin, joiden vuoksi he ovat luopuneet kanttorin työstä.

Keskeisimmiksi syiksi kanttorin työstä lähtemiseen nimettiin *Epäkohdat työyhteisössä* (50 %), joissa esille nousivat organisaation työkuulttuuriin liittyvät ongelmat, esimiestyöskentelyyn ja työpariin liittyvä haasteet sekä työtehtävien epätasainen jakautuminen. Kanttorin työstä lähtemiseen vaikuttivat myös muodottomiksi venyvät työajat, työn painottuminen viikonloppuihin, vaikeus saada vapaapäivät pidettyä, pitkät ajomatkat ja huono palkkaus.

Viisi eniten vastauksia kerännyttä epäkohtaa, *huono johtaminen* (88 %), *epäasiallinen kohtelu* (76 %), *valta-asetelman väärinkäyttö* (71 %), *epäselvät vastuualueet* (65 %) ja *riiteleminen* (59 %) kertovat vakavista ongelmista seurakunnissa. Vastaajien kokemukset erilaisista näihin liittyvistä tilanteista selittävät hyvin konkreettisella tasolla, miksi he arvioivat kanttorin työn vetovoimaa heikolla arvosanalla eli keskiarvolla 4,8 (asteikolla 1=erittäin huono – 10=erittäin hyvä).

Ongelmiin ja epäkohtiin kohdistuneet toimenpiteet eivät vakuuttaneet vastaajia. Kolmasosa koki, että epäkohtiin ei puututtu. Kolmasosan mukaan ongelmiin puututtiin hitaasti ja heikoilla tuloksilla. Kokemuksia oli kuitenkin myös rakentavista epäkohtien selvittämisestä.

Kyselyn pohjalta on mahdollista nimetä ratkaisuehdotuksia koettuihin ongelmiin. Vastauksissa toivottiin huomion kohdistamista johtamiseen ja työn organisointiin, vähemmän pitkiä ja kuormittavia ajomatkoja sekä parempaa palkkaa. Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen parantamiseksi toivottiin, että työntekijälle annettaisiin mahdollisuus palautumiseen tarjoamalla säännöllisiä viikonloppuvapaita ja huolehtimalla erityisesti lakisääteisten viikkovapaiden toteutumisesta.

Vastaajat toivoivat yleisen toimintakulttuurin muutosta, kanttorien arvostuksen nostamista sekä naiskanttorien tasa-arvoista kohtelua. Vastausten ratkaisuehdotukset olivat mittakaavaltaan kohtuullisia: tasapuolisuutta työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin, reiluja pelisääntöjä työyhteisöön, työehtosopimuksen noudattamista ja sitä, että työyhteisössä olisi pysyvästi normaalin työpaikan ilmapiiri. Ratkaisuehdotuksissa mainittiin myös avoin keskusteleminen ongelmien ratkaisemiseksi. Vastauksissa toivottiin myös kanttorin täyden potentiaalin hyödyntämistä työn kehittämisessä, ettei korkeakoulutetun työntekijän tarjoamia resursseja jätetä turhaan käyttämättä.

Ihminen hakeutuu töihin sinne, missä kokee että hänen ammattitaitoaan ja osaamistaan tarvitaan. Toisella alalla olin aloitteleva sijainen, silti mielipidettäni työn järjestelyistä kysyttiin ja se myös otettiin huomioon. Sain myös kehittää työtäni haluamaani suuntaan ja kollegat kohtelivat minua tasaveroisena kanssaan. (v9)

Vastauksista läpi kuultava kanttorien sitoutuminen työhön ja kutsumus kirkkoa kohtaan on arvokas asia. Lähtö kanttorin tehtävästä voi joissain tapauksissa olla viimeinen keino pysytellä terveenä. Kirkon edun mukaista olisi pitää kiinni työelämässä olevista kanttoreista huolehtimalla asianmukaisista työn järjestelyistä, hyvästä työilmapiiristä ja yksilöllisen työssäjaksamisen tukemisesta. Kanttorin työn vetovoimaa voi vastausten mukaan lisätä keskustelemalla avoimesti ja puuttumalla ongelmiin. Kyselyn tulosten perusteella nämä toiveet ovat mahdollisia toteuttaa, jos niihin löytyy halua ja sitoutumista.

Toivoisin eritoten piispoille/kirkkoherroille viisautta pitää hienot ja ammattitaitoiset kollegani töissä, loppujen lopuksi kun kirkon työn vetovoiman lisääminen ei ole mielestäni rakettitiedettä. (v9)