



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Suvi Koli

Onnistunut audition

Musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuuri

Kulttuurituotanto

Opinnäytetyö

22.1.2019

Tekijä Otsikko	Suvi Koli Onnistunut audition Musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin kehittäminen
Sivumäärä Aika	77 sivua + 2 liitettä 22.1.2019
Tutkinto	Kulttuurituottaja AMK
Tutkinto-ohjelma	Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma
Ohjaaja	Lehtori Niina Torkko
<p>Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, joka syventyy musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessiin ja sen kehittämiseen. Työn tavoitteena oli selvittää onnistumista edistäviä käytäntöjä kolmen eri osapuolen näkökulmasta. Näitä osapuolia edustivat tuotannollinen tiimi, taiteellinen tiimi ja hakijat. Työn pyrkimyksenä oli lisäksi avata eri osapuolien toiveita, odotuksia ja näkemyksiä aiheesta ja lisätä näin läpinäkyvyyttä musikaaliesiintyjien rekrytoinnissa kokonaisvaltaisesti. Työn tilaajana on Metropolian Ammattikorkeakoulu.</p> <p>Tämän opinnäytetyön teoreettinen perusta tulee rekrytointikirjallisuudesta. Yhtenä keskeisenä analyysipohjana on sovellettu David Rockin neurotieteellisistä tutkimuksista kehittelemää luottamuksellisen kontaktin rakentamiseen keskittyvää SCARF-mallia. Aineistohankintamenetelminä tutkimuksessa hyödynnettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluja, ryhmähaastattelua, kyselytutkimusta sekä dokumenttianalyysiä.</p> <p>Tutkimuksen keskeisenä tuloksena selviää, että musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin ja auditionsien eli koe-esiintymisten hallitseminen vaatii erityistä ammattiosaamista niin järjestävältä taholta kuin hakijaltakin. Suunnittelun tulee olla realistista, huolellista ja ammattimaista, sekä toimenpiteiden tulee suosia käytäntöjä, jotka edesauttavat sujuvuutta, kiireetömyyden tunnetta ja inhimillisen kohtaamisen ja luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä. Yhdessä olennaiseksi, kaikkia osapuolia yhdistäväksi haasteeksi nousee hakuilmoituksen sisältö sekä se, että teosta ei voida aina virallisesti julkaista. Koska audition-tilaisuuksia on Suomessa harvoin, myös hakijoiden audition-osaamista tulee kehittää.</p> <p>Tulosten perusteella on pyritty luomaan kaikkia osapuolia hyödyttävä tuotantomalli musikaalien koe-esiintymisten järjestämiseen. Tuotantomallissa on nostettu esiin sekä hyväksi havaittuja käytäntöjä, että olennaisia lähtökohtia ja teemoja musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin toteuttamiseen. Keskeisiin kehityskohteisiin ratkaisuksi esitellään esimerkiksi hakuilmoituksen suoritusohjaisen kuvauksen jalostamista, sekä luottamuksellisten salassapitosopimusten hyödyntämistä teosten epäviralliseen julkaisuun. Audition-osaamisen kehittämiseen ehdotetaan säännöllisiä ja avoimia audition-koulutuksia. Tietotaidon kehittämisen lisäksi näiden koulutusten avulla voidaan lisätä taiteellisen tiimin ja hakijoiden vuorovaikutusta, millä voi olla merkittäviä vaikutuksia koko rekrytointiprosessin onnistumiseen.</p>	
Avainsanat	Rekrytointi, audition, koe-esiintyminen, musikaali, teatteri

Author Title	Suvi Koli The Successful Audition Developing Musical Theatre Auditions in Finland
Number of Pages Date	77 pages + 2 appendices 22 January 2019
Degree	Bachelor of Culture and Arts (Cultural Management)
Degree Programme	Cultural Management
Instructor	Lecturer Niina Torkko
<p>This Bachelor's thesis was a case study about developing musical theatre auditions in Finland. The purpose of this case study was to reveal systems that work towards succeeding among all of the participants. In this study the participants were divided in three different groups, the production team, the creative team and the applicants. The other goal for this study was to gather all of these different group members wishes, expectations and visions how to develop the system and to clarify what are the most important elements in terms of succeeding in audition. This method was to increase the transparency in the whole matter.</p> <p>This case study was based on the recruitment literature. All of the results are analyzed through the basis of the theories and visions about successful recruiting process. One of the analyzing theory model was David Rock's SCARF model to understand human social experience. The data were gathered through half structured theme interviews, a group interview, a quantitative research survey and document analysis.</p> <p>The results indicated that mastering a musical theatre audition-process requires special professional competence from all of the participants. The key element is that the planning has to be realistic, thorough and professional. Also, the action has to be fluent, easygoing and build trust between the creative team and applicants. One of the main challenges for all of the participants is that in Finland, the production team can not always reveal the productions name in the recruitment advertisement. The other matter is the applicants audition skills. Because of the fact that the auditions are held so rarely in Finland, the applicants can not develop the routine through the actual events.</p> <p>As a conclusion, the case study produced a production model for the audition process that aims to benefit all of the participants. The production model consists of usable systems, relevant starting points and important themes concerning musical theatre audition process. One of the suggestions indicate that in terms of not publishing the productions name in the recruitment advertisement, confidential agreement could be the answer for publishing it unofficially especially for those who are invited to the auditions. For developing the audition skills among the applicants, more regular and publicly open mock-auditions should be arranged. These educational events increase the interaction between the creative team and applicants and can lead to a more human approach towards auditions more in the future. This is significant in terms of succeeding.</p>	
Keywords	recruitment, audition, succeeding in audition, musical, musical theatre, theatre

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Onnistunut rekrytointi	3
2.1	Rekrytoinnissa vaikuttavat mielikuvat	5
2.2	Viestintä	6
2.3	Rekrytointiprosessin vaiheet	6
2.3.1	Rekrytointikriteerien määrittely	7
2.3.2	Hakukanavat, hakuilmoitus ja hakemusten käsittely	8
2.3.3	Haastattelu	12
2.3.4	Rekrytointipäätös	16
2.4	Luottamuksellisen yhteistyösuhteen rakentaminen (SCARF)	17
3	Musikaalien audition-kulttuuri Suomessa	21
3.1	Musikaali ja alan keskeiset käsitteet	21
3.2	Audition-kulttuurin lähtökohdat Suomessa	23
4	Tutkimuskysymykset	26
5	Kehittämistyössä käytetyt menetelmät	27
5.1	Lähestymistapana tapaustutkimus	27
5.2	Tutkimusmenetelmät	30
6	Tulokset	34
6.1	Luottamuksellinen yhteistyösuhte onnistuneen auditionin edellytyksenä	35
6.2	Onnistuneen auditionin tuotannolliset lähtökohdat ja suunnittelu	37
6.3	Hakuilmoitus ja hakemusten käsittely	40
6.4	Audition-ohjeistus	49
6.5	Audition-tilaisuuden fasilitointi ja ilmapiiri	51
6.6	Rekrytointipäätös ja palaute	60
6.7	Onnistunut audition SCARF-mallin näkökulmasta	63
7	Onnistuneen auditionin ainekset	67
8	Pohdinta	73
	Lähteet	78
	Liite 1. Haastatteluteemat ja -kysymykset	
	Liite 2. Kyselytutkimus	

1 Johdanto

Jokainen voi varmasti samaistua siihen, miten jännittäviä työhaastattelut voivat olla. Panoksena on usein mahdollinen uusi työpaikka ja sitä myötä myös taloudellista turvaa. Olet koettanut valmistautua parhaasi mukaan, mutta et voi kuitenkaan täysin kontrolloida tai ennustaa tulevaa. Mitähän minulta kysytään? Joudunkohan improvisoimaan jotain siinä hetkessä? Miten saisin vakuutettua haastattelijat omasta osaamisestani ja soveltuvuudestani haettavaa tehtävää ajatellen? Kohtaat ehkä muutaman kanssahakijan mennessäsi ja tullessasi ja vertailet mahdollisesti itseäsi heihin.

Musikaalien esiintyjien työhaastatteluissa eli koe-esiintymisissä nämä kaikki edellä esitetyt elementit ovat läsnä, mutta ilmassa on myös tietynlaista urheilukilpailun tuntua. Odottaessasi vuoroa seisot usein numerolappu rinnassa tilassa, jossa on läsnä useita kymmeniä kanssahakijoita. Et aina välttämättä tiedä tarkalleen mihin teokseen ja minkälaisista tehtävistä olet hakemassa sekä ensimmäinen kontakti raadin kanssa saattaa olla vain muutaman minuutin kesto. On sanomattakin selvää, että musikaalien koe-esiintymiset eli auditionit ovat työhaullisesti hyvin ainutlaatuisia.

Olen osallistunut musikaaliartistin ja tanssijan urallani lukuisiin musikaalien koe-esiintymisiin hakijana ja työllistynyt niiden kautta noin 20 ammattilaisproduktioon maamme keskeisissä teattereissa. Koe-esiintymiset ovat siis olleet minun urallani merkittävä työllistymisväylä. Erilaisten kokemusten – niin onnistumisten kuin epäonnistumistenkin vaikutuksena minulle on kasvanut halu ymmärtää musikaalien rekrytointiprosessia ja siinä vallitsevaa kulttuuria kokonaisvaltaisemmin.

Olen esiintyjän urani aikana havainnut, miten paljon koe-esiintymiset herättävät keskustelua alan yhteisön sisällä. Aiheesta ei ole kuitenkaan kirjoitettu Suomessa julkisesti muutamaa aikaisempaa hakijan näkökulmasta laadittua opinnäytetyötä lukuun ottamatta. Alalla vallitsevien keskusteluiden keskiössä ovat usein koe-esiintymisiin liittyvät kirjoittamattomat säännöt ja odotukset sekä kirjavat rekrytointikäytännöt.

Audition-kulttuuria olisi tärkeä avata julkisesti, koska kokemukseni mukaan Suomessa on oma musiikkiteatterin tekemisen kulttuuri – niin tekijöiltään kuin tuotannollisilta elementeiltään. Lähtökohdat ovat toki samat kuin kansainvälisestikin. Kansainvälisillä työmarkkinoilla toimintaa kuitenkin ohjaavat kokemukseni mukaan usein agentit (työntekijän

edustajat) ja Casting Directorit (työnantajan edustajat), kun taas omassa audition-kulttuurissamme näitä välittäjäportaita ei juuri ole. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomessa järjestävältä taholta vaaditaan erikoistaitoja myös rekrytoinnin näkökulmasta ja hakijat ovat itsenäisesti vastuussa koko työnhakijaprofiilinsa rakentamisessa.

Tämän opinnäytetyön idea jalostui näistä lähtökohdista. Koin tärkeäksi tutkia musiikalien rekrytointiprosessia, jotta alan yhteisössä voidaan tunnistaa hyväksi havaitut käytännöt sekä onnistumiseen vaikuttavat taustatekijät. Halusin myös lisätä läpinäkyvyyttä avaamalla eri toimijoiden näkemyksiä ja edellytyksiä onnistuneeseen suoritukseen. Musiikkiteatterin ammattilaisena ja kulttuurituottajaopiskelijana musiikaaliesiintyjien rekrytointiprosessi näyttäytyi minulle innostavana opinnäytetyöaiheena, jossa voin hyödyntää ja soveltaa omaa osaamistani sekä samalla oppia ja oivaltaa jotain uutta.

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on kehittää kulttuurituottajan ammatillista osaamista rekrytoinnin saralla ja soveltaa sitä audition-prosesseihin. Sen lisäksi, että teatterin ja esittävän taiteen alalla erilaisten audition-tilaisuuksien järjestäminen kuuluu oleellisesti tuottajan työtehtäviin, tuottajan vastuulla on usein myös muun henkilöstön rekrytointi.

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämishanke, jota lähestytään tapaustutkimuksen näkökulmasta. Kehittämishanke keskittyy musiikaaliesiintyjien rekrytointiprosessiin ja sen kehittämiseen. Audition-prosessissa tuottaja toimii tärkeänä välittäjänä ja mahdollistajana niin taiteellisen tiimin kuin hakijoidenkin välillä. Tavoitteena on löytää ja tuoda käyttäjälähtöisesti esiin hyväksi havaitut käytännöt. Niiden avulla järjestävä taho voi mahdollistaa koe-esiintymiselle sellaiset puitteet, joissa raati voi työskennellä mahdollisimman tasa-arvoisesti. Hakija taas voi näyttäytyä parhaimpana itsenään ja kokea osallistumisensa merkitykselliseksi. Toisin sanoen tarkoituksena on selvittää onnistuneen musiikaalityönhaun ainekset.

Työ pyrkii korostamaan yhteistyötä. Vaikka tutkimuksellinen kehittämishanke syvennyy aiheeseen tuotannollisesta näkökulmasta, se huomioi myös hakijat ja taiteellisen tiimin jäsenet, koska ne ovat kokonaisprosessin kannalta yhtä merkityksellisiä toimijoita. Kokemukseni mukaan kaikkien osapuolien toiminta vaikuttaa kaikkien tekemiseen ja onnistuessaan eri osapuolet auttavat myös toisiaan onnistumaan. Yhteistyö eri osapuolien välillä on mielestäni merkityksellistä, jotta koe-esiintymistilaisuudet ja niiden järjestäminen olisi mielekästä vastaisuudessakin.

Aloitan opinnäytetyöni esittelemällä olennaisia rekrytointikirjallisuuden lähtökohtia onnistuneen rekrytointiprosessin edellytyksenä. Tämän jälkeen avaan suomalaista audition-kulttuuria ja siihen liittyviä keskeisiä asetelmia ja käsitteitä sekä esittelen kehittämistyön tutkimuskysymykset, lähestymistavan ja tutkimusmenetelmät. Tuloksien tarkastelu jakaantuu kahteen osaan, tulosten esittelyyn ja analysointiin (luku kuusi) sekä tulosten analysoinnin ja kehitysehdotusten pohjalta luotuun ideaaliin audition-prosessin tuotantomalliin (luku seitsemän). Lopuksi pohdin kehittämistyön onnistumista, sen jatkokehitysehdotuksia ja sitä, miten työtä voidaan hyödyntää kulttuurituottajan työssä.

2 Onnistunut rekrytointi

Tässä luvussa käsittelen aihealueen kirjallista materiaalia ja määrittelen keskeiset käsitteet. Auditionit eli tässä tapauksessa musikaalien koe-esiintymiset ovat työnhakutilaisuuksia, joten aihetta tarkastellaan rekrytoinnin näkökulmasta. Vaikka audition tarkoittaa kirjaimellisesti vain varsinaista koe-esiintymistilaisuutta eli rekrytoinnin haastatteluvaihetta, sen kokonaisvaltaiseen onnistumiseen vaikuttaa kokemukseni mukaan myös sitä ympäröivät vaiheet. Rajaan työtä niin, että keskityn ensisijaisesti rekrytoinnin suunnitteluun, itse toimenpiteisiin ja heti niiden jälkeen tapahtuviin jälkitöihin jättäen sopimusneuvottelut ja työhön perehdyttämisen sivualalle. Eri aihealueiden painotus teoreettisessa viitekehyksessä tukee työn lähtökohtia ja musikaaliesiintyjien rekrytointikäytäntöjä.

Koska tämän opinnäytetyön tavoitteena on löytää onnistuneen rekrytoinnin eli tässä tapauksessa musikaalityönhaun ainekset, on aiheellista avata rekrytointiprosessia ja sitä millaisena onnistunut rekrytointi yleisesti nähdään.

Rekrytointi on henkilöstöhallintaa, joka sisältää ne toimenpiteet jotka suoritetaan henkilön löytämiseksi tiettyyn tehtävään (Vaahtio 2005, 225). Rekrytoinnin toteuttaminen hallitusti on oma taitonsa ja se vaatii ammattimaista otetta, viileää harkintaa, mutta myös sosiaalisia taitoja ja paljon eettisyyttä (Vaahtio 2005, 13).

Henkilöstöasiantuntija on rekrytoinnin ammattilainen, joka tuo asiantuntijuutta ja tukea esimiehelle koko prosessin aikana. Hän voi olla rekrytoinnin kaikissa vaiheissa mukana: laatia hakuilmoituksen, vastata kyselyihin, käsitellä tulleet hakemukset, tehdä valinnan haastatteluun kutsutuista. Varsinaisen valinnan tekee kuitenkin aina esimies. (Österberg 2015, 91–92.)

Rekrytoinnissa on myös yhteisiä periaatteita ja sääntöjä, jotka turvaavat työnhakijan oikeuksia. (Vaahtio 2007, 13) Näitä oikeuksia huomioidaan mm. työsopimuslaissa laissa miesten ja naisten tasa-arvosta, henkilötietolaissa, laissa yksityisyyden suojasta työelämässä ja niihin tulisi perehtyä rekrytoinnin yhteydessä. Nuoria työntekijöitä suojaa taas heitä koskeva lainsäädäntö esimerkiksi työsopimuksen tekemiseen liittyvissä seikoissa. (Österberg 2015, 99.) Tässä työssä ei rajauksen takia keskitytä varsinaisiin lainsäädännön yksityiskohtiin, mutta käsittelen niitä lyhyesti joissakin osioissa.

Yksittäinen rekrytointi on hyvin projektin kaltainen, jolloin siinä on Österbergin (2015) mukaan nähtävissä kuvion 1 vaiheet.



Kuvio 1. Rekrytointiprosessi projektina nähtynä (Österberg 2015, 92)

Onnistunut rekrytointi on erittäin merkityksellistä yrityksen menestymisen kannalta. Vaikka rekrytoinnin tulokset voivat olla nähtävissä vasta pitkänkin ajan kuluttua, sillä voi olla olennaisia vaikutuksia yrityksen kilpailukykyyn tulevaisuudessa. Tämän takia onkin syytä panostaa rekrytoinnin huolelliseen suunnitteluun ja toteutukseen. Näin voidaan myös minimoida epäonnistuneita rekrytointeja, jotka ovat kaikkien osapuolien kannalta ajan ja rahan tuhlaamista. On huomioitava, että rekrytoinnilla ja sen toteuttamistavalla on aina omat vaikutuksensa työnantajakuvaan. (Österberg 2015, 91.) Esimerkiksi motivoituneen henkilöstön saavutukset, viihtyvyys ja positiiviset seikat kantautuvat myös työmarkkinoille potentiaalisten työnhakijoiden tietoon (Markkanen 2005, 83).

Seuraavassa vielä kiteytettynä onnistuneen rekrytoinnin vaikutukset Vaahtion (2005, 13) mukaan.

Kun rekrytointiprosessi on onnistunut, yritys on kaapannut upean henkilön, joka on kuin luotu tehtävään. Siinä sivussa se on pienin kustannuksin jakanut informaatiota tuotteistaan, palveluistaan, markkinoinut, luonut hyvää yrityskuvaa hankkinut uusia asiakkaita ja ystäviä.

2.1 Rekrytinnissa vaikuttavat mielikuvat

Seuraavassa esittelen keskeisiä rekrytointiin liittyvien mielikuvien käsitteitä ja niihin vaikuttavia elementtejä. Yrityksen maine vaikuttaa työnhakijamääriin (Markkanen 2005, 98). Yrityksen maine taas koostuu kokemuksista ja mielikuvista (Markkanen 2005, 98 Aulan & Heinosen 2002 mukaan). Maineen ja mielikuvien kannalta keskeisiä käsitteitä ovat yritysmielikuva, työnantajamielikuva (Markkanen 2005, 99).

Yritysmielikuva on kokonaisvaltainen kuva yrityksen toiminnasta, olemuksesta ja olemassaolosta, jotka perustuvat faktoihin ja jotka tulkinnan ja lokeroinnin kautta muodostuvat mielikuvaksi (Markkanen 2005, 101). Yrityksen rekrytointiviestintä tukee parhaiten yritysmielikuvaa, kun henkilöstöstrategiassa huomioidaan myös rekrytointi-ilmoittelun tavoitteet ja tyyli. Mainen rakennetaan teoilla ja näytöillä ja se on saatava välittymään niin ajankohtaisille kuin potentiaalisille tulevaisuuden työnhakijoille. (Markkanen 2005, 99.)

Työnantajamielikuva on kohderyhmään eli työnhakijoihin vaikuttava heijastuma yrityksen tietoisista pyrkimyksistä. Sen keskiössä on työnhakijan kokemukset ja ”sisäpiiritieto”. Haasteellista työnhakijan kannalta on se, että varsinainen työnantajamielikuva todentuu kunnolla vasta työntekijänä. (Markkanen 2005, 99.)

Erilaiset digitaaliset sovellukset ovat tuoneet läpinäkyvyyttä rekrytointiin. Muun muassa kansainvälinen Glassdoor-sovellus kerää hakijoiden tietoja ja arvosteluita mm. työhaastatteluista, työnhakijakokemuksista ja palkkatasosta. Samalla hakija voi vertailla mm. palkkatasoaan kansainvälisesti samoissa työtehtävissä työskentelevien palkkatasoihin. Tämänkaltaisen avoimuus asettaa rekrytinnille uudenlaisia haasteita. (Vuorikoski 2017.)

Kokemukseni mukaan musikaalialalla on runsaasti enemmän tekijöitä kuin avoimia työpaikkoja. Teoksen roolittaminen on kuitenkin usein hyvin spesifiä, jolloin varsinaisen ammattitaidon lisäksi olennaisia kriteerejä ovat myös hakijan persoonalliset ominaisuudet. Tällöin onnistuneen roolituksen saavuttaminen on aina luonnollisesti hankalampaa. Vaikka työmarkkinatilanne näyttäisi kallistuvan päällisin puolin työnantajan eduksi, myös hakijoiden rooli on merkityksellinen. Tämän takia myös yritys- ja työnantajamielikuvan tulee tukea musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessia.

2.2 Viestintä

Rekrytointiprosessiin tulisi varata riittävästi aikaa. Prosessin aikana ”hakijat ovat esimiehen ja HR:n ykkösasiakkaita”. Nopeus ja tehokkuus ovat keskeisiä tekijöitä varsinkin hakijan näkökulmasta ja viestinnän tulisi olla aktiivista koko prosessin ajan. On syytä muistaa, että hakija hakee oletettavasti jatkuvasti myös muita avoimia tehtäviä, joten nopeudella voidaan voittaa huippuhakija puolelleen. Suositeltavaa on, että viikon kuluessa hakuajan päätyttyä hakijaa informoidaan miten ja minkälaisella aikataululla prosessissa edetään. Organisaation virallinen rekrytointistrategia ja valmis prosessikuvaus auttavat yksittäisten rekrytointiprosessien käynnistämistä ja lisäävät ketteryyttä. (Salli & Takalo 2014, 10–11.) Tärkeitä viestinnän ajankohtia on tiivistetty kuviossa 2 Salli (ym. 2014, 13) mukaan.

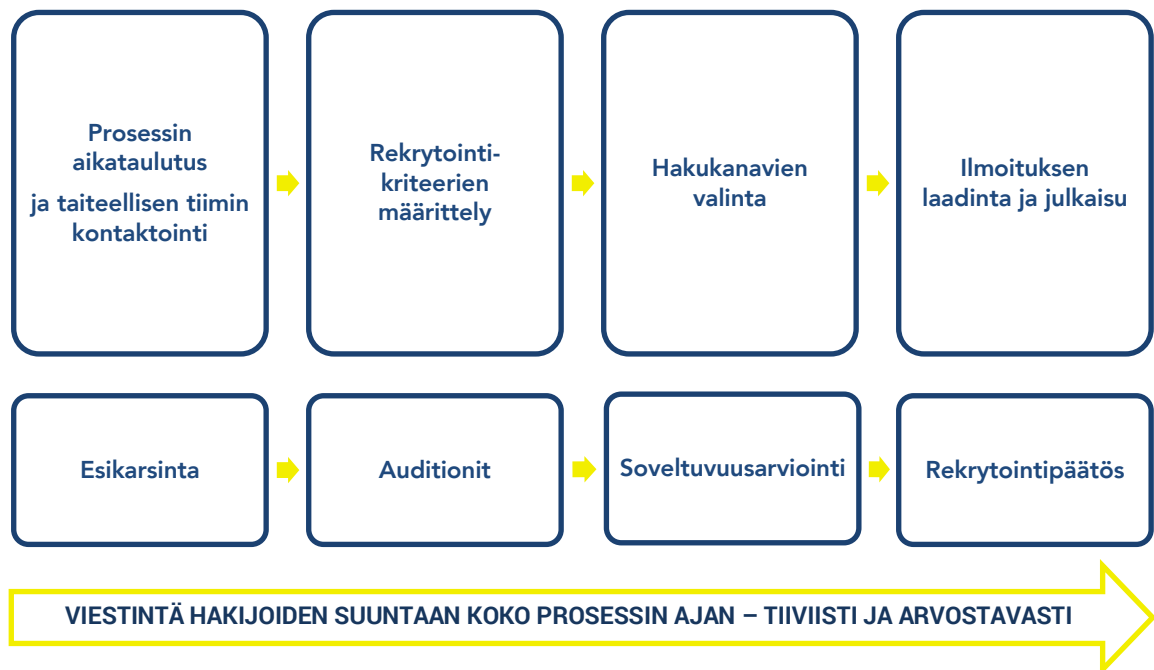
- HAKEMUKSEN VASTAANOTTAMINEN – KIITOS - VIESTI JA TIETO PROSESSIN ETENEMISESTÄ KAIKILLE HAKIJOILLE
- JATKOON VALITUILLE KUTSUT REKRYTOINTIPROSESSIN SEURAAVAAN VAIHEESEEN JA
- PROSESSIN ETENEMISEN AIKATAULU / MUILLE VIESTI HAKUPROSESSIN PÄÄTTYMISESTÄ EDELLISEEN VAIHEESEEN → SAMOIN TOIMITAAN KAIKISSA PROSESSIN MYÖHEMMISSÄKIN VAIHEISSA
- VIESTINTÄ REKRYTOINTIPÄÄTÖKSESTÄ

Kuvio 2. Tärkeitä viestinnän ajankohtia (Salli ym. 2014, 13 mukailten)

2.3 Rekrytointiprosessin vaiheet

Seuraavassa osiossa esitellään rekrytointiprosessin vaiheita. Koska suunnitteluun liittyviä elementtejä on nostettu esiin tässä luvussa jo aiemmin, rekrytointivaiheiden esittely aloitetaan suoraan rekrytointikriteerien määrittelystä.

Kuviossa 3 olen tarkentanut kokemuksieni pohjalta rekrytointiprosessin vaiheita musiikaaliesiintyjien rekrytointiin soveltuvaksi. Tarkennuksia vaativat vaiheet olivat ensimmäinen, ”Prosessin aikatauluttaminen ja sisäisten ja ulkoisten rekrytointikumppaneiden valinta” -vaihe sekä viides ”Haastattelut”-vaihe. Rekrytointiprosessin vaiheet musiikaalien rekrytoinnissa ovat muuten samat kuin Sallin ym. (2014, 10) alkuperäisessä kuviossa.



Kuvio 3. Musikaaliesiintyjien rekrytinnin vaiheet Sallin (ym. 2014, 10) mukaillen

2.3.1 Rekrytointikriteerien määrittely

Kriteerit kertovat selkeästi sen, mitä ollaan hakemassa ja vahvistavat hakijan näkökulmasta tunnetta oikeudenmukaisesta ja objektiivisesta valintaprosessista. Rekrytointikriteereitä pohtiessa tulisi jaotella kompetenssit, jotka ovat välttämättömiä tehtävän kannalta sekä osaamiset, joita hakija voi oppia työn tai koulutuksen avulla. Näiden kahden kriteerityypin välillä tulisi olla myös realistinen; joidenkin kompetenssien opettelu voi viedä enemmän aikaa kuin toisten. Tällöin kannattaa välttää riskit ja määritellä hitaammin opeteltavat taidot ja osaaminen välttämättömiksi taidoiksi. Tiedonkäsittelyn kannalta kriteerejä ei tulisi olla liikaa. Ohjeellinen kriteerien määrä liikkuu välillä 6–12. Kriteerit tulee määritellä suhteellisen tarkasti etenkin, jos haastattelihoita on useampia. Tällöin koko haastattelutiimillä on yhteisesti jaettu linja niiden arvioinnissa. Arvioinnissa voi hyödyntää myös erilaisia arviointiasteikkoja. (Salli ym. 2014, 15–16.)

Kokemukseni mukaan musikaalien rekrytoinnissa teoksen tyyllilaji ja sen sisältö määrittelevät pitkälti rekrytointikriteereitä. Rekrytointikriteereitä ovat usein myös koulutustausta tai työkokemus alalta.

2.3.2 Hakukanavat, hakuilmoitus ja hakemusten käsittely

Hakukanavat ja kustannustehokkuus

Rekrytoinnin näkökulmasta tulee miettiä tarkkaan, miten ja mistä potentiaaliset hakijat tavoitetaan. Esimerkiksi Facebookin, LinkedIn tai muiden sosiaalisen median verkostojen kautta voidaan saada nopeastikin laajaa levikkiä kustannustehokkaasti. Kustannustehokkuutta on myös riittävän henkilöstön valjastaminen rekrytointiprosessiin. Ideaalin henkilömäärän avulla prosessi on mahdollisimman luotettava, tehokas ja laadukas. (Salli ym. 2014, 13–14.)

Ilmoituskanavaa valitessa tulee pohtia, mitä kanavaa potentiaaliset hakijat seuraavat. Päädytään ratkaisussa sitten mihin kanavaan tahansa, sillä on vaikutuksia työnantajakuvaan. Suunniteltu ja onnistunut ilmoitus voi tuottaa sivutuotteena tunnettuutta ja markkinoinnillista arvoa. Sosiaalisen median avulla voidaan tavoittaa tehokkaasti myös niin sanotut passiiviset hakijat, jotka eivät itse aktiivisesti hae uutta työtä, mutta jotka voivat silti olla hyvinkin potentiaalisia ehdokkaita avoimena olevaan tehtävään. Kanavat tulee integroida keskenään, mikä tarkoittaa sitä, että yrityksen kaikki kanavat tukevat rekrytointiprosessia ja sen tavoitteita. Helppous ja käyttäjäystävällisyys ovat myös tärkeitä rekrytointi-ilmoittelussa. Ideaali olisi se, että ilmoitus näkyisi aina automaattisesti valituilla kanavilla ja, että sitä on helppo jakaa. (Salli ym. 2014, 31, 33.)

Yrityksen resurssit ja osaaminen ovat merkityksellisiä kanavan valinnassa ja koko prosessin läpiviemisessä. Jos yrityksellä on oma henkilöstöasiantuntija, rekrytointi voidaan hoitaa itsenäisesti ja kustannustehokkaasti. Yritys voi hyödyntää myös ulkopuolista konsulttia erityisen vaativassa rekrytoinnissa. Tällöin on tärkeää, että konsultti tuntee toimialan, on kiinnostunut yrityksen liiketoiminnasta ja ymmärtää sitä. (Österberg 2015, 94–95.)

Rekrytointi tapahtuu yhä enenevässä määrin netissä. Tämä mahdollistaa esimerkiksi uudenlaisten rekrytointisovellusten hyödyntämisen. Erilaiset HR-järjestelmät mahdollista-

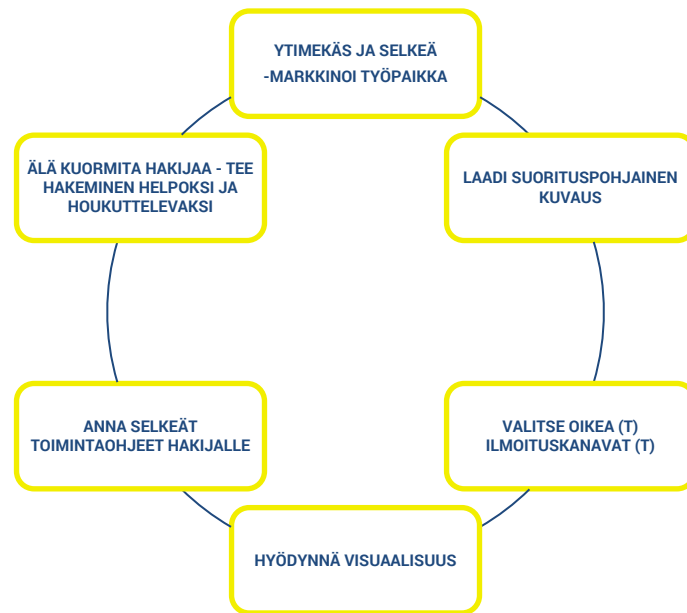
vat mobiiliuuden, ja ne toimivat erilaisissa pilvipalveluissa. Ne tarjoavat myös muun muassa monipuolista analytiikka rekrytointiprosesseista, ovat integroitavissa muiden kanavien kanssa ja muokattavissa tarpeiden mukaan. (Salli ym. 2014, 37–39.)

Hakuilmoitus

Hakuilmoituksen ensisijainen tehtävä on tavoittaa potentiaaliset hakijat eli sellaiset henkilöt, jotka sopivat tehtävään ja yritykseen osaamiseltaan, koulutukseltaan, työkokemukseltaan ja persoonaltaan. Ilmoituksessa tulee olla vain sellaiset vaatimukset, joita itse tehtävän hoitaminen vaatii. Harhaanjohtava hakuilmoitus voi antaa tehtävästä vääränlaisia odotuksia. (Österberg 2015, 94, 96.)

Tasa-arvolain (609/1986) mukaan työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi, ellei tähän ole työn tai tehtävän laadun kannalta painavaa syytä. Ilmoitusta ajatellen myös tietosuojalailla on omat asetuksensa; ilmoituksessa tulisi pyytää vain vallinnan tekemisen kannalta tarpeellisia tietoja. (Salli ym. 2014, 92.) Musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessissa haettavan henkilön sukupuoli määräytyy itse teoksessa määriteltujen roolien sukupuolien mukaan. Tuolloin on siis perusteltua hakea naisia naisrooleihin tai miehiä miesrooleihin sekä määrittellä esimerkiksi hakijan ikää haettavan roolihahmon vaatimusten mukaisesti. (STEFI 2018.)

Kuviossa 4 kuvataan hyvän työpaikkailmoituksen tärkeitä elementtejä (Salli ym. 2014, 25). Kuten kuviossa esitetään, ilmoituksen tulee olla selkeä ja ytimekäs. Lisäksi sen laadimisessa tulee ottaa huomioon mobiilius. Otsikoinnin tulee kertoa mitä haetaan ja lisäinformaation määrä tulee olla maltillinen. Esimerkiksi tarkka kuvaus yrityksestä ei ole oleellinen itse ilmoituksessa, vaan sen voi lisätä ilmoitukseen linkin muodossa. Hakuilmoitus tulee olla löydettävissä nettihauulla, joten asiasanojen tulee osua etsittyyn kohderyhmään. Lisäksi hakuohjeet tulee olla selkeät. (Salli ym. 2014, 25–26.)



Kuvio 4. Hyvä työpaikkailmoitus (Salli ym. 2014, 25)

Suorituspohjainen kuvaus antaa realistisen käsityksen haettavasta työstä. Se säästää myös hakijan että rekrytoijan aikaa prosessissa. Turhia hakemuksia tulee näin vähemmän, ja hakuprosessissa voidaan keskittyä juuri niihin hakijoihin, jotka tietävät, millaista työtä ovat hakemassa ja ovat aidosti kiinnostuneita siitä. (Salli ym. 2014, 26.)

Pitkät vaatimuslistat voivat rajata hakijoiden määrää liiaksikin. Koulutusvaatimuksiin ja työkokemuksen pituuteen tulisi suhtautua vaatimusten kannalta kriittisesti, koska ne eivät aina kerro esimerkiksi hakijan luontaisesta lahjakkuudesta tehtävään. (Salli ym. 2014, 27.)

Kun hakuilmoitus on laadittu tietyllä tavalla, työnantajalla on myös oikeus odottaa, että hakijat vastaavat siihen samalla tavalla. Hakemuksen tyylin ja kielen tulee soveltua itse työtehtävään ja yritykseen. (Vaahtio 2005, 139.)

Yleisimpiä hakukanavoita ovat musikaalialalla kokemuksen mukaan teattereiden omat nettisivut sekä alan omat verkostot. Musikaaliesiintyjien työnhakuun paljon avoimuutta tuonut Koe-esiintymiset Suomessa –Facebook-ryhmä, on yksi aktiivisimmista foorumeista hakukanavien kannalta. Ilmoituksen suorituspohjainen kuvaus tarkoittaa musikaaliesiintyjien työnhaussa esimerkiksi jonkin yksittäisen roolin hakukriteereitä tai osaamisvaatimusten kuvailua.

Hakemusten käsittely ja esikarsinta

Hakemusten käsittelyyn tulee varata riittävästi aikaa, varsinkin jos työpaikka on ollut julkisesti haettavana. Työmäärä ja siihen varatut optimaaliset resurssit ovat perusteltavissa sillä, että kyseessä on yrityksen potentiaalinen voimavara ja tulevaisuus. Jokainen hakemus on luottamuksen osoitus yritystä kohtaan ja hakemuksia tulee käsitellä mahdollisimman tasapuolisesti. (Vaahtio 2005, 137, 138.)

Yrityksen tulee myös pitää kiinni niistä lupauksista, mitä ilmoituksessa ja hakuprosessissa on informoitu. Jos esimerkiksi sähköisen hakemuksen automaattisessa vastauksessa on luvattu tiedottaa prosessin etenemisestä tai niistä annetaan yksityiskohtaisempia aikatauluja, niistä tulee pitää kiinni, riippumatta hakemusten määrästä. (Österberg 2015, 98.) Myös sillä on merkitystä, luetaanko hakemukset heti niiden saapuessa vai vasta kollektiivisesti, kun haku aika on päättynyt. Vaahtio (2005, 138) suosittelee jälkimmäistä tapaa senkin takia, että jo pelkästään tuttuus voi olla etu. Jos hakemuksia luetaan sitä mukaa, kun niitä vastaanotetaan, ensimmäinen voi asettua vertailukohteeksi muille. Kun hakemusten käsittely aloitetaan vasta hakuajan päätettyä, voidaan välttyä vahingollisilta ennakoasetelmilta ja voidaan taata tasa-arvoinen ja tasapuolinen mahdollisuus jokaiselle hakijalle. (Vaahtio 2005, 138.) Hakemusten määräaika tulee noudattaa myös siten, että myöhästyneitä hakemuksia ei huomioida, ellei hakija ole poikkeuksellisen ansioitunut. Sen lisäksi, että menettely on tasapuolista kaikkien kannalta, myöhästynyt hakemus voi paljastaa myös jotain hakijan työmoraalista ja sitoutumisesta aikatauluihin. (Vaahtio 2007, 71.)

Yksi rekrytointien suurimmista haasteista on siis aika. Prosessit venyvät usein, jolloin voidaan menettää potentiaalisia hakijoita tai synnyttää yleisesti kielteistä työnantajakuva. Yksi hyvä ajan tehostamisen keino on esikarsinnan tekeminen. Esikarsintaa voidaan tehdä mm. internet-pohjaisesti, jolloin voidaan hyödyntää erilaisia tilannepäätelytehtäviä tai työpöersonallisuustestejä jo itse hakuprosessissa. Hakemusten järjevä, tehostettu, mutta huolellinen läpikäynti ja karsinnan tekeminen erilaisten ennalta määrättyjen kriteerien perusteella on myös yleisesti tunnustettu keino. Tällöin esikarsinta kannattaa tehdä mieluummin hieman löyhemmin kuin tiukkasilmäisesti, jotta potentiaaliset hakijat eivät putoa hakuprosessista esimerkiksi pelkän taustan takia. Hyvät esikarsintamenetelmät mittaavat juuri kyseisen rekrytinnin keskeisiä kriteerejä ja ovat hakijoille motivoivia ja läpinäkyviä. (Salli ym. 2014, 48–51.)

Yleisesti ottaen työntekijän henkilötietojen käsittelyä säätelevät tietosuojalaki ja henkilötietolaki. Henkilötiedot ovat tietosuojalainsäädännön mukaan sellaisia, jotka ovat jollain tavalla tallennettuja. Suullisesti käsitelty henkilötieto ei ole pätevä tässä tapauksessa. Jos työntekijä työskentelee lasten kanssa, työnantajan on selvitettävä hakijan rikostausta. (Salli ym. 2014, 96, 103.)

Kokemukseni mukaan musikaaliesiintyjien rekrytoinnissa ensimmäinen esikarsinta tehdään usein hakemusten perusteella ja koe-esiintymisiin valitaan rekrytointikriteerit täyttävät hakijat. Esikarsinnan toteuttavat tapauksesta riippuen tuottaja ja taiteellisen tuotantotiimin jäsenet. Valitut kutsutaan haastatteluun eli tässä tapauksessa koe-esiintymiseen.

Hyvän hakemuksen tunnistaminen

Hyvä hakemus on jäsentelyltään selkeä, ulkoasultaan siisti ja se vastaa suoraan yrityksen hakuilmoitukseen. Siitä ilmenee se, mihin yritykseen ja tehtävään hakija on hakemassa ja mitä hakukanavaa hän on käyttänyt. Hakemus kertoo yksiselitteisesti niistä pätevyys- ja soveltuvuusvaatimuksista, joita hakuilmoituksessa on määriteltä. Hakemus avaa hakijan motivaatiota kyseistä tehtävää kohtaan ja kertoo hänen persoonastaan. Kohdennettu hakemus antaa hakijasta aina paremman kuvan kuin ylimalkainen yleinen hakemus, joka viittaa enemmän siihen, että hakija vain lähettelee hakemuksia eri yrityksiin ilman sen suurempaa panosta. (Österberg 2015, 97–98.) Hyvä työhakemus on lisäksi ytimekäs, korkeintaan yhden A4 -pituinen ja se sisältää lyhyen kuvauksen työkokemuksesta sekä perustiedot, mahdolliset aikataulurajoitteet, palkkatoiveen, suosittelijat, yhteystiedot ja CV:n (Rekrytointi.com).

2.3.3 Haastattelu

Haastattelu on tavoitteellinen keskustelu, jonka tarkoituksena on löytää haettavaan tehtävään paras ja sopivin. Se on rekrytoinnin tärkein vaihe, jonka tavoitteena on saada selville, miten hakija menestyisi tulevassa tehtävässä. Hakijan taustatieto; työhistoria, koulutus ja suositukset yhdistyvät ja tiivistyvät hakijan persoonaan kokonaisuudeksi. Se ei siis keskity pelkästään tähän hetkeen, vaan suuntaa katseensa myös tulevaisuuteen.

Erilaiset työkokeet ovat myös yksi tapa selvittää työnhakijan osaamista. Tässä tapauksessa rekrytoija voi todeta itse, mitä hakija oikeasti osaa sen sijaan, että luottaisi pelkäänsä hakijan kertomaan. (Vaahtio 2007, 77, 78 ja 106.)

Musikaalien koe-esiintymistilaisuus on kokemukseni mukaan haastattelun ja työkokeen välimuoto. Se on yhtä lailla vuorovaikutuksellinen tapahtuma kuin haastattelu, mutta sen lisäksi hakija osoittaa soveltuvuuttaan työkokeella. Musikaaliesiintyjien työnhaussa työkoe mittaa soveltuvuutta laulun, tanssin ja näyttelijäntyön saralla. Koska musikaalien esiintyjien valinnassa tärkeää on myös haettavan työtehtävän eli roolin ja hakijan persoonan välinen yhteensopivuus, persoonan soveltuvuuden arviointia tehdään kokonaisvaltaisesti koko prosessin aikana. Koe-esiintymistilanteessa hakijan ja raadin eli haastattelijoiden välinen vuorovaikutuksellinen kontakti painottuu verbaalisen viestinnän lisäksi myös nonverbaaliseen viestintään. Tilaisuuden kokonaistunnelman kannalta on myös huomioitava muiden hakijoiden ja muun tuotannollisen henkilökunnan läsnäolo.

Haastatteluun on hyvä varata aikaa. Arvioinnin kannalta on olennaista, että kaikki haastattelijat osallistuvat kaikkiin haastatteluihin. Miten kauan haastatteluihin varataan aikaa, riippuu tehtävästä. Mitä enemmän osaamiselle ja henkilökohtaiselle soveltuvuudelle asetetaan erityisvaatimuksia, sitä enemmän aikaa yleensä tarvitaan. Aikataulussa pysyminen on myös tärkeää. Hakijoiden odotuttaminen voi olla vahingollista yrityksen ensivaikutelmalle, eikä se ole välttämättä mukavaa itse hakijallekaan. (Vaahtio 2007, 79.)

Haastattelun tulee olla hyvin suunniteltu ja jokaisen haastattelijan tulee olla selvillä omista aihealueistaan. Näin turvataan myös se, ettei haastattelussa tai kysytä sen kaltaisia kysymyksiä, joita ei esimerkiksi yksityisyyden kunnioittamisen ja syrjintäsäännösten puitteissa ole sopivaa. Tilanteessa voi olla haastattelijoiden lisäksi hiljaisia arvioijia tai tarkkailijoita. Hakijan ja hyvän käytöksen kannalta tulisi kuitenkin esitellä kaikki paikalla olijat. (Vaahtio 2007, 81.)

Haastattelutilanteen roolit on hyvä tunnistaa, koska rekrytointitilanteessa työnantajan ja työntekijän asemat helposti korostuvat. Työnantaja onkin vastuussa haastattelutilanteesta, sen sujuvuudesta ja siitä, että haluttu informaatio saadaan. Työnantajan rooli on kuitenkin helposti liian hallitseva, koska hänellä on valta valita. Onkin hyvä muistaa, että kyse on työmarkkinatilanteesta; toinen ostaa ja toinen myy. Tilanteen tasa-arvoisuutta olisi siis syytä korostaa haastattelutilanteeseen liittyvillä järjestelyillä. Kun taustatyö ja

hakupapereihin tutustuminen on tehty huolellisesti ennen haastattelua, haastattelija voi keskittyä itse haastateltavaan. (Vaahtio 2007, 81, 85.)

Haastattelutilanteen ensimmäiset sekunnit ovat ratkaisevia ensivaikutelman suhteen. Se voi jälkeempään muuttua, mutta ei kovin helposti. Myös hakija arvioi ja tekee huomioita haastattelun aikana. Haastattelussa on siis mahdollisuus luoda hyvää tai huonoa mainetta. Haastateltavan tulee tuntea, että hänen haastattelunsa on tärkeä ja merkityksellinen yritykselle. Joskus jo haastattelun alkumetreiltä on ilmiselvää, että hakija ei voi tulla valituksi. Siitä huolimatta haastattelu tulee viedä loppuun vakiintuneen proseduurin mukaan, jotta hakija saa säilyttää kasvonsa ja voi poistua tilanteesta kunniakkaasti. (Vaahtio 2007, 78, 80, 88.)

Koe-esiintymisen ensimmäisen vaiheen osaamisalueen painotus riippuu kokemuksen mukaan teoksen osaamisalueen painotuksesta. Yleensä ensimmäisissä vaiheissa keskitytään laulullisiin ja tanssillisiin osioihin ja näyttelijäntyötä testataan myöhemmissä osioissa. Esimerkiksi hyvin laulupainotteisen teoksen koe-esiintymisessä aloitetaan lauluosuudella, kun taas enemmän tanssiteknistä osaamista vaativissa teoksissa saatetaan aloittaa tanssiosuudella.

Kokemukseni mukaan joskus ensimmäinen karsinta tehdään jo ensimmäisen osion perusteella. Se, miten paljon aikaa suunnitellaan yksittäiselle hakijalle riippuu siitä, miten paljon hakijoita on kokonaisuudessaan sinä päivänä ja miten eri osaamisalueita painotetaan. Suurimpien koe-esiintymistilaisuuksien päivittäiset hakijamäärät voivat olla yli sadan hakijan luokkaa. Näin ollen ensimmäinen vaihe saattaa olla varsin lyhyt, yleensä vain muutaman minuutin mittainen. Etenkin silloin, kun koe-esiintyminen aloitetaan hakijoiden yksittäisillä lauluosuuksilla.

Haastattelutilanteeseen liittyvät harhat

Tutkijoiden mukaan rekrytointipäätökset voivat olla alttiita erilaisten tiedostamattomien sosiaalisten tekijöiden vaikutuksille. On kuitenkin inhimillistä, että vuorovaikutukseen vaikuttavat tekijät ovat osin myös tiedostamattomia. Itsetuntemus ja itsetietoisuus ovatkin tässä tapauksessa tärkeitä haastattelijan työvälineitä, jotta haastattelijalla olisi kyky reflektoida minkälaisia tunteita tai ajatuksia haastateltava hänessä herätti ja miksi. (Salli ym. 2014, 70.) Kuviossa 5 esitellään yleisimpiä arvioinnin harhoja Sallin (ym. 2014, 71) mukaan.

- SAMANLAISUUS- TAI TYKKÄÄMISHARHA
- STEREOTYYPPIINEN AJATTELU
- OLETTAMIS-/TÄYDENTÄMISHARHA
- MIELIALA-/VÄSYMYS HARHA
- HYVÄUSKOISUUS VS. YLIKRIITTISYYS
- NEGATIIVISEN TIEDON SUUREMPI PAINOARVO
- SÄDEKEHÄ VS. SARVET ILMIÖ
- VERTAILU SUORAAN HAKIJOIDEN KESKEN

Kuvio 5. Arvioinnin harhoja. (Salli ym. 2014, 71)

Seuraavassa käsittelen lähemmin muutamaa tämän työn kannalta oleellista arviointiharhaa.

Arviointiharhoista yleisin on samanlaisuus- tai tykkäämisharha. Luonnolliselle ilmiölle löytyy selitys myös neuropsykologiasta. Ihmiselle on tärkeää kokea kuuluvansa johonkin tai samaistua toiseen henkilöön. Tähän harhaan liittyy vahvasti haastattelijan omat arvot ja arvostus. Sillä voi olla vaikutuksia myös siihen, miten haastattelijä voi tehdä pitkällekin meneviä johtopäätöksiä esimerkiksi haastateltavan ulkonäöllisistä seikoista. Samanlaisuusharha voi toimia myös negatiiviseen suuntaan esimerkiksi silloin kun haastateltava muistuttaa jotain henkilöä, josta haastattelijalla on ollut huonoja kokemuksia. (Salli ym. 2014, 71-72.)

Stereotyyppisellä ajattelulla voi olla myös vaikutuksia haastattelijan objektiivisuuteen. Ikä, sukupuoli, koulutustausta ja ammatit ovat usein mm. sellaisia tekijöitä, joihin liittyy stereotyyppisiä ajatuksia. (Salli ym. 2014, 73.)

Oma mielialaharha tai väsymysharha voi juontua juuri senhetkisestä vireystilasta ja mielialasta. Päivän aikana sattunut negatiivinen tapaus tai väsymys voivat vaikuttaa vahingollisesti objektiiviseen arviointiin. Vaikutus voi olla myös päinvastainen euforisen tilan sattuessa. (Salli ym. 2014, 74.)

Attribuutioerhe tarkoittaa sitä, että toisen ihmisen negatiivinen käytös tulkitaan hänen persoonallisuudestaan johtuvaksi, jolloin tuon käytöksen oletetaan olevan pysyvätköä. Tällöin on hyvä arvioida, onko haastateltavan käytös mahdollisesti tilanteesta johtuvaa.

Taustalla saattaa olla juuri sen päivän suoritusta heikentäviä tilannetekijöitä. (Salli ym. 2014, 76.)

2.3.4 Rekrytointipäätös

Prosessin tehokkaasti loppuun vieminen on tärkeää. Jos sopivaa henkilöä ei ole löytynyt, silloin ketään ei myöskään tarvitse rekrytoida. On parempi jatkaa prosessia myöhemmin kuin ottaa riski, ja valita tehtävään epäsopiva henkilö. Yleensä tässä vaiheessa valintaa tekeville henkilöille on kirkastunut kuva siitä, kuka tulee valituksi tehtävään.

Yksityisellä sektorilla työnantajalla on oikeus valita tehtävään sopivin. Tätä valintaoikeutta rajoittavat tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain ja työsopimuslain syrjintäperusteet. Eriarvoista asemaa valinnoissa tulee välttää, ellei työhön, tehtävään tai työnantajan toimintaan liity painavaa tai hyväksyttävää syytä. (Salli ym. 2014, 110.)

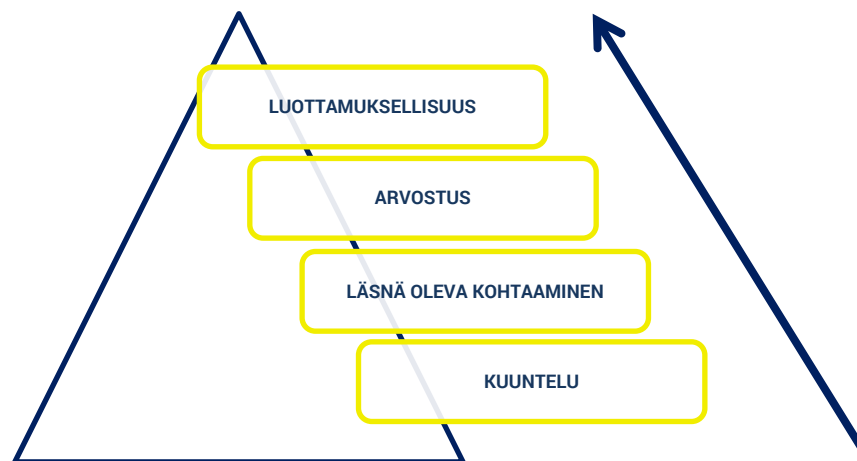
Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan

Ketään ei tulisi syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Salli ym. 2014, s. 115)

Päätöksiä tehtäessä kannattaa kuunnella intuitiota, tarkistaa miten hakijat täyttävät hakukriteerit, hyödyntää referenssejä harkiten ja tiedottaa hakijoita mahdollisimman ripeästi. Vaikka ei-päätöksen viestiminen ei ole kenellekään mieluisaa, se tulee tehdä suoraselkäisesti, viivyttelämättä ja hakijaa kunnioittavasti. On hyvä myös tietää, millainen linjaus organisaatiolla on esimerkiksi siinä, perustellaanko päätöksiä vai ei. (Salli ym. 2014, 87.) Perusteluissa tulee välttää kaikenlaista paremmuuteen viittaamista, vaan ennemminkin painottaa osaamista, kokemusta ja soveltuvuutta tehtävään. Arvostavasti ja ammattimaisesti loppuun viety prosessi antaa myös hyvän kuvan yrityksestä tulevaisuutta ajatellen. (Vaahtio 2005, 193-194; Vaahtio 2007, 77.)

2.4 Luottamuksellisen yhteistyösuhteen rakentaminen (SCARF)

Salli ym. (2014) puhuu kirjassaan ”Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä” luottamuksen ja yhteistyösuhteen merkityksellisyydestä haastattelutilanteissa ja yleisesti vuorovaikutustilanteissa. Erilaisia keinotekoisia rooleja ei enää suositella, vaan sen sijaan haastattelutilanteeseen tulee luoda mahdollisimman luottamuksellinen tunnelma. Näin hakijan on helpompi kertoa aikaisemmasta työkokemuksestaan, motivaatiostaan ja avata ajatuksiaan tulevista työtehtävistään. Keskeisintä on se, että hakija kokee tulevansa kuulluksi ja objektiivisesti arvioiduksi ilman tunnetta tuomitsemisesta. Luottamuksen rakentamisessa keskeisiä elementtejä ovat aktiivinen kuunteleminen, aito kohtaaminen ja arvostuksen osoittaminen. Nämä elementit lisäävät myös ihmisen turvallisuuden tunnetta, joka on tutkijoiden mukaan yksi ihmisen perustarpeista vuorovaikutuksessa. Jos turvallisuuden tunne ei toteudu on hakijan myös vaikeampi avautua eikä kontaktista rakennu luottamuksellista. (Salli ym. s. 52-53) Kuviossa 6 on kuvattu luottamuksen rakennuksen peruselementit Salli ym. (2014) mukaan.



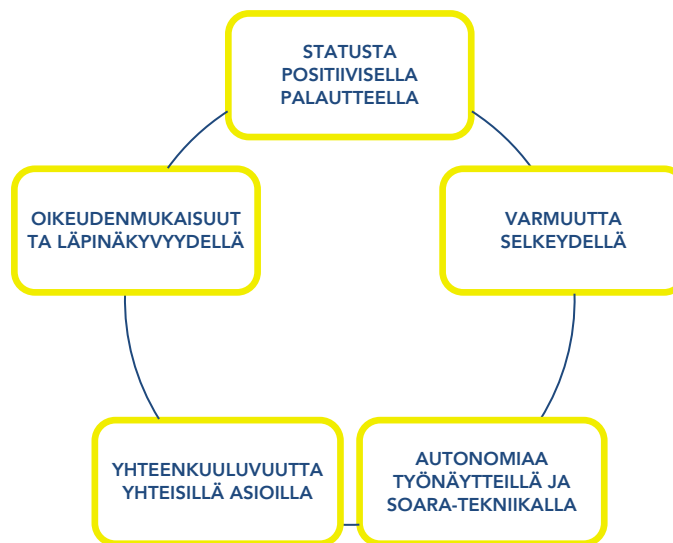
Kuvio 6. Luottamuksen rakennuksen peruselementit (Salli ym. 2014 s. 53)

SCARF

Sosiaalisessa kanssakäymisessä on kaksi perusulottuvuutta, uhka ja palkinto. Kun uhka on itsessään luotaantyöntävä, palkinto taas vetää vuorovaikutuksessa kohti. Sosiaalisen vuorovaikutuksen lainalaisuuksiin kuuluu pyrkimys minimoida uhka ja maksimoida pal-

kinto. Työnhakuprosessissa voi olla monestakin syystä uhan tuntua. Esimerkiksi epäselvät hakuprosessit ja hakijan oman kontrollin tunteen puuttuminen voivat lisätä hakijan uhan tunnetta. Työnantajaorganisaation ja haastattelijan edun mukaista on kuitenkin se, että hakija kokee työnhakuprosessin enemmän palkitsevana kuin uhkaavana. (Salli ym. 2014, 53.)

David Rockin neurotieteellisistä tutkimuksista kehittänyt SCARF-malli esittelee luottamuksellisen kontaktin rakentamisen elementtejä. Se on sovellettavissa kaikenlaisiin vuorovaikutuksellisiin kohtaamisiin. Kuviossa 7 kuvatun mallin perustehtävänä on auttaa tunnistamaan ja muistamaan ihmisen sosiaalista käyttäytymistä ohjaavia lainalaisuuksia. SCARF-malliin liittyvä SOARA-tekniikka on kompetenssipohjainen haastattelutekniikka, joka testaa haastateltavan reflektointikykyä. (Salli ym. 2014, 53.) Koska musikaaliesiintyjien rekrytoinnissa haastattelutilanne painottuu hakijan työnäytteisiin, SOARA-tekniikkaa ei käsitellä tässä opinnäytetyössä sen enempää.



Kuvio 7. SCARF-mallin ulottuvuudet (Salli ym. 2014, 53)

Status – asema, nokkimisjärjestys

Status on yksi keskeisistä motivaattoreista ihmisen suoriutumisessa. Jos ihminen kokee pelkoa sen menettämisestä, se voi luoda hyvin vahvaa uhan tunnetta. Samoin jos hakija

kokee olevan statukseltaan huomattavasti haastattelijaa alempana, voi sillä olla vaikutuksia hakijan kykyyn antaa parhaimpaansa tilanteessa. Jos tarkoituksena ei ole testata esimerkiksi vakuuttavuutta tai muuta samankaltaista kriteeriä, on tämän vaikutusta syytä minimoida. Haastattelijan tulee pohtia keinoja, joilla voi lisätä tasa-arvon tunnetta tilanteessa, joka on helposti hieman epätasa-arvoinen. Positiivinen palaute voi esimerkiksi nostaa hakijan tunnelmaa, saada hänet kokemaan itsensä hyväksytyksi ja olonsa turvallisiksi. Tämä taas lisää luottamusta ja haastattelusta tulee antoisampi. (Salli ym. 2014, 54.)

Certainty – varmuus, ennustettavuus

Erilaisia tilanteita varten ihmisen aivoissa on valmiita skeemoja eli mentaalaisia karttoja. Tämä on välttämätöntä aivojen kuormittumisen estämiseksi. Uusien tilanteiden edessä aivot alkavat työstää mahdollisia mielikuvia ja toimintoja tulevasta. Mitä tutumpi esimerkiksi paikka on, sitä varmemmaksi ihminen kokee itsensä. Epävarmuus taas saa aikaan virhesignaalin, joka aiheuttaa niin sanottua hälyä aivoihin, millä voi olla merkittäviä vaikutuksia työntekijän suoriutumiseen haastattelussa. Selkeydellä voidaan luoda haastattelulle sellaiset puitteet, joissa hakija kokee olonsa varmaksi ja voi keskittyä olennaiseen maksimikapasiteetilla. Selkeyttä voidaan edistää esimerkiksi kertomalla hakijalle riittävästi informaatiota tulevasta: kuinka kauan haastattelu kestää, mitkä ovat haastattelun tavoitteet, miten koko prosessi etenee, kuinka monta henkilöä tullaan valitsemaan, milloin päätökset tehdään ja mitä valituilta oletetaan. Samalla haastattelijat voi kertoa myös organisaatiosta ja itsestään työnantajana. Jos hakija ei ole vielä valmis tehtävään, mutta hänet koetaan kuitenkin potentiaalisiksi, voi tämän tuoda myös esiin ja kertoa, mihin hänen mahdollisesti tulee keskittyä kehittyäkseen. (Salli ym. 2014, 55–56.)

Autonomy – autonomia, itsemääräämispyrkimys, kontrollin tunne

Itsemääräämispyrkimys eli kontrollin tarve on yksi psykologisista perustarpeistamme. Päätökset, jotka ovat ihmisen oman kontrollin ulkopuolella eivät tunnu miellyttäviltä. Rekrytointiprosessissa onkin oleellista miettiä, miten työnhakijan autonomian ja itseohjautuvuuden tunnetta voidaan lisätä. Kun hakijalle annetaan mahdollisuus esimerkiksi valita käytännön esimerkkejä omasta työsuoriutumisestaan, hän kokee, että hän on saanut vaikuttaa omilla työnäytöillään valitsijoiden päätökseen. Nämä työnäytteet ovat omiaan myös vahvistamaan hakijan kontrollin tunnetta tilanteessa. Autonomian tunnetta lisää myös tilan antaminen hakijan kysymyksille. Keinot, jotka siis lisäävät hakijan kontrollin

tunnetta ja vaikuttamismahdollisuuksia, parantavat samalla hänen autonomian tunnetaan ja tätä kautta edistävät luottamusta herättävän yhteistyösuhteen syntymistä. (Salli ym. 2014, 56–57.)

Relatedness – yhteenkuuluvuuden tunne, saman henkisyys

Ihmisillä on luontainen taipumus ja tarve muodostaa heimoja ja määrittää itsensä kuuluvaksi osaksi ympärillä olevaa ryhmää. Tutkimusten mukaan yksi ihmisen perustarpeista on turvallinen ihmiskontakti. Uuden ihmisen kohdatessaan, ihmiselle syntyy uhan tunne. Tämä on tuttua työhaastatteluissa. Haastattelija ei tunne usein haastattelijaa entuudestaan. Ammatillisen etäisyyden säilyttäminen ei ole tässä tapauksessa hyväksi, vaan sen sijaan tulee löytää keinoja, joilla voidaan edesauttaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämä ei niinkään tarkoita kaverillista otetta, vaan enemmänkin avoimuutta haastattelijan puolelta. Esimerkiksi jonkin oman työnhakukommelluksen, jännittämisen tai jonkin muun vastaavan inhimillisen kokemuksen jakaminen tilanteessa voi kasvattaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luottamusta haastattelijan ja hakijan välillä. Viestinnän tyylin mukauttaminen vastapuolen tyyliin auttaa myös haastattelutilanteissa. Yhteenkuuluvuuden tunnetta lisää myös aktiivinen kuuntelu, jossa kiinnostusta osoitetaan ilmeillä, eleillä ja sanoilla. Ihmisten välinen luottamus vahvistaa yhteistyötä ja tiedon jakamista. Tämä kannattaa muistaa myös työhaastattelutilanteissa. (Salli ym. 2014, 57–58.)

Fairness – oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuuden tunnetta voidaan edistää tekemällä prosessista mahdollisimman läpinäkyvä hakijalle. Prosessin lopussa tulee pystyä kertomaan valintaan vaikuttaneet kriteerit ja muut painotukset. Hakijoita tulee kohdella tasapuolisesti ja jos esimerkiksi haastattelulle on kerrottu tietty aikamääre, siitä tulee pitää kiinni. Rekrytointikumppanin valinnassa kannattaa myös olla tarkka. Potentiaalisiin rekrytointikumppaneihin kohdistuva mysteerishoppailu voi antaa esimerkiksi käsityksen siitä, millaisen vaikutelman hakija heistä muodostaa. Työnhakijoilla on myös markkinoinnillista arvoa. Hyvä ja oikeudenmukainen kokemus voi kannustaa hakijaa hakemaan uudestaan ja kertomaan hausta myös tuttavilleen. (Salli ym. 2014, 57–58.)

3 Musikaalien audition-kulttuuri Suomessa

Tässä luvussa käsittelen suomalaista audition-kulttuuria musikaaleissa yleisellä tasolla. Koska tämä opinnäytetyö syventyy musikaaliesiintyjien rekrytointiin ja siinä vallitsevaan kulttuuriin, on aiheellista avata musikaalialan keskeisiä lähtökohtia ja käsitteitä, audition-kulttuurin tämänhetkistä tilaa sekä siihen liittyvää ajankohtaista keskustelua. Tämä on tärkeää tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtien selvittämisen kannalta. Kulttuurisanalla tarkoitan tässä yhteydessä sekä musikaalien rekrytoinnin käytäntöjä että siihen liittyviä käyttäytymis- ja toimintatapoja.

Aihetta on vaikea sitoa aiempiin tutkimuksiin tai muuhun kotimaiseen kirjalliseen materiaaliin, koska niitä ei ole juuri tähän aiheeseen liittyen saatavilla, muutamaa aiempaa opinnäytettä lukuun ottamatta. Hyödynnän taustoituksessa kansainvälistä kirjallisuutta, omia havaintojani sekä tutkimuksellisia menetelmiä toteutettuja haastatteluja, joissa samalla selvitettiin tiedonannon näkökulmasta alan nykyistä tilaa. Haastattelujen hyödyntäminen kehittämiskohteen kuvauksessa tuo moniäänisyyttä sekä kuvastaa syvemmin alan tämän hetkistä sisäistä keskustelua. Eri toimijoiden ääni kehittämiskohteen kuvauksessa tukee myös tämän opinnäytetyön lähtökohtia, joita jo johdannossa esitellään.

3.1 Musikaali ja alan keskeiset käsitteet

Musikaalin tarinankerronnassa yhdistellään näyttelijäntyötä, laulua ja tanssia. (Dramaonline 2018). Musiikkiteatterin ja puheteatterin tarinat ovat yhtä pitkät. Teatteri on saanut alkunsa ensimmäisten ihmisten rituaaleista, joissa hyödynnettiin rummutusta, laulua, kehon koristelua ja tanssia. Uusi, modernin ajan musikaalin muoto, amerikkalainen musikaali jalostui ja vakiinnutti paikkansa operettien, vaudeville- ja minstrel-esitysten ja burleskin vaikuttamana 1940-luvulla. Amerikkalainen musikaali kuvaa ennemminkin musiikkiteatterin muotoa. Sillä, mistä kyseinen teos on kotoisin, ei ole merkitystä. Musikaali on yksi musiikkiteatterin muodoista mm. oopperan ja revyyän rinnalla. (Jones 1998, s. 21; Kendrick 2017, s.4) Tässä opinnäytetyössä musikaalin ja musiikkiteatterin termejä käytetään rinnakkain sen vuoksi, että niitä sekoitetaan myös alalla vahvasti. Olennaista on kuitenkin ne tunnuspiirteet, jotka yhdistävät musiikin, liikkeen ja draaman yhdistävän teatterin. Kuviossa 8 on esitelty musikaalien avainelementit Kendrickin (2017, 3) mukaan.

MUSIIKKI JA SANOITUKSET – Laulukappaleet

KÄSIKIRJOITUS / LIBRETTO – Yhdistävä tarina käsikirjoituksessa tai dialogissa ilmaistuna

KOREOGRAFIA – Tanssi

STAGING – Kaikki näytämöllä tapahtuva liike

TEKNINEN TUOTANTO – Lavastus, puvut ja näyttämötekniset ominaisuudet

AIVOT - Älykkyyttä niin taiteellisen tuotantotiimin, kuin esiintyjien toimesta

SYDÄN – Emotionaalinen kontakti, johon yleisö voi samaistua niin ensi-illassa, kuin tuotannon myöhäisemmissäkin vaiheissa

ROHKEUS – Uskallusta luoda jotain uutta ja innovatiivista

Kuvio 8. Musikaalien avainelementit (Kendrickin 2017, s.3)

Tämä opinnäytetyö sisältää runsaasti teatterialaan ja audition-kulttuuriin liittyvää ammattisanastoa. Määrittelen alla olevassa listauksessa tässä työssä esiintyvää termistöä, jotka eivät ole välttämättä niin tunnettuja yleisesti.

AUDITION-KANSIO = Hakijan repertuaari eri musikaalien tyyllilajit huomioiden

BELTTAUS = Kova ja huutomainen äänikvaliteetti, jolla pyritään voimakkaaseen emotionaaliseen ilmaisuun

CASTING = Roolitus, miehitys

CASTING DIRECTOR = Esiintyvien alojen rekrytoinnin erikoisasiantuntija. toimii usein koe-esiintymisten ensimmäisten kierrosten ohjaajana ja valikoi ne hakijat, jotka esitellään itse teoksen ohjaajalle.

CREATIVE TEAM / TAITEELLINEN TUOTANTOTIIMI =

Musikaalien rekrytointiprosessissa taiteellinen tuotantotiimi käsittää usein vain osan tiimistä; ohjaajan, kapellimestarin ja koreografin.

ENSEMBLE = Esitystä yhdessä tekevä ryhmä. Roolituksessa tällä tarkoitetaan usein ryhmää, jotka ovat vastuussa pienemmistä rooleista ja tukevat näyttämötyöllään monipuolisesti (tanssi + kuoro) esityksen fokuksen kuljettamista.

HEADSHOT = CV:n yhteydessä käytettävä ammattilaisen ottama kasvokuva

3.2 Audition-kulttuurin lähtökohdat Suomessa

Musikaalien koe-esiintymisten eli auditionsien perimmäinen tarkoitus on löytää oikeat ihmiset oikeisiin rooleihin. Koe-esiintyminen on hakijan kannalta taas oma taitolajinsa. Hyvältä hakijalta vaaditaan urheilijan mentaliteettia harjoittelun suhteen, tahtotilaa ja rohkeutta. Olennaista on psyykkiset resurssit ja valmentautuminen. Itse tilanteeseen keskittyminen ja siitä nauttiminen tulee olla keskiössä hyväksynnän hakemisen sijaan. (Rutherford 2012, XI.) Rutherford (2012, XI) kiteyttää kirjansa alkupuheessa tärkeät lähtökohdat auditionsiin hakijan puolelta, mutta oikean roolituksen löytämisen kannalta merkityksellistä on kokemukseni mukaan myös audition-tilanteen fasilointi ja sitä ympäröivät prosessin vaiheet.

Tämän opinnäytetyön kehittämiskohteena on musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessi. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää onnistuneen musikaaliesiintyjien rekrytointin käytäntöjä ja koostaa niistä ideaalinen tuotantomalli. Erityisen tärkeää on myös lisätä läpinäkyvyyttä ja osapuolien keskinäistä ymmärrystä tuomalla eri toimijoiden ääni kuuluville.

Tämän työn kannalta eri osapuolia ovat tuotannollinen henkilökunta, taiteellinen tiimi ja hakijat. Koe-esiintymisissä raadissa on kokemukseni mukaan usein taiteellisen tuotantotiimin lisäksi myös tuotannollista henkilökuntaa (tuottaja ja teatterinjohtaja). Järjestävästä tahosta puhuttaessa tarkoitetaan koe-esiintymisten suunnittelutiimiä ja järjestelyihin liittyvää muuta tuotannollista henkilökuntaa. Suunnittelutiimissä on yleensä tuotannollinen tiimi ja taiteellisen tuotantotiimin jäseniä.

Kehittämiskohteen kuvaamista helpottaakseni hyödynnän kehittämistyön tutkimusmenetelminä olevien haastattelujen taustoitussosiota tiedonannon näkökulmasta. Haastattelujen hyödyntäminen tässä luvussa oli välttämätöntä, koska varsinaisesta kehittämiskohteesta ei löydy kirjallista materiaalia. Ennen tutkimusmenetelmien esittelyä on hyvä selvittää, että järjestävän tahon haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja hakijoiden näkökulmaa selvitettiin hakijoiden ryhmähaastattelussa. Taustoituksessa olen selvittänyt eri toimijoiden näkemyksiä musikaaliesiintyjien rekrytointin lähtökohdista ja asetelmista. Nämä näkemykset perustelevat myös osaltaan sitä, minkä takia aihe on ajankohtainen ja minkä takia siihen on syytä paneutua. Varsinaisiin rekrytointiprosessin vaiheisiin syvennytään kehittämistyön tuloksissa.

Auditionit teettävät lähtökohtaisesti valtavasti töitä, niihin liittyy paljon tunteita ja päivät ovat pitkiä (Thibblin 2018). Lähestulkoon kaikki järjestävän tahon haastateltavat pohtivat myös valtavaa hakemusten määrää ja siitä koituvia haasteita (Järjestävän tahon haastattelut 2018). Teatterinjohtaja Heikki Sankari (2018) sekä ohjaaja-koreografi Markku Nenonen (2018) kiteyttävät auditionsien lähtökohtia, mahdollisuuksia ja haasteita ensimmäisissä assosiaatioissaan.

Auditionit ovat kauheita. Se on ihan yhtä stressaavaa sille raadille kuin hakijoille. Mä inhoon ihan hirveästi sitä toisten ihmisten arvottamista. Ja sitten se, että kun kaikki ihmiset ei ole aina parhaimmillaan niissä auditionsissa. Mä olen aina pyrkinyt siihen, että on reilu peli ja ollaan avoimia ja positiivisesti. (Nenonen 2018.)

Auditionit ovat mahdollisuus päivittää alan ”tekijäpankkia”, mutta samalla niissä tulee tehtyä valintoja satunnaisten muuttujien johdattelemana. Kontaktit ovat yleensä lyhytaikaisia ja johtopäätökset tulee tehdä nopeasti, mikä on haastavaa ja epäinhimillistä niin hakijan kuin raadin kannalta. (Sankari 2018.)

Audition-käytäntöihin kaivataan vakiinnuttamista sekä järjestävän tahon että hakijoiden näkökulmasta (Järjestävän tahon haastattelut 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Näyttelijä-muusikko Jukka Nylund (2018) korostaa hakijoiden turvallisuuden tunnetta, jota voitaisi edistää vakiinnuttamalla käytäntöjä. Näyttelijä-muusikko Hanna Kaila (2018) selvittää hakijoiden ryhmähaastattelussa sitä, että vakiintunutta audition-kulttuuria ei varsinaisesti ole tällä hetkellä Suomessa, vaan jokainen koe-esiintyminen räätälöidään tapauskohtaisesti. Samalla hän kuvaa auditionsien merkitystä suomalaisen musikaalikentän kehityksessä.

Tuntuu, että talot eivät vaihda kokemuksia läheskään niin paljon kuin hakijat keskenään. Asiat voivat olla tosi pitkään hyvin ja sitten voi tulla ihan hirvittäviä floppeja. Kukaan ei oikein myöskään tunnu ymmärtävän, mistä ne flopit johtuu. Hämmästyttää toisaalta, miten niitä edelleen pääsee tapahtumaan. Toivoisin ihan hirveästi, että niitä auditionsia kuitenkin olisi. Se on vähän kaksiteräinen miekka. Että jos niitä ei ole, alalle ei tule uusia ihmisiä, mutta myöskin se, että siihen yhteen auditionsiin kerran vuodessa tulee niin järjetön kynnys, että se on ihan kohtuuton lähtökohta. (Kaila 2018.)

Kapellimestari-säveltäjä Eeva Kontun (2018) mukaan on vaikea sanoa, miten paljon itse auditionsien järjestäminen on Suomessa kehittynyt. Hän kuitenkin selventää auditionsien järjestämisen lähtökohtia ja niiden motiivia seuraavasti:

Edelleen välillä päätetään järjestää avoimet, välillä kutsu-auditionsit ja minkälaiseen ratkaisuun päädytään, riippuu todella paljon teoksesta. Toisten produktioiden kohdalla haetaan niin spesifejä taitoja, että silloin on jopa järkevämpää kutsua sellaiset kriteerit täyttävät ihmiset suoraan ja silti hakijoita saattaa olla toista sataa. Näkyvin muutos siinä on se, että paikkoja on paljon vähemmän auki teattereiden hyödyn-

täessä yhä enemmän omaa henkilökuntaa. Kun ennen haettiin 15 esiintyjän ensembleä, niin nykyään saatetaan hakea neljää ja silti järjestetään avoimet auditiot. Koen, että motiivi on edelleen kuitenkin sama – halutaan nähdä uusia tekijöitä. Auditioneiden järjestäminen on niin työlästä, että on vaikea uskoa, että kukaan niitä järjestäisi huvikseen. (Kontu 2018.)

Haastatteluiden mukaan ammatillinen osaaminen musikaalialalla on kehittynyt Suomessa merkittävästi kaikilla eri osa-alueilla (järjestävän tahon haastattelut 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Alan osaamisen kehitys näkyy ohjaaja Samuel Harjanteen (2018) mukaan myös auditioneissa. Hän toteaa, että hakijoita on määrällisesti paljon ja suuri osa hakijoista on potentiaalisia alan vahvoja ammattilaisia. Tason nouseminen asettaa asetuksia myös auditioneille. Alan ammattilainen ei voi enää pitää itsestäänselvyytenä, että hänet kutsutaan auditioneihin, koska osaaminen on hakijoiden keskuudessa niin paljon kehittynyt. Auditioneissa haetaan kuitenkin aina hyvin tarkkaan tietynlaisia hahmoja kohdennetusti. (Harjanne 2018.)

Musikaalien koe-esiintymisten järjestäminen on koreografi-ohjaaja Osku Heiskanen (2018) näkökulmasta kehittänyt alaa, mutta muuttuvat tuotantorakenteet voivat lisätä myös onnistumisen paineita koe-esiintymisissä. Mitä enemmän saadaan näytille alan ammattilaisia, nähdään myös minkälaista taitoa tekijöistä löytyy. On siis päivän selvää, että niitä kannattaa pitää. Heiskanen (2018) pohtii myös tuotantorakenteiden muutoksien vaikutuksia audition-kulttuuriin: ”Mitä enemmän tuotannot muuttuvat vierailuteatterijärjestelmään, se tarkoittaa sitä, että näyttelijöitä kiinnitetään vain sitä projektia varten. Sitä tärkeämpää on myös onnistua siinä koe-esiintymisessä.”

Hakijoiden määrä riippuu luonnollisesti siitä, onko haku ollut julkinen vai ei. Julkisissa hauissa hakijamäärät voivat olla muutamista sadoista lähes tuhanteen (Järjestävän tahon haastattelut). Esimerkiksi Harjanne (2018) kävi edellisessä haussa läpi 900 hakemusta, joiden perusteella auditioneihin kutsuttiin 160 hakijaa.

Myös kansainväliset hakijat ovat kiinnostuneita suomalaisista tuotannoista ja heitä näkyy yhä enemmän suomalaisissa auditioneissa. Kansainvälisillä hakijoilla koetaan olevan suomalaisia hakijoita sparraava vaikutus, mutta samalla he mahdollistavat myös vertailun. Useampi järjestävän tahon edustaja toteaaakin, että verrattuna kansainvälisiin hakijoihin, suomalaisten hakijoiden audition-osaamisessa on vielä kehitettävää. Yhtenä keskeisenä tekijänä on rutiini. Koska Suomessa hakumahdollisuudet ovat suhteellisen vä-

häiset, rutiini ei pääse varsinaisten audition-tilaisuuksien myötä oikein kasvamaan. Toisaalta myös kirjavat rekrytointikäytännöt voivat osaltaan myös vaikeuttaa rutiinin syntymistä. (Järjestävän tahon haastattelut 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

Kuten jo johdannossa kuvailin, musikaaliesiintyjien työhaastattelu poikkeaa hyvin paljon yleisesti tunnetuista työhaastattelukäytännöistä. Päivät ovat pitkiä, hakijoita on saman päivän aikana usein paljon ja henkilökohtaiset kontaktit raadin ja hakijan välillä ovat yleensä varsin lyhyitä. Kun otetaan huomioon mm. Sankarin (2018) esiin nostamat saattuneet muuttajat sekä epäinhimilliset työhaulliset lähtökohdat, audition-käytäntöjen huolellinen tutkiminen ja käytäntöjen tehostaminen ja jalostaminen on perusteltua. Uskon, että kiinnittämällä huomiota yksityiskohtiin ja lisäämällä läpinäkyvyyttä audition-kulttuuria voidaan kehittää inhimillisemmäksi jokaisen siihen osallistuvan toimijan kannalta. Tämä vaatii kaikkien eri osapuolien sitoutumista ja valveutumista ja näin ollen opinnäytetyön aiheeseen syvennyttään kaikkien eri osapuolien näkökulmasta.

Tilaaaja

Tämän opinnäytetyön tilaaaja on Metropolian Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon koulutusohjelma. Koska tämä opinnäytetyö selvittää yleistä Suomessa vallitsevaa audition-järjestelmää, oli tärkeää löytää sille mahdollisimman puolueeton tilaaaja. Puolueeton tilaaaja turvaa tälle kehittämistyölle tasapuoliset lähtökohdat eri toimijoiden näkökulmasta. Lisäksi työn tuloksia voidaan hyödyntää ja soveltaa kulttuurituotannon alalla monipuolisesti. Yleishyödyllisenä selvityksenä työn tavoitteet toteutuvat siis kaikkia osapuolia hyödyttävällä tavalla. Musikaalialan yhteisön näkemykset ja työn tarpeellisuus antavat tälle kehittämistyölle myös merkittävän motiivin.

4 Tutkimuskysymykset

Tämä opinnäytetyö syvennyy musikaalien audition-kulttuuriin ja sen kehittämiseen Suomessa. Se pyrkii ymmärtämään ja avaamaan eri toimijoiden odotuksia ja tavoitteita musikaalien työhaussa. Työn tavoitteena on selvittää ne elementit ja käytännöt, jotka takaavat onnistuneen auditionin eli musikaaliesiintyjien rekrytoinnin. Lisäksi tarkoituksena on määritellä niitä edellytyksiä, jotka edesauttavat onnistunutta suoritusta eri osapuolien näkökulmasta. Näiden määritelmien ja selvitysten avulla on ensisijaisena tarkoituksena

on lisätä eri osapuolien keskinäistä ymmärrystä sekä läpinäkyvyyttä koko audition-kulttuuriin.

Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana on se, että kaikkien audicioneihin osallistuvien osapuolien toiminta ja tilanteen hallitseminen edesauttaa kokonaisvaltaisesti prosessin onnistumista. Tämän takia opinnäytetyössä huomioidaan kaikkien eri osapuolien näkökulmat. Kehittämistyön päätutkimuskysymyksenä on siis: Miten toteuttaa onnistunut audition-prosessi? Päätutkimuskysymyksen tueksi hyödynnetään seuraavia alakysymyksiä:

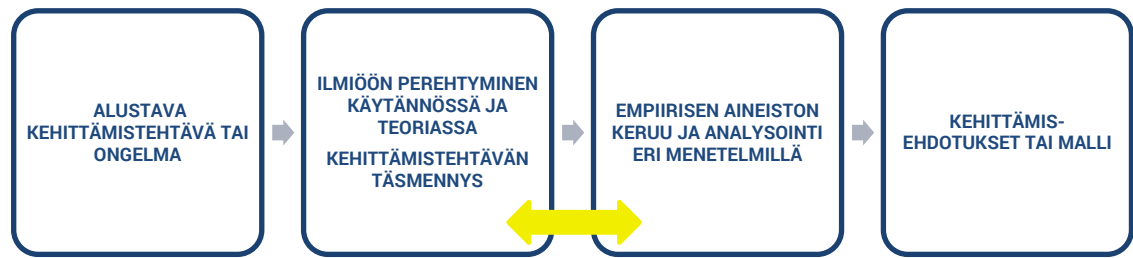
- Miten onnistunut audition määritellään eri osapuolien toimesta?
- Minkälaisia toiveita ja odotuksia eri osapuolilla on suhteessa audition-prosessiin ja sen toteutukseen suorituskyvyn edistämiseksi?
- Mitkä audition-prosessin käytännöt ovat hyväksi havaittuja ja mitkä rekrytointiprosessin vaiheet taas vaativat lisähuomiota?

5 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät

Tässä luvussa käsittelen ja perustelen tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistapaa sekä tutkimuksessa hyödynnettyjä menetelmiä.

5.1 Lähestymistapana tapaustutkimus

”Tapaustutkimuksen perimmäinen tehtävä on tehdä tapauksesta ymmärrettävä” (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 31). Tapaustutkimuksen pyrkimyksenä on siis tuottaa syvälistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta aiheesta kehittämistyön tueksi. Tapaustutkimuksessa tutkimuksen kohteena on usein yksi tapaus eli esimerkiksi yksilö, organisaatio, tapahtuma, toiminto tai prosessi. Tutkimus voi kohdistua myös useaan tapaukseen, mutta olennaista on se, että itse kohde ymmärretään yhtenä kokonaisuutena, tapauksena. (Ojasalo, Moilanen & Riihilahti 2015, s. 53.) Tapaustutkimuksen vaiheet on esitetty kuviossa 9.



Kuvio 9. Tapaustutkimuksen vaiheet (Ojasalo ym. 2015 mukaillen)

Tutkimusaiheen tunnistaminen ohjaa tapauksen kiinnittämistä aiempiin tieteellisiin materiaaleihin. Tapaustutkimuksessa on kaksi eri aloittamistapaa. Ensimmäisessä tavassa tutkimus lähtee kiinnostavasta tapauksesta ja siitä mihin käsitteisiin sen analysoinnin voi yhdistää. Tämän pohjalta hahmotellaan varsinainen tutkimuksen kohde. Toisessa tavassa tutkimuksen kohde on jo selvillä. Tällöin tarkoituksena on selvittää tapaus, jossa voidaan käyttää ja kehittää tiettyjä käsitteitä. (Laine ym. 2007, 11.) Usein kehittämisskohde muuttuu tai muokkaantuu prosessin edetessä. Se on luonnollinen osa kehittämissprosessia. (Ojasalo ym. 2015.)

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellista kehitystyötä, jota lähestytään tapaustutkimuksen näkökulmasta. Kehittävän tutkimuksen tapaus on musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessi Suomessa. Siinä huomioidaan maamme keskeiset alan toimijat ja se painottuu ammattilaistuotantoihin. Tutkimuksellisen kehittämistyön keskeisenä tehtävänä on avata eri osapuolien ajatuksia ja tätä kautta lisätä myös musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin ymmärrystä eri osapuolille.

Kehittämistyön lähtökohtana on minua henkilökohtaisesti kiinnostava tapaus eli musikaalien rekrytointiprosessi ja sitä ympäröivä toimintakulttuuri. Kokemukseni mukaan henkinen kapasiteetti on prosessissa hyvin merkityksellinen elementti. Olen havainnut tämän urani aikana käydyissä keskusteluissa niin järjestävän tahon jäsenien kuin hakijoiden kanssa. Minusta tuntui tärkeältä tuoda esiin tuotannollisia elementtejä sekä niihin vaikuttavia sosiaalisia ja henkisiä lähtökohtia, joiden avulla voidaan tukea eri osapuolien suorituskykyä. Samalla oli myös tärkeää pohtia sitä, miten hakija voisi toiminnallaan edesauttaa prosessin onnistumista. Eri osapuolien ajatusten esiin tuominen on olennaista, koska aiheesta ei ole näin laaja-alaisesti maassamme ennen kirjoitettu. Läpinäkyvyyden ja avoimuuden motiivina on myös lisätä yhteisössä toimivien keskinäistä ymmärrystä, millä voi olla itsessään myös musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessia kehittävä vaikutus.

Kehittämistyö nojautuu aina teorioihin, tutkimusmenetelmiin ja aiempiin tutkimuksiin. Teoreettinen viitekehys tarkoittaa olemassa olevan teorian hyödyntämistä tutkimuksessa. Teoriaan perustuva käsitejärjestelmä auttaa jäsentämään kohteena olevaa aihepiiriä. Käsitejärjestelmää, jossa käsitteet ja niiden väliset suhteet määritellään kutsutaan myös tietoperustaksi. (Ojasalon ym. 2015, 34, 53.) Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys täydentyi ja jalostui matkan aikana. Näin pystyin valitsemaan ja hahmottamaan juuri tämän opinnäytetyön kannalta keskeiset käsitteet ja tätä kautta myös poimiin olennaiset teoriat ja mallit ja analyysin tueksi.

Rekrytointikirjallisuuden hyödyntäminen teoreettisena viitekehysenä oli pitkän ajatus työn tulos. Olisin voinut lähestyä aihetta myös palvelumuotoilun tai projektinhallinnan näkökulmasta, mutta rekrytointin näkökulma kiinnitti sen kehittämiskohteen ydinaiheeseen eli työnhakuun. Prosessi eteni aaltomaisesti ja nykäyksittäin. Välillä jokin vaihe vaati enemmän aikaa ja prosessointia, kun taas jossain prosessin vaiheessa työ eteni vauhdikkaammin. Esimerkiksi haastatteluiden tekeminen oli äärimmäisen inspiroivaa ja tuottavuuden kannalta tehokasta, kun taas niistä saadun materiaalin litteroiminen ja analysointi vei reilusti enemmän aikaa. Aaltomaisuus näkyi myös siinä, että prosessin eri vaiheet saattoivat jalostaa myös edeltäviä vaiheita. Prosessin alkuvaiheessa yritin ottaa mahdollisimman paljon selvää ilmiöstä ja sen lainalaisuuksista tutustumalla kirjallisuuteen ja keskustelemalla lisää alan ammattilaisten kanssa myös epävirallisesti.

Tapaustutkimuksessa on tyypillistä hyödyntää useita eri tiedonhankintamenetelmiä, jotta kohteesta saadaan mahdollisimman monipuolinen, syvälinen ja kokonaisvaltainen kuva. Tapaustutkimus voidaan toteuttaa niin laadullisin kuin määrällisin menetelmin tai sitten näitä menetelmiä voidaan yhdistää. (Ojasalo ym. 2015, 55.)

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Jotta aiheesta saadaan piirrettyä mahdollisimman monipuolinen ja kokonaisvaltainen kuva, sitä lähestyttiin useiden eri tutkimusmenetelmien avulla. Tarkoituksenani oli myös osallistaa alan keskeisiä toimijoita kysymällä suoraan kehitysehdotuksia eri menetelmien toteutusten lomassa. Aineistonkeruumenetelminä hyödynnettiin haastatteluja, kyselytutkimusta ja dokumenttianalyysia. Prosessin etenemisen kannalta haastattelin ensin järjestävää tahoa eli taiteellista tuotantotiimiä ja teattereiden tuotannollista henkilökuntaa. Tehtyjen haastattelujen perusteella pystyin tarkentamaan ja kohdentamaan hakijoiden ryhmähaastattelun ja kyselytutkimuksen kysymyksiä. Dokumenttianalyysi ha-

kuilmoituksista toteutettiin haastatteluissa ilmenneen kehityskohteen pohjalta. Seuraavassa osiossa kerrotaan yksityiskohtaisempaa tietoa tämän tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmistä.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Haastattelut

Koska tapaustutkimus liittyy usein ihmisen toiminnan tutkimiseen, käytetään tutkimusmenetelminä erilaisia haastatteluja (Ojasalo ym. 2015, 55). Ojasalon (ym. 2015, 55) mukaan tutkittavan alan toimijat eli asiantuntijat voivat kuvata ja selittää ilmiötä. Hyödynsin tässä opinnäytetyössä sekä yksilöhaastatteluja (järjestävä taho) että ryhmähaastattelua (hakijat), jotta voin saada tietoa hyväksi havaituista käytännöistä sekä eri osapuolien näkemyksistä, toiveista ja odotuksista suhteessa musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessiin ja sen toimintakulttuuriin.

Haastattelut sopivat tutkimukselliseen kehittämistyöhön siitakin syystä, että ne ovat joustavia ja niitä voidaan soveltaa eri tavoin. Haastattelu on etukäteen suunniteltua vuorovaikutusta, joka vaatii motivaation ylläpitämistä ja molemminpuolista luottamusta. (Ojasalo ym. 2015, 55.)

Erilaisia haastattelumenetelmiä ovat mm. lomakehaastattelut, teemahaastattelut eli puolistrukturoidut haastattelut, syvähaastattelut ja ryhmähaastattelut. Hyödynnetäänkö haastattelua laadullisena vai määrällisenä menetelmänä riippuu siitä, minkälaista tietoa haastattelun avulla halutaan saada. (Ojasalo ym. 2015, 106; Vilka 2015, 124.)

Haastattelut kannattaa tallentaa ja litteroida eli auki kirjoittaa jälkeensä. Tallentaminen vaatii haastateltavien luvan. Litteroinnin tarkkuus riippuu siitä, mitä tutkimuksella tavoitetaan. Esimerkiksi osittaista litterointia voidaan hyödyntää tutkimuksen teemojen mukaan. Olennaista litteroinnissa on se, että sen tulee vastata haastateltavien suullisia lausumia ja niitä merkityksiä, mitä haastateltava on käsiteltävälle aiheelle antanut. (Vilka 2015, 125, 137–138.)

Teemahaastattelut ovat haastatteluja, joiden teemat on etukäteen suunniteltu, mutta tiukkaa struktuuria ei ole, vaan haastattelu etenee avoimen keskustelun kautta (Ojasalo

ym. 2015, 108). Haastattelun aikana teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole siis väliä, vaan vastaaja voi käsitellä aiheita omalta kannaltaan luontevassa järjestyksessä (Vilka 2015, 124). Ojasalon ym. (2015, 108) mukaan haastatteliija voi myös jättää tilanteeseen soveltumattomat kysymykset kokonaan pois tai vastaavasti kysyä haastattelussa mieleen tulleita kysymyksiä. Ryhmähaastattelun etuna on se, että ryhmän jäsenet kannustavat ja inspiroivat toisiaan viemään käsiteltäviä aiheita uusille tasoille. Ryhmän vetäjällä on tärkeä rooli. Hänen tulee ohjata keskustelua ja varmistaa, että valitut teemat käsitellään. (Ojasalo ym. 2015, 111.)

Eri osapuolien kuuleminen oli tärkeää, koska tämän kaltaista tutkimusta ei ole ennen tehty. Toteutin järjestävän tahon eli tuotannollisen henkilökunnan ja taiteellisen tuotantotiimin yksilöhaastattelut yksilöhaastatteluina, kun taas hakijoiden näkökulmaa lähestyin ryhmähaastattelun keinoin. Valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun haastattelumenetelmäksi sen takia, että se on joustava ja se antoi mahdollisuuden paneutua kunkin haastateltavan kannalta tärkeisiin aiheisiin yksilöllisesti.

Tuotannollisen henkilökunnan haastattelut avasivat mm. prosessin resursseja ja realistisia mahdollisuuksia, kun taas taiteellisen tuotantotiimin ja hakijoiden haastattelut antoivat enemmän käyttäjälähtöistä tietoa. Kaikissa haastatteluissa oli myös osallistava näkökulma siinä mielessä, että haastateltavilta kysyttiin suoraan kehitysehdotuksia erilaisiin aiheisiin. Haastatteluiden aineistoa hyödynnettiin lisäksi tiedonhankinnan näkökulmasta, koska konkreettinen tieto aiheesta on ensisijaisesti alalla toimivilla.

Järjestävän tahon haastateltavat valikoituvat siten, että haastateltavien edustus kattoi mahdollisimman monipuolisesti alan keskeisiä toimijoita ja tekijöitä. Yksilöhaastatteluita toteutettiin yhteensä 14. Järjestävän tahon näkökulmaa edusti 7 tuotannon ja johdon edustajaa ja 7 taiteellisen tiimin edustajaa. Haastattelut kestivät keskimäärin noin tunnin ja ne suoritettiin pääosin kasvotusten ja suomeksi. Yksi haastatteluista tehtiin englanniksi ja kaksi teetettiin puhelimen välityksellä. Ryhmähaastattelussa oli taas tarkoituksena selvittää hakijan näkökulmaa ja siinä oli edustettuna eri-ikäisiä ja erikoulutustasuisia, aktiivisia alalla työskenteleviä esiintyjä, yhteensä seitsemän henkilöä. Haastateltavien listaus löytyy tämän opinnäytetyön lähteistä.

Molemmissa haastattelumenetelmissä lähtökohtina olivat samat teemat. Teemat ja haastattelukysymykset vastasivat kehittämistyön päätutkimuskysymykseen ja sitä tuke-

viin alatutkimuskysymyksiin. Haastatteluiden pääteemat olivat taustoitus ja alan kulttuurin nykytilanne, valmistelu/suunnittelu, hakuilmoitukset/hakemukset, ohjeistus, audition-tilaisuus, päätöksenteko ja jälkityöt. Haastatteluiden yksityiskohtaisemmat kysymykset (liitteessä 1) vaihtelivat eri osapuolien näkökulman mukaan. Nauhoitin kaikki haastattelut osallistujien suostumuksella. Litteroin ja kokosin haastattelut jälkeensä teemojen mukaan.

Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksen etuna on se, että sen avulla voidaan saada laajempi tutkimusaineisto. Se on tehokas ja nopea ja se tuottaa myös määrällistä aineistoa tutkittavasta aiheesta. Siinä voidaan hyödyntää sekä valmiita vastausvaihtoehtoja tai avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten käyttöä ennen on hyvä tunnistaa, ovatko vastaajat mahdollisesti aktiivisia tai helposti kantaa ottavia. Kyselytutkimus on välttämätöntä testata ennen varsinaista käyttöön ottoa. (Ojasalo ym. 2015, 121, 133.)

Tässä opinnäytetyössä kyselytutkimuksen selkeänä päätarkoituksena oli laajentaa hakijoiden näkemyksiin liittyvää aineistoa. Yhtenä tavoitteena oli myös kerätä määrällistä aineistoa. Lisäksi kyselytutkimuksessa kartoitettiin musikaaliesiintyjien työnhakijakäyttämistä. Työnhakijakäyttämisen kartoituksella oli kaksi erilaista motiivia: kerätä aineistoa, mutta myös herätellä hakijan omia ajatuksia hänen toimintatavoistaan työnhakijana. Koska järjestävän tahon haastatteluissa oli jo siinä vaiheessa käynyt ilmi, että hakijoiden työnhakutaidoissa on kehitettävää, pyrin jo kyselytutkimuksen kysymyksenasettelulla herättelemään hakijoiden tietoisuutta työnhakijakäyttämistään. Kyselytutkimuksella oli siis jo lähtöjään myös kehittävä pyrkimys.

Hakijoiden näkökulman laajentamisen tarkoituksena oli varmistaa se, että hakijoiden näkemyksistä kertova aineisto koostui monipuolisesti sekä maantieteellisesti että hakijoiden erilaiset taustatekijät huomioiden. Hyödynsin kyselytutkimuksessa myös avoimia kysymyksiä, jotta se tuottaisi määrällisen aineiston lisäksi myös laadullista aineistoa. Kyselytutkimuksen teemat ja kysymykset noudattelivat hakijoiden ryhmähaastattelun runkoa ja se toteutettiin anonymisti. Anonyymisyys oli tärkeää, jotta vastaajat voivat kertoa näkemyksistään avoimesti. Erilaisten näkemysten ja kokemusten lisäksi avoimilla kysymyksillä oli myös tarkoitus osallistaa hakijoita pohtimaan kehitysehdotuksia muutamaa aiheeseen. Jalostin kyselytutkimuksen kysymykset järjestävän tahon haastatteluiden jälkeen ja testasin sitä muutaman hakijan toimesta. Kyselytutkimuksen kysymykset löytyvät

liitteestä 2. Laadin kyselytutkimuksen Kyselynetti-sovelluksessa ja jaoin sen Koe-esiintymiset Suomessa –Facebook-ryhmässä.

Kyselytutkimukseen osallistujia oli yhteensä 159. Kyselyssä oli sekä pakollisia että vapaaehtoisia kysymyksiä. Koska olin selvittänyt hakijoiden näkemyksiä jo ryhmähaastattelun keinoin, olin laatinut kyselylomakkeen niin, että se voitiin suorittaa myös nopeammin vastaamalla vain monivalintakysymyksiin. Avoimiin kysymyksiin vastattiin kuitenkin myös ahkerasti. Osallistujamäärä oli avoimissa kysymyksissä kysymyksestä riippuen 44–103 vastaajaa.

Kyselytutkimukseen vastanneet jakautuivat ryhmähaastattelun lailla eri-ikäisiin ja erikoulutustaustaisiin tekijöihin. Osallistuneista 83 % olivat naisia, 16 % miehiä ja 1 % muunsukupuolisia. Suurimmat kyselyyn vastanneet ikäluokat olivat 31–40-vuotiaat (28 %), 20–24-vuotiaat (27 %) ja 25–30-vuotiaat (23 %). Vastaajien koulutustausta oli myös jakaantunut eri vaihtoehtoihin. Vastaajista oli opiskelijoita tai juuri valmistuneita 37 % ja 63 % oli ollut ammatissa vähintään 2 vuotta. Suurin osa vastaajista oli joko laulavia näyttelijöitä (26 %), musikaaliartisteja (16 %), laulavia tanssijoita (16 %), tanssijoita (14 %) tai näyttelijöitä (13 %).

En suorittanut kyselytutkimuksen eri vastaajaryhmien kesken tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa analyysia ja vertailua tämän kehittämiskohteen kohdalla, koska koin, että vastaajaryhmien keskinäinen vertailu ei ollut tämän kehittämiskohteen tavoitteen kannalta tarpeellista. Oleellista oli se, että kyselytutkimuksen osallistujat edustivat mahdollisimman monipuolisesti kentällä olevia työnhakijoita. Kun käsittelen tuloksissa esimerkiksi kyselytutkimuksen avoimia kysymyksiä, pyrin tuomaan niissä kuitenkin mahdollisimman monipuolisesti eri osallistujaryhmien vastauksia. Olen tallentanut kaikki kyselytutkimuksen vastaukset ja ne ovat käytettävissä myöhemmin tarvittaessa.

Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysi on menetelmä, jossa päätelmiä pyritään muodostamaan kirjalliseen muotoon saatetusta aineistosta. Mm. tekstiksi muutetut haastattelut, www-sivut, markkinointimateriaalit, lehtiartikkelit, ideointipalaverien muistiot, raportit ja muut kirjalliset materiaalit voivat olla dokumenttianalyysin tarkastelun kohteina. Dokumenttien analysointi jaotellaan kahteen eri analyysitapaan, sisällön analyysiin ja sisällön erittelyyn. Sisällön analyysin tarkoituksena on tunnistaa tekstin merkityksiä. Sisällön erittely tarkoittaa taas

sisällön määrällistä analysointia. Analysointitapoja voi hyödyntää molempia samanaikaisesti. (Ojasalo ym. 2015, 137.)

Tässä opinnäytetyössä dokumenttianalyysin hyödyntäminen omana menetelmänään nousi aiheelliseksi vasta tutkimuksen edetessä ja se kohdistui musikaaliesiintyjien hakuilmoituksiin. Tarkoitukseni oli tutkia alalla vallitsevia konkreettisia toimintatapoja hakuilmoitusten laadinnassa. Viimeisen kahden vuoden hakuilmoitusten tarkastelu antoi yksityiskohtaista tietoa niiden sisällöstä. Dokumenttianalyysiin valikoitui yhteensä 19 hakuilmoitusta vuoden 2017 tammikuulta, vuoden 2018 loppuun. Keskityin analyysissä puhtaasti musikaaleihin ja niiden sisällä keskeisten toimijoiden ilmoituksiin. Listaus dokumenttianalyysin hakuilmoituksista löytyy lähdeluettelosta.

6 Tulokset

Tässä luvussa käsittelen kehittämistyön tutkimuksen tuloksia. Koska tämän kehittämistyön yksi tärkeimmistä tavoitteista on selvittää ja tuoda esiin eri osapuolien näkemyksiä ja hyviä käytäntöjä musikaaliesiintyjien työnhaussa, esitän tulokset yhteen koottuna, huomioiden eri toimijat ja menetelmät. Tulokset on lajiteltu eri otsikoiden alle tuloksissa ilmenneiden teemojen perusteella. Näin tuloksista piirtyy mahdollisimman syvälinen kuva ja voin integroida eri menetelmien kautta saadut tulokset suoraan aihealueiden ja rekrytointiprosessin etenemisen mukaan. Samalla saan tulokset keskustelemaan keskenään, mikä on eri osapuolien keskinäisen ymmärryksen lisäämisen kannalta tärkeää.

Pyrin tuomaan eri toimijoiden ääntä mahdollisimman hyvin esiin hyödyntämällä runsaasti suoria lainauksia. Koska eri osapuolien näkemyksiä ei ole tästä aiheesta ennen julkaistu, on perusteltua, että käsittelen tulososiota tässä opinnäytetyössä suhteellisen laajasti. Olen kuitenkin tiivistänyt tuloksiin kunkin aihealueen olennaisimmat asiat.

Tulosten ensimmäisessä osassa pyrin vastaamaan tutkimuksen ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen: Miten onnistunut audition määritellään eri osapuolien toimesta? Sitä seuraavissa vaiheissa selvitän eri osapuolien toiveita ja odotuksia onnistuneen suorituksen edistämiseksi (alatutkimuskysymys 2) ja nostan esiin audition-prosessissa hyväksi havaittuja käytäntöjä sekä niitä prosessin vaiheita, joihin kaivataan lisähuomiota (alatutkimuskysymys 3).

6.1 Luottamuksellinen yhteistyösuhde onnistuneen auditionin edellytyksenä

Aloitan tulosten käsittelyn sillä, miten eri osapuolet määrittelevät onnistuneen auditionin. Eri osapuolien määritelmät onnistuneesta auditionista luovat koko kehittämistyölle lähtökohdat ja ne kertovat siitä, mihin kaikella toiminnalla tulee pyrkiä. Avaan onnistuneen auditionin määritelmiä lisää myös tulosten esittämisen edetessä, mutta tuon seuraavassa esiin muutamia tärkeitä lähtökohtia, joihin palaan tuloksien analyysissä matkan varrella. Näiden määritelmien perusteella luon myös pohjan sille, miten tulosten hyödyntämään rekrytointikirjallisuutta tulosten analysoinnissa.

Järjestävän tahon (2018) mukaan onnistunut audition on yleisesti ottaen sellainen, jossa prosessi on ollut hallittu ja järjestelyt ovat sujuneet suunnitellusti. Hakijat ovat saaneet osoittaa osaamisensa tasapuolisesti ja ilman kiireen tuntua. Ilmapiiri on ollut hyvä, hakija kokee osallistumisensa merkitykselliseksi ja kaikki osapuolet ovat olleet tilanteen- ja ajan tasalla. Olennaista on myös tarpeeksi yksimielinen näkemys siitä, mitä haetaan ja että rekrytointin lopuksi ollaan löydetty teokseen oikeat tekijät. (Järjestävän tahon haastattelut 2018.)

Nenonen (2018) ja Kontu (2018) pohtivat myös tietynlaisen mielentilan merkitystä onnistuneen auditionin lähtökohtana.

Onnistunut audition on enemmän sellainen työstötila kuin näyttely. Enemmän niin, että alan ammattilaiset kokoontuu ja workshopataan materiaalia, mitä joku on kehittänyt tätä varten. Kaikki voisivat olla tosi auki, kukaan ei jännittäisi ja että kaikilla olisi sellainen olo, että olisi vain hyvät treenit. Sillä me nähtäisi eniten sitä ammattitaitoa, jolloin olisi tietenkin paljon helpompi tehdä niitä ratkaisujakin. (Kontu 2018.)

Ihmiset tuntee onnistumisen tunnetta. Yleensä se sanoo myös siitä, että ihmiset ovat oikeassa paikassa ja kokevat materiaalin omakseen. Ja että siellä olisi se tekeminen läsnä – ei olisi hakemista, vaan tekemistä. Että ei olisi sellainen tunnelma, että ihmisiä arvotetaan mittatikulla, vaan sellainen, että hakija voisi heittäytyä - kävi, miten kävi, mulla oli kivaa -mentaliteetilla. (Nenonen 2018.)

Hakijoiden näkökulmasta onnistunut audition on sellainen, jossa hakija on pystynyt osoittamaan audition-tilaisuudessa parhaansa ja koe-esiintyminen on sujunut hakijan kannalta suunnitellusti. Raati huomioi hakijat tasapuolisesti ja heidät otetaan vastaan yksilöllisesti ja arvostaen. Aikataulut on realistista, eikä omaa vuoroaan joudu odottelemaan kohtuuttomasti. Hakijoiden keskuudessa vallitsee työrauha ja hakijat kunnioittavat myös toistensa keskittymistä. Haastavien lähtöasetelmien keskellä pyritään inhimillisyyteen ja ystävällisyyteen, mutta myös rehellisyyteen ja avoimuuteen. Olennaista on myös

tehokas viestintä ja ohjeistus tuotannon puolelta sekä koko prosessin läpinäkyvyys. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

Rekrytointikirjallisuuden mukaan rekrytointiprosessi kulminoituu varsinaiseen haastattelutilanteeseen. Musikaalien rekrytointiprosessissa haastattelulla eli audition-tilaisuudella on äärimmäisen merkityksellinen rooli, koska se on oikeastaan ainoa tapa arvioida hakijan sopivuutta tulevaan työhön. Tämän takia kaikkien tuotannollisten toimien tulee tukea eri osapuolien onnistumista varsinaisena audition-päivänä.

Kun tarkastelen eri osapuolien pohdintoja onnistuneen auditionin edellytyksistä vuorovaikutuksellisen kontaktin merkitys korostuu. Jotta varsinaisessa audition-tilaisuudessa voidaan luoda mahdollisimman rento ja luova ilmapiiri, luottamuksellisen yhteistyösuhteen rakentaminen on keskeistä. Luottamuksellisen yhteistyösuhteen rakentaminen tulee myös koko opinnäytetyön tavoitteita korostamalla nimenomaan eri osapuolien yhteistyötä.

Sallin ym. (2014) mukaan mahdollisimman luottamuksellisen tunnelman luominen auttaa hakijaa avautumaan ja kokemaan tulevansa kuulluksi ja objektiivisesti arvioiduksi ilman tunnetta tuomitsemista. Aktiivinen kuunteleminen, aito kohtaaminen ja arvostuksen osoittaminen lisäävät myös hakijan turvallisuuden tunnetta, yhtä ihmisen perustarpeista. Luottamuksellisen kontaktin rakentamisessa voidaan soveltaa SCARF-mallia, jonka perustehtävänä on auttaa tunnistamaan ja muistamaan ihmisen sosiaalista käyttäytymistä ohjaavia lainalaisuuksia. SCARF-mallin keskeiset teemat ovat status, varmuus, autonomia, yhteenkuuluvuus ja oikeudenmukaisuus. (Salli ym. 2014, 53–54.)

Hyödynnän tässä opinnäytetyössä SCARF-mallia tulosten analysoinnissa. Tarkoitukseni on soveltaa mallia niin, että se huomioi nimenomaan musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin eli audition-prosessin erityispiirteitä niissä vaiheissa, jotka yhdistävät eri toimijoita. Esittelen audition-prosessiin sovelletun SCARF-mallin tulosten lopussa. SCARF-mallin lisäksi peilaan eri vaiheita myös muuhun teoreettisessa viitekehyksessä esiteltyyn rekrytointikirjallisuuteen.

6.2 Onnistuneen auditionin tuotannolliset lähtökohdat ja suunnittelu

Tässä osiossa pyrin selvittämään sitä, minkälaiset lähtökohdat onnistuneessa musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessissa tulee olla ja minkälaisia taustatekijöitä sen suunnittelussa tulee ottaa huomioon. Thibblin (2018) pohtii musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin ainutlaatuisuutta ja sitä miten ammattimaista sen suunnittelun tulee olla.

Auditioneiden järjestämiseen vaaditaan ihan oma osaaminen ja siihen tulee suhtautua ammattimaisella tavalla. Malleja löytyy kyllä kansainvälisestikin, mutta jos sitä osaamista ei ole, eikä tunnisteta sitä, minkälaista työtä se vaatii voi olla vaarana se, että kuullaan vaan ihmisiä ja ilmapiiiri ei ole kauhean hyvä. Ammattiteatterina meidän pitää olla ammattimaisia kaikilla osa-alueilla, myös auditioneissa. (Thibblin 2018.)

Thibblin (2018) lisää, että hän johtajana käynnistää prosessin ja auditionit suunnitellaan tuotannon ja taiteellisen tiimin kanssa yhdessä. Tärkeimmät lähtökohdat ovat aikataulutaminen ja se, mitä ollaan hakemassa. Olennaista on luonnollisesti myös se, miten paljon rekrytoinnissa voidaan hyödyntää talon omaa henkilökuntaa ja kuinka understudy-järjestelmä rakennetaan. Imagon kannalta tulee jatkuvasti pitää mielessä se, että teatteri koetaan vastuullisena työnantajana ja työpaikkana, johon halutaan tulla töihin. (Thibblin 2018.)

Myös tuottaja Pia Karetie (2018) painottaa suunnittelussa yhteistyötä ja auditioneiden imagollista arvoa. Yleensä suuret raamit eli se, miten monta päivää auditioneihin tarvitaan ja miten esimerkiksi edetään ensimmäisen vaiheen jälkeen, suunnitellaan taiteellisen tiimin kanssa yhdessä. Yksityiskohtaisempi aikataulu jalostuu ohjaajan toiveiden mukaan ja siinä pyritään pysymään. Suunnittelutavoissa on kuitenkin paljon eroja taiteellisesta tiimistä riippuen. (Karetie 2018.)

Markkinoinnillinen näkökulma riippuu järjestävän tahon haastatteluiden (2018) mukaan paljolti siitä, voidaanko teosta julkaista hakuilmoituksen yhteydessä. Esimerkiksi Mamma Mia! -musikaalin hakuilmoituksessa ja itse auditioneissa oli tuottaja Qin (2018) mukaan suuri markkinoinnillinen merkitys. Missiona oli myös löytää oikeat ihmiset ja luoda parhaat mahdolliset puitteet siihen, että hakijat pystyvät parhaimpaansa koetilaisuudessa. Lähtökohtana aikataulutuksessa oli se, että hakijat eivät joudu liikaa odottelemaan ja hakijoille haluttiin tarjota mahdollisuus lämmitellä koelaulukappale pianistin kanssa, koska se helpottaa hakijaa onnistumaan myös itse koetilaisuudessa. Tämä lähtökohta toi myös tulosta ja palaute oli yleisesti hyvää. (Qi 2018.)

Keskeisintä aikataulutuksessa on järjestävän tahon haastatteluiden (2018) mukaan perusteellinen ja realistinen suunnittelu eli se, millainen painotus koe-esiintymisessä on, kuinka monta päivää koe-esiintymisille voidaan resursoida, kuinka kauan jokaista hakijaa varten tulisi olla aikaa ja näin ollen myös kuinka monta hakijaa voidaan tavata päivässä. Myös tilasuunnittelulla on merkitystä aikataulullisesti siinä, miten paljon hakijoilla kestää liikkua esimerkiksi odotustilan ja koe-esiintymistilan välillä. Kiireen tuntu ei saisi välittyä hakijoille. (Aho 2018; Harjanne 2018; Kontu 2018; Thibblin 2018; Vahvaselkä 2018 ja QI 2018.) Kun hakijoita on 100 tai yli päivässä, tulee varautua siihen, että ensimmäinen kontakti hakijan kanssa on lyhyt, vain muutaman minuutin kestoinen (Vahvaselkä 2018).

Erityisen tärkeää on tuottajien Karetien (2018) ja Ahon (2018) mielestä se, että hakijat eivät joudu odottelemaan liian pitkää aikaa vuoroaan ja että aikataulutus on laadittu porrastetusti. Sujuvuutta ja hakijan valmistautumista voidaan tukea myös hyödyntämällä useampaa säestäjää (Thibblin 2018).

Aikataulujen raamit syntyvät pianistien aikatauluista. Harjoitusajan lisäksi tulee huomioida myös siirtymäajat. Kolmella säestäjällä aikataulutus tehdään niin, että kaksi harjoittelee ja yksi on sisällä. Se tehdään porrastetusti niin, että myös pianistit saavat tauon välillä. (Aho 2018.)

Jos hakija joutuisi kaiken sen energian vuodattamaan sinne lattialle sisäänpääsyä odottaessa, niin mun mielestä se on kohtuutonta. Silloin kun tanssiosuus on ennen henkilökohtaisia laulu-auditioneita, niin silloin viimeinen joutuu toki odottamaan, mutta siinä tapauksessa informoin etukäteen. Mä en kertakaikkisesti ymmärrä sitä, että ihmisiä laitetaan jonottamaan tietämättä mitään. Jos on tosi tiukka aikataulu ja satoja hakijoita, niin kahden säestäjän taktiikkaa voisi hyödyntääkin. Toisaalta en ymmärrä ihan sitäkään, että hakijan pitäisi kiireessä tuoda nuotit ja muutama minuutissa esittää jotenkin osaamisensa. (Karetie 2018.)

Musikaaliesiintyjien rekrytoinnin suunnittelussa voi tulla haasteita silloin, kun taiteellisen tiimin kanssa ei päästä yhteisymmärrykseen aikatauluista tarpeeksi aikaisin tai yleisesti kommunikointi tiimin ja tuottajan välillä ei ole riittävää tai pelisäännöt eivät ole selvät yhteisesti (Julkunen 2018 ja Kirves 2018).

Myös hakijoiden pohdinnoissa korostuu tehokkaan aikataulutuksen merkitys. Hakijoiden kyselytutkimuksen (2018) ja ryhmähaastattelun (2018) pohdinnoissa heijastuu turhautuneisuus siitä, kun aikataulut venyvät ja kontakti raadin kanssa ei ole välttämättä tasa-puolinen päivän ensimmäisten ja viimeisten hakijoiden välillä. Onnistuneen auditionin edellytyksenä aikataulutuksen toivotaan olevan realistisesti suunniteltu ja porrastettu

niin, että hakija saa tehokkaasti ajoitettua vireystilansa. Aikataulutukseen toivotaan inhimillisyyttä siten, että se huomioisi jollain tavalla myös ulkopaikkakuntalaisten matkustusajat. Yksi tärkeä elementti on myös eri osuuksien ajoittaminen, jolla taataan tasapuoliset lähtökohdat. Tärkeää on mm. se, että tanssiosuuden jälkeen lauluosuuden aloittaville annetaan kohtuullinen hengähdysaika ennen lauluosuuden alkamista. (Kyselytutkimus 2018.)

Rekrytointikirjallisuudessa painotetaan huolellista suunnittelua ja toteutusta. Rekrytoinnilla ja sen toteuttamistavoilla voi olla vaikutuksia sekä yrityksen kilpailukykyyn, että työnantajakuvaan tulevaisuudessa. Henkilöstöasiantuntija tuo asiantuntijuutta ja tukea itse rekrytoinnin toteutukseen (Markkanen 2005, 83; Österberg 2015, 9, 91–92.)

Thibblin (2018) korostaa, että musikaalien rekrytointi vaatii aivan erityistä ammattitaitoa ja siihen tulee suhtautua ammattimaisella tavalla. Karetie (2018) toivoo teatterin johdolta ja taiteelliselta tiimiltä lähtökohtaisesti riittävästi aikaa itse prosessin toteuttamiseen, koska teatterin tuottaja on yleensä se, joka suunnittelee yksityiskohtaiset aikataulutukset ja muut käytännön järjestelyt oman työnsä ohella.

Sekä rekrytointikirjallisuuden lähtökohtien että eri osapuolien näkemysten mukaan rekrytoinnin tavoite tulee siis olla tarkkaan selvillä, suunnitteluun tulee olla riittävästi aikaa ja suunnittelun tulee olla huolellista. Oleellista on myös se, että suunnittelu tulee tehdä yhteistyössä taiteellisen tiimin kanssa, jotta eri osapuolien rekrytoinnin tavoitteet ja yhteiset linjaukset ovat selkeitä kaikille alusta alkaen. Rekrytoinnin suunnittelun lähtökohdaksi tulee olla sellaiset käytännöt, jotka edistävät sekä sujuvuutta että eri osapuolien onnistumista. Erityisen tärkeää on se, että aikataulutus on tehty realistisesti, porrastetusti ja eri osaamisalueiden painotukset huomioon ottaen.

Ideaalin henkilömäärän avulla prosessi on mahdollisimman luotettava, tehokas ja laadukas (Salli ym. 2014, 13–14). Tehokkuuden kannalta on siis myös tärkeää tunnistaa rekrytoinnin vaatimien ja siihen tarjottujen resurssien suhde. Jos saatavilla olevat resurssit eivät vastaa rekrytointiprosessin tavoitteita, rekrytointi tulee joko alun perin mitoittaa siihen annettujen resurssien mukaan tai sen toteuttamiseen tulee valjastaa ulkopuolista henkilökuntaa tai konsultoida alan rekrytoinnin asiantuntijaa.

6.3 Hakuilmoitus ja hakemusten käsittely

Hakuilmoitus

Hakuilmoitusta laatiessa järjestävällä taholla on yleensä riittävät tiedot haettavista rooleista ja niihin vaadituista osaamiskriteereistä (Järjestävän tahon haastattelut 2018). Thibblin (2018) avaa prosessin vaihetta seuraavasti. ”Ilmoitusta tehdessä suunnitelmat ovat aika kirkkaita; budjetti on määritelty ja tiedetään, miten montaa ollaan hakemassa ja mihin rooliin. Kun roolitetaan tai haetaan ensembleä ollaan ihan eri lähtökohdissa.” On hyvin tärkeää, että ilmoituksessa tulee selkeästi ilmi se, mitä haetaan. Tärkeintä on löytää tapa, jolloin se olisi hakuprosessin kannalta tehokkainta, mutta sen tulisi olla riittävän informoiva, jolloin lisäkysymyksiä ei tulisi myöskään niin paljon. (Aho 2018 ja Thibblin 2018.)

Rajaaminen hakuilmoituksissa on lähtökohtaisesti haastavaa järjestävän tahon haastattavien (2018) mukaan, koska suunnitelmat voivat joskus muuttua prosessin aikana tai joskus päärooliinkin voi päätyä henkilö, joka ei alun perin olisi täyttänyt hakukriteereitä. On huomioitavaa myös, että koe-esiintymissä halutaan usein myös kartoittaa alan tekijöitä. Vaikka juuri kyseiseen teokseen ei olekaan hakijalle sopivaa tehtävää, hakijaa voidaan pitää potentiaalisena johonkin seuraavaan produktioon. (Järjestävän tahon haastattelut 2018)

Haastattelujen ja kyselytutkimuksen mukaan musikaalien rekrytointiprosessin yksi suurimmista haasteista on hakuilmoituksen sisältö ja erityisesti se, että teosta ei aina voida julkaista (järjestävän tahon haastattelut 2018; kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Teoksen julkaisematta jättäminen hakuilmoituksissa voi johtua esimerkiksi teoksen oikeudellisista syistä tai teatterin yleisestä markkinoinnillisesta linjauksesta (järjestävän tahon haastattelut 2018).

Syrjinnän estämisen kannalta ajankohtainen keskustelu sukupuolineutraaliuudesta ja esimerkiksi hakijoiden ikään liittyvistä kriteereistä hakuilmoituksissa mietityttävät tuottajia myös musikaalien työmarkkinoilla (Julkunen 2018 ja Karetie 2018). Karetien (2018) mukaan eletään mielenkiintoisia aikoja siinä mielessä, minkälaisia uudenlaisia käytäntöjä tai ilmaisia uudenlaiset ajat tuovat tullessaan. ”Toisaalta on toivottavaa, että näihin uusiin tuuliin lähtevät mukaan sitten kaikki teatterit.” (Karetie 2018) On kuitenkin hyvä muistaa, että tasa-arvolain ja teatterin tekemisen erityispiirteet huomioiden, on perusteltua

hakea naisia naisrooleihin ja miehiä miesrooleihin sekä määritellä hakijan ikää haettavan roolihahmon mukaan (STEFI 2018).

Taiteellisen tiimin edustajat pohtivat hakuilmoituksen sisältöä ja näkivät rajaamisen haasteelliseksi. Lähtökohtana tulee olla kuitenkin se, että teos ja taiteellinen työryhmä voitaisiin julkaista hakuilmoituksessa. (Taiteellisen tiimin haastattelut 2018.) Kontu (2018) näkee teoksen julkaisussa myös markkinoinnillisen mahdollisuuden.

Nykyaikaisen markkinoinnin näkökulmasta sehän vaan lisää kiinnostusta. Tai, että jos alan sisällä tiedetään ja se nyt johonkin pölähtää se tieto, niin sehän on vain hyvä juttu. Tiedostan kyllä, että tämä ei ole yleinen tapa ajatella. (Kontu 2018.)

Ilmoituksen sisältö riippuu siitä, milloin teos julkaistaan. Toivoisin itse tietenkkin, että se teos on julkaistu ennen auditionsia, niin että me voidaan laittaa ilmoitukseen, mitä me haetaan. Silloin hakija voisi itse arvioida onko teos esimerkiksi musiikillisesti sellainen produktio, mihin äänen kvaliteetti riittää tai, että onko siellä roolia. Ettei tule sellaista tilannetta, että tulee paikalle hakemaan roolia ja todellisuudessa teoksessa ei ole mitään sellaista roolia juuri tälle hakijalle. (Nenonen 2018.)

Myös hakijat peräänkuuluttavat informaation lisäämistä hakuilmoituksiin ja tarkkuutta sisällön sanavalintoihin. Kyselytutkimuksen mukaan 76 % vastaajista eivät ole aina saaneet riittävästi tietoa siitä, mihin he ovat olleet hakemassa. Avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin kehitysehdotuksia hakuilmoituksien sisältöön vastasi yhteensä 77 osallistujaa. Vastauksissa toistuvat useasti samat elementit. Yksi taustalla vaikuttava tekijä on kyselytutkimuksen (2018) kehitysehdotusten mukaan se, että kun ilmoituksen sisältö on puutteellinen, hakija ei voi arvioida itse soveltuvuuttaan tai kiinnostustaan produktiota kohtaan. On huomioitava, että hakijat ovat havainneet hakuilmoituksissa myös kehitystä viime aikoina. (Kyselytutkimus 2018.) Seuraavassa muutama hakijoiden näkemyksiä yhdistävä kehitysehdotus hakuilmoitusta ajatellen.

Koe-esiintymiseen valmistautumisen kannalta olisi helpompaa, jos olisi etukäteen ilmoitettu, mihin teokseen ollaan hakemassa. Haluaisin myös tietää, ketkä ovat Creative Teamissa (ohjaaja, koreografi, kapellimestari). Nämä tiedot saattavat vaikuttaa kovastikin siihen, haenko teokseen vai en. Olisi myös hienoa, että ilmoituksissa käytettäisiin oikeita nimikkeitä työtehtävistä: ei esimerkiksi vahingossa nimitetä ensemble-tehtävää avustajan tehtäväksi, vaikka kyseessä tosiaan olisi musiikkiteatterin ammattilaiselle tarkoitettu työ. (Nainen 25–30 v. tanssija, kyselytutkimus 2018.)

Mahdollisimman selkeä informaatio siitä, mitä ja mihin haetaan. Mielestäni voisi tarkemmin ilmoittaa, jos haetaan sekä rooleihin että ensembleen ja että minkälaisia taitoja/minkälaista osaamista tarvitaan. Roolien vaatimuksia voisi eritellä tarkemmin, esim. sukupuoli, ikä, ääniala, tanssivaatimukset jne. Myös tieto produktio aikataulusta on aina hyvä. Ja itse kyllä oletan, että jos haetaan ammattinäyttelijöitä, ollaan myös valmiita maksamaan ammattilaisen palkkaa. Aina kun on

mahdollista, olisi hyvä myös ilmoittaa itse teos, johon haetaan. Myös ohjaaja, kooreografi ja kapellimestari olisi hyvä olla tiedossa, kun hakee teokseen. (Mies 31-40 v. laulava näyttelijä, kyselytutkimus 2018.)

Hakijoiden kyselytutkimuksen kehitysehdotuksissa usein esiintynyt avustajatermi nousi esiin myös hakijoiden ryhmähaastattelussa. Etenkin sen kirjava käyttö herättää hämmennystä. ”Välillä avustaja tarkoittaa palkattomia, välillä iltanäyttelijöitä ja välillä ensembleä. Ja sitten joissain tapauksissa se palkka määräytyy ammattitaidon mukaan.” (Nylund 2018.) Kyselytutkimuksen (2018) mukaan avustajatermillä voi olla vaikutusta siihen, haetaanko työpaikkaa vai ei. Noin puolet (55 %) kyselyyn osallistuneista jättää hakematta työtä, joiden hakuilmoituksissa käytetään avustajatermiä.

Hakijoiden ryhmähaastattelussa keskusteltiin erilaisista hakukanavista ja pohdittiin samalla myös kansainvälisiä käytäntöjä ja sivustoja. Aktiivisimmat hakukanavat kyselytutkimuksen (2018) mukaan ovat erilaiset sosiaalisen median kanavat. Kaksi yleisintä kanavaa, joista hakijat saavat tietoa koe-esiintymisistä ovat Facebookin Koe-esiintymiset Suomessa-ryhmä (90 %) ja muiden jakamat ilmoitukset sosiaalisessa mediassa (66 %). Stagepool -sivusto (kansainvälinen työnvälityssivusto), joka toimii Ruotsissa ja muualla Euroopassa herättää myös vastustusta hakijoiden keskuudessa sen kaupallisen agendansa takia. Nylund (2018) toivoo, ettei työhausta tulisi Suomessa bisnestä, mitä se jo on mm. muissa Pohjoismaissa. Hän lisää, että toisaalta olisi hienoa, että jonkinlainen yleinen ”pankki” eri toimijoista löytyisi.

Tavallaan on kyllä hienoa, että toiminta on aika suoraa Suomessa. Ja, että meiltä puuttuu niitä välikäsiä, jotka ottavat aina sen hinnan siitä. Arvostan myös sitä, että Suomessa työnantajat maksavat niistä palveluista (roolituspalvelut ym.) ja hakija voi lisätä itsensä niihin ilmaiseksi. Siinä on tavallaan valtasuhteet oikein päin. Kyllä myös järjestävät tahot tarvitsevat niitä hakijoita, jotta jutut pysyvät hyvätasoisina. (Nylund 2018.)

Dokumenttianalyysi hakuilmoituksista

Koska hakuilmoitusten sisältö herätti keskustelua eri toimijoiden osalta lähestyin aihetta myös käytännöllisellä tasolla tutkimalla eri ammattiteattereiden hakuilmoituksia viimeisen kahden vuoden ajalta. Dokumenttianalyysin perimmäisenä tarkoituksena oli tämän kehittämistyön kannalta eritellä hakuilmoitusten sisältöä ja saada ajankohtaista tietoa siitä, minkälaista informaatiota hakuilmoituksissa on musikaalien työhaun lähihistoriassa annettu. Tarkastelujaksoon osui yhteensä 19 ilmoitusta. Analyysin avulla voin myös tarkastella sitä, miten hakuilmoittelun tehokkuus on toteutunut konkreettisesti musikaalien työhaussa onnistuneen rekrytoinnin näkökulmasta.

Tarkastelujaksolla teos oli mainittu 12:ssa (63 %) ilmoituksessa. Kuitenkin vain yhdessä ilmoituksessa, joissa teosta ei mainittu, oli kerrottu teoksen musiikillisesta tyylistä. Toisin sanoen kuudessa ilmoituksessa (32 %) ei oltu mainittu teosta, eikä kerrottu teoksen musiikillisesta tyylijajista. Taiteellinen työryhmä löytyi viidestä ilmoituksesta (26 %). Ensimmäisen päivämäärä tai sen ajankohta taas ilmoitettiin kaikissa ilmoituksissa, mutta tarkempaa informaatiota tuotantoaikataulusta annettiin vain 10 ilmoituksessa (53 %). Koe-esiintymisen päivämäärät löytyivät 16 ilmoituksessa (84 %), kun taas tietoa siitä, milloin kutsut koe-esiintymiseen lähetetään kerrottiin kuudessa (32 %) ilmoituksessa. (Dokumenttianalyysi 2018.)

Yleisesti ottaen hakuilmoituksissa kuvattiin haettavan tehtävän osaamisen painotuksista esim. ”haetaan laulavia näyttelijöitä” tai ”etsimme nais- ja miesnäyttelijöitä, laulajia ja tanssijoita”. Hakuilmoituksista ei kuitenkaan löytynyt tarkempia osaamisen teknisiä määritelmiä, esim. tanssiteknillistä suuntautumista tai äänialojen painotuksia. Yhdeksässä ilmoituksessa (47 %) mainittiin haetaanko esiintyjä rooleihin vai ensembleen vai molempiin. Haettavat roolit ja niiden kuvaukset eriteltiin tarkemmin yhdessä ilmoituksessa. Hakijoiden ikää tai haettavien tehtävien näyttämöikää määriteltiin kahdeksassa ilmoituksessa (42 %). Avustajatermi löytyi kolmesta ilmoituksesta, mutta näissä ilmoituksissa ei mainittu lisätietoja palkkauksesta. Hakemusten vaatimuksista informoitiin yhdeksässä ilmoituksessa (47 %) ja sähköistä hakemuslomaketta hyödynnettiin kuudessa (32 %) työnhaussa. (Dokumenttianalyysi 2018.)

Rekrytointikirjallisuuden mukaan hakuilmoitusten ensisijainen tehtävä on tavoittaa potentiaaliset työtehtävään sopivat henkilöt. Hakuilmoituksen tulee olla selkeä ja ytimekäs, ja sen sisällön tulee kertoa riittävästi tietoa haettavasta tehtävästä ja rekrytoinnin kriteereistä. Olennaista on myös hakemisen helppous sekä selkeät hakuohjeet. (Österberg 2015, 94,96; Salli ym. 2014, 25–26.)

Kuten tuloksista ilmenee, järjestävä taho kokee hakuilmoituksen rajaamisen haasteelliseksi, koska liian tiukat kriteerit voivat jättää jonkun sellaisen hakijan ulkopuolelle, joka kuitenkin sopisi tehtävään. Hakijat taas toivovat selkeästi tarkennusta hakukriteereihin, sanavalintoihin sekä avoinna oleviin tehtäviin. Hakijat kaipaavat myös tietoa taiteellisesta työryhmästä sekä palkkauksen perusteista. Sekä järjestävä taho että hakijat kokevat suurimmaksi haasteeksi sen, että teosta ei voida julkaista hakuilmoituksen yhteydessä.

Dokumenttianalyysin tulosten pohjalta voin todentaa, että hakijoiden esiin nostamia puutteita esiintyi myös konkreettisesti viimeisen kahden vuoden (2017–2018) hakuilmoituksissa. Jotta hakija voi arvioida omaa soveltuvuuttaan ja kiinnostustaan työtehtävää ja teosta kohtaan, hakuilmoituksen tulee olla riittävän informoiva.

On ymmärrettävää, että järjestävän tahon näkökulmasta ilmoituksen sisältö halutaan jättää mahdollisimman avoimeksi parhaan roolituksen löytämiseksi. Tilanne on kuitenkin haastava hakijalle sekä valmistautumisen että hakijan oman arvioimisen kannalta. Hakijan kannalta hankalaa asetelmaa on helpompi ymmärtää, kun tutkailee vertailemalla muiden alojen rekrytointi-ilmoittelua. Harvemmin muiden alojen ammattilaista haetaan tehtävään, jonka työnkuva, siihen vaadittava osaaminen tai työhön oleellisesti liittyvät esimiehet eivät ilmene hakuilmoituksen tai tarkemman selvityksen kautta.

Kun tarkastelen hakijoiden näkemyksiä sekä dokumenttianalyysin tuloksia, voin todeta, että musikaaliesiintyjien rekrytointi-ilmoittelussa tulee kiinnittää enemmän huomiota nimenomaan suorituspohjaiseen kuvaukseen. Suorituspohjainen kuvaus antaa realistisen käsityksen haettavasta työstä. Kun ilmoituksen suorituspohjainen kuvaus on tehokkaasti laadittu, se säästää myös aikaa hakemusten käsittelyssä sekä auttaa kohdentamaan hakua juuri kyseisestä tehtävästä kiinnostuneisiin hakijoihin. (Salli ym. 2014, 26.) Nämä lähtökohdat huomioon ottaen on selvää, että mitä vähemmän rekrytointiprosessin toteuttamiseen on aikaa ja resursseja, sen tarkempi ja informoivampi itse hakuilmoituksen sisällön tulee olla myös suorituspohjaisen kuvauksen kannalta.

Eri osapuolien näkemykset huomioon ottaen voin todeta, että hakuilmoituksen sisältöön tulee löytää ilmaisutapoja, joilla voidaan kuvailla haettavaa tehtävää mahdollisimman yksiselitteisesti ja tehokkaasti. Rajauksiin tulee kuitenkin jättää sen verran väljyyttä, että hakukriteerit eivät rajaa potentiaalisten hakijoiden hakemista liikaa.

Hakemus

Järjestävän tahon haastatteluiden (2018) mukaan vapaamuotoisilla hakemuksilla on selkeä kuormittava vaikutus niin hakemusten esikäsittelyssä kuin varsinaisessa auditions-tilaisuudessa. Yksi tärkeimmistä järjestävän tahon haastattelujen tuloksista on myös se, että hakijoiden CV:n laatimistaidoissa on kehitettävää. Hakemuksiin ja hakemusten kä-

sittelyyn toivotaan siis järjestävän tahon näkökulmasta jonkinlaisia standardoituja käytäntöjä. (Järjestävän tahon haastattelut 2018.) Esimerkiksi Harjanne muotoilee toivomuksiaan hakemuksesta ja CV:stä seuraavasti.

Toivoisin ja olettaisin, että hyvän hakemuksen tekeminen olisi itsestäänselvyys, mutta se ei ilmeisesti ole. Pisin CV oli edellisessä haussa 15 sivua. CV:n tulisi olla maksimissaan yhden sivun pituinen. Siinä tulee olla valokuva, nimi, ikä, koulutus, viimeisimmät/tärkeimmät roolityöt, erikoisosaaminen ja yhteystiedot. Kuvan pitää olla ammattimainen headshot ja sen pitää olla tuore ja tunnistettava. (Harjanne 2018.)

Wäre (2018) tarkentaa, että vaikka hakija on nuori, CV:hen ei silti kuulu kouluproduktiot. Kouluproduktioiden sijaan voidaan mainita tärkeimmät opettajat, koska ne antavat kuvan siitä, mikä hakijaa kiinnostaa. Hän korostaa myös sitä, että CV:tä ei kannata yrittää pitkittää väkisin. On luonnollista, että nuorella hakijalla ei ole vielä työkokemusta. (Wäre 2018.)

Paljon myös oopperan parissa työskennellyt Heiskanen (2018) muistuttaa varsinkin klassiselta puolelta tulevia hakijoita, että musikaalien työnhaussa tulisi CV:ssä aina mainita musikaaleihin liittyvä työkokemus ensin. Heiskanen (2018) toivoo myös, että työkokemus esitetään niin, että uusin työ löytyy järjestyksessä ensimmäisenä.

Äänialamääritelmistä CV:ssä kapellimestareilla on erilaisia näkökulmia. Kontu (2018) toivoo näkevänsä hakijan äänialan määritelmän CV:ssä niin tarkasti kuin sen voi laittaa esimerkiksi ”pienestä f:stä kaksiviivaiseen f:n beltiala sekä muun äänialan kuvaus”. Vahvaselkä (2018) ei taas kaipaa äänialamääritelmiä sen takia, että ”usein se on sen ihmisen oma määritelmä, eikä se ole käytännössä sitten aina todenmukainen. Jotkut liioittelee, jotkut vähättelee. Se täytyy vaan kuulla.” (Vahvaselkä 2018.)

Sankari (2018) ja Nenonen (2018) toivovat hakijoilta myös rehellisyyttä hakemuksissa siinä, jos hakija ei todellisuudessa kuitenkaan voi ottaa työtä vastaan. Roolituksen tekeminen on aina lähtökohtaisesti iso työ. On turhauttavaa laittaa paljon energiaa sellaiseen hakijaan, joka ei kuitenkaan ole loppujen lopuksi käytettävissä. Jos hakijalla on jo sovit- tuja töitä, mutta haluaa silti tulla näyttätymään, hakija on tervetullut, kunhan lähtökoh- dista ollaan avoimia. (Nenonen 2018 ja Sankari 2018.)

Kyselytutkimuksessa pyydettiin arvioimaan hakijan tietämystä hyvän CV:n ominaisuuksista janalla, jossa luku kasvaa sitä myöten (0–100), miten paremmin hakija kokee ole-

vansa tietoinen hyvän CV:n ominaisuuksista. Vastausten aritmeettinen keskiarvo asettuu vähän yli puolen välin (59). Huomioitavaa on myös se, että janan vastauksissa on selkeä yhteys ikään. Mitä nuorempi vastaaja on ollut, sen paremmin vastaaja kokee keskimäärin tunnistavansa hyvän CV:n ominaisuudet. (Kyselytutkimus 2018.) Tämä ei varsinaisesti tarkoita sitä, että nuoremmat hakijat ovat esimerkiksi paremmin kouluttautuneita. Sen sijaan kyse voi olla siitä, että työnhakutaitoihin kiinnitetään kouluissa ja oppilaitoksissa nykyään enemmän huomiota kuin aiemmin. Alalla pitempään toimineilla saattaa taas olla koulutuksesta jo aikaa, jolloin käytännötkin ovat saattaneet muuttua.

Koska kyselytutkimukseen osallistuneet edustivat vain osaa hakijoista, en sen perusteella voi täysin yleistää kaikkien hakijoiden käyttäytymistä tai toimintatapoja. Kyselytutkimuksen perusteella voin kuitenkin todeta, että vaikka monella hakijalla onkin tietämystä hyvän CV:n lähtökohdista, hyvän CV:n ominaisuudet eivät ole kuitenkaan kaikille hakijoille päivänselviä. Selkeät ja yksiselitteiset hakuohjeet voivat näin ollen myös keventää hakemusten käsittelyn kuormittavuutta.

Hakemusten käsittely

Järjestävän tahon haastatteluiden (2018) mukaan hakemuksille tehdään usein esikarsintaa, koska hakemuksia tulee usein paljon ja aikataulut ja resurssit ovat rajalliset. Myös rekrytointikirjallisuuden mukaan esikarsinta on tehokas tapa säästää aikaa. Jotta esikarsinta on läpinäkyvä ja motivoiva hakijoiden silmissä, niin hakemusten läpikäynti tulee tehdä huolellisesti. (Salli ym. 2014, 48–51.)

Hakemusten käsittelytavat ja esimerkiksi se, kuka tai ketkä tekevät esikarsintaa hakemusten perusteella, vaihtelevat työryhmien kesken. Välillä hakemuksia käsittelee tuottajan lisäksi vain ohjaaja ja välillä hakemukset käyvät myös muun taiteellisen tiimin seulan läpi. (Kontu 2018 ja Wäre 2018.) Kapellimestari Segerstråle (2018) tarkentaa, että jos tuottaja laatii esikarsinnan itsenäisesti, hänellä tulee olla hakemusten käsittelyyn siihen tarvittava pätevyys.

Hakijoiden näkökulmasta esikarsinnan tekeminen on yleisesti ottaen hyvä käytäntö. Useampi hakija korostaa myös kyselytutkimuksen vastauksissa, että esikarsintaa voitaisi tehdä nykyistä tiukemminkin. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.) Hakijoita huolestuttaa esikarsinnan tekemisessä käytäntö, jossa tuottajalle annetaan myös taiteellista vastuuta karsinnan tekemisessä (ryhmähaastattelu 2018).

Koska Suomessa menee ammattinimikkeitä päällekkäin, tuottajat toimivat joskus myös niin sanotusti Casting Directoreina, jolloin he saattavat tehdä taiteellisia päätöksiä siitä, kenen kokemuksen he katsovat olevan tarpeeksi oikea. Näin ollen he tulevat päättäneeksi myös siitä, ketkä hakijoista pääsevät näyttäytymään tuotannon taiteelliselle tiimille. Herää kysymys, että mistä näkökulmasta ja millä pätevyydellä tuottaja näitä päätöksiä silloin tekee. (Nylund 2018.)

Mönkäre (2018) kuitenkin huomauttaa, että myös tässä käytännössä on havaittavissa positiivista kehitystä, ja että taiteellisella tiimillä on yhä suurempi rooli esikarsinnan tekemisessä. Oikeudenmukaisuuden tunteen nimissä hakijat toivovatkin, että esikarsintaa tekevät nimenomaan ne järjestävän tahon jäsenet jotka lopulta tekevät myös taiteelliset päätökset roolien valinnassa (ryhmähaastattelu 2018).

Hakijoiden kokemukset tuotannon viestinnästä silloin, kun hakijaa ei olla kutsuttu koe-esiintymiseen ovat kyselytutkimuksen (2018) mukaan vaihtelevia. Yhteistä hakijoiden vastauksissa on kuitenkin se, että moni kokee karsintaa koskevassa viestinnässä selkeitä puutteita. Välillä viestiä ei tule ollenkaan. Toisinaan karsinnasta viestitään niin, että perustelut puuttuvat, tai ne on koettu suppeiksi. Mitä enemmän hakukriteerejä avataan, sitä reilummaksi myös karsinta yleisesti koetaan. (Kyselytutkimus 2018.)

Kuten hakuilmoitusten dokumenttianalyysistäkin jo ilmeni, myös musikaalien työnhaussa on alettu hyödyntää sähköisiä hakulomakkeita. Käytäntö ei ole vielä täysin vakiintunut suomalaisiin musikaaliesiintyjien rekrytointiprosesseihin, mutta joissakin tapauksissa se on jo helpottanut hakemusten käsittelyä niin esikarsintaa tehdessä kuin koe-esiintymistilaisuudessakin. Sekä QI (2018) että Vahvaselkä (2018) ovat huomanneet sähköisen lomakkeen hyödyt mm. siinä, että lomakkeen voi suunnitella yksilöllisesti sen mukaan, minkälaisia kriteerejä tai hakijan ominaisuuksia hakemuksessa halutaan painottaa. Samalla tulostusnäkyvän voi suunnitella niin, että se palvelee myös raatia itse auditiontilaisuudessa (QI 2018).

Tarkoituksena oli saada raadille standardoitu hakemus, jossa oli tilaa myös muistiinpanoille. Hakemuksessa olimme määrittäneet kaikki vaaditut kohdat, ääniala, vahvuusalue, haettavat roolit ja CV ladattuna. Samoin systeemistä voi päättää, lähetetäänkö hakijalle tämä yhteenveto myös, jotta hakija voi tarkistaa lähettämänsä tiedot. (QI 2018.)

Kyselytutkimuksessa (2018) sähköiset lomakkeet saavat myös kiitosta.

Netti-ilmoittautumislomakkeet ovat toimiva systeemi. Paperiversioita ei nykyaikana enää tarvita. Oman kokemuksen mukaan muuta kuin CV ei tarvitse. Suurella todennäköisyydellä massahauissa erikseen kirjoitettuja hakemuksia ei lueta, vaan faktat katsotaan CV:stä. (Nainen 31-40 v. musikaaliantisti, kyselytutkimus 2018.)

Digitaalisten palvelujen ollessa niinkin näppäriä kuin nykyään, on vastaanottajan/jien kannalta melko kankeaa, että yhteen osoitteeseen lähetellään erinäisiä vapaamuotoisia hakemuksia. Osassa on liitteitä, osassa linkkejä, osassa ei mitään etukäteen pyydettyä tietoa...Sähköinen järjestelmä mahdollistaa kuitenkin ihan eri tavalla hakijoiden vertailun etukäteen (esim. työkokemus, ikä, typecasting-asiat). Kovin usein näkee sitä, että "raadilla" on hirvittävät nivaskat printattuja sähköposteja muttei lainkaan niiden mukana laitettuja liitteitä, ja siinä sitten tuhlataan kaikkien aikaa kyselemällä tietoja, jotka on etukäteen toimitettu (siinä liitteessä). (Nainen 31-40 v. näyttelevä laulaja, kyselytutkimus 2018.)

Rekrytointikirjallisuuden mukaan hakemusten käsittelyyn tulee varata riittävästi aikaa varsinkin, jos haku on ollut julkinen ja hakemuksia oletetaan tulevan paljon. Työmäärään varattu optimaalinen resursointi on perusteltua, koska kyseessä voi olla koko yrityksen voimavara ja tulevaisuus. (Vaahtio 2005, 137, 138; Vaahtio 2007, 71.) Rekrytointiviestinnässä tulee huomioida sekä haastatteluun valitut että siitä vaiheesta karsitut hakijat (Salli ym. 2014, 10-11).

Kuten tämän kehittämistyön menetelmien tuloksista ilmenee, yksi suurin haaste musiikaliesiintyjien työnhaussa on vapaamuotoiset hakemukset, niiden aikaa vievä käsittely sekä hakijoiden CV:n laatimistaidot (järjestävän tahon haastattelut 2018 ja kyselytutkimus 2018). Sen lisäksi, että hakijoiden tulee tunnistaa hyvän CV:n ominaisuudet, hakemusten käsittelyä voidaan tehostaa sähköisten lomakkeiden avulla. Sähköisten lomakkeiden käyttö myös tasapuolistaa hakijoita, kun vaaditut hakukriteerit esitetään raadille standardoidussa lomakkeessa. Standardoitu lomake helpottaa raadin työskentelyä myös audition-tilaisuudessa. Kun hakemus näyttää kaikkien hakijoiden kohdalta samalta, vaadittavat tiedot löytyvät nopeasti ja raati voi keskittyä olennaiseen. Kun mahdollinen esikarsinta on tehty, jatkosta tulee informoida kaikille hakemusten lähettäneille henkilökohtaisesti. Karsintaviestinnässä on hyvä huomioida yleiset karsintakriteerit.

Merkityksellistä on myös se, että esikarsinnan tekevät ne suunnittelutiimin jäsenet, joilla on kyseisen haun ja sen painotuksen kannalta vaadittava taiteellinen pätevyys. Rekrytointin kirjallisuuden mukaan tasa-arvoiset lähtökohdat voidaan taata tasapuolisella ja määrääaikoja noudattavalla hakemusten käsittelyllä (Salli ym. 2014, s. 48-51; Vaahtio 2007, s. 71; Vaahtio 2005, s 137, 138).

6.4 Audition-ohjeistus

Kun kysyin järjestävältä taholta auditionkutsun yhteydessä olevan ohjeistuksen merkityksestä Julkunen (2018) painotti sitä, että ohjeistuksen tulisi olla mahdollisimman selkeää ja aukoton. Selkeää ja aukoton ohjeistus edistää myös auditiontilaisuuden sujuvuutta. Toisaalta audicioneissa myös testataan hakijan valmiuksia ottaa asioita haltuun, joten ohjeistuksessa ei ole tarkoituksenmukaista avata kaikkia yksityiskohtia. (Julkunen 2018)

Karetie (2018) harmitteli taas sitä, että ohjeistuksia ei aina noudateta. Hän myös lisää, että kun työnhaussa haetaan henkilöitä johonkin tiettyyn rooliin ja teosta ei tunneta, hakijan on vaikea hahmottaa, minkälaista materiaalia koe-esiintymisessä kannattaa esitellä. (Karetie 2018.)

Hakijoiden kyselytutkimukseen osallistuneista 84 % koki, että ohjeistusta voisi kehittää (kyselytutkimus 2018). Myös hakijoiden ryhmähaastattelussa (2018) keskusteltiin ohjeistuksen yksityiskohdista ja sen kehittämisestä. Yhteenvetona hakijoiden näkemyksistä ohjeistuksen kehittämisessä voin tiivistää, että hakijan kannalta on tärkeää, että auditionkutsu ennakkomateriaaleineen lähetetään riittävän ajoissa ja, että kutsusta selviää mahdollisimman tarkasti koe-esiintymisen aikataulullinen kulku ja painotus. Jos audicioneissa halutaan kuulla omavalintainen kappale, sen ohjeistuksessa tulee tarkentaa toivottu musiikillinen tyyli etenkin silloin, kun teosta ei ole vielä julkaistu. Jos tyyliä on vaikea kuvailla tai se on käsitteenä laaja, musiikillinen referenssi voi auttaa avaamaan toivottua materiaalia. Jos raadilla on toiveita laulettavan kappaleen esityskielestä, se tulee mainita ohjeistuksessa. Samoin tanssiosuuden tyyllilajin painotus auttaa hakijaa varustautumaan tarvittavalla tavalla. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

Ohjeistusta ajatellen taiteellista tiimiä (2018) mietitytti omavalintaisen materiaalin valinta, sekä nuottien laatu (Harjanne 2018; Kontu 2018; Segerstråle 2018 ja Vahvaselkä 2018). Kontu (2018) painottaa teoksen julkaisun merkitystä ohjeistuksen kannalta ja avaa ajatuksiaan seuraavasti.

Ideaali olisi, ja itseasiassa toivoisin, että tämä olisi ihan vakiintunut käytäntö, että teos voidaan julkaista. Tällöin hakija voi itse ottaa selvää teoksen tyyllilajiin ja sen minkälaisia vaatimuksia eri tehtäviin hakevilta vaaditaan niin äänialallisesti kuin tanssillisestikin. Oleellista on se, että ollaan uskollisia annetuille tyyllilajille ja ymmärretään myös nuottien laadun tärkeys; esitettävä kappale on tyyllilajiltaan samankaltaisesta musikaalista, nuotti minkä tuo paikalle on sen musikaalin piano-partituurista ja sen kielisillä sanoilla, millä sen laulun esittää. Pahimmillaan nuotteja on annettu puhelimen näytöstä. Tai, että nuotissa on ollut vain laulumelodia. Ehkä

tämänkin voisi muotoilla ihan ohjeistukseen. Haasteena on se, että minä itse ja varmasti monet muutkin taiteellisessa tuotantotiimistä oletetaan paljon asioita. Että luullaan, että ihmiset tietää, mutta ei ne sitten tiedäkään. (Kontu 2018.)

Hakijoiden ryhmähaastattelussa keskusteltiin siitä, voidaanko esimerkiksi tanssijalähtöiseltä hakijalta odottaa samankaltaista musiikillisten tyyllilajien tietämystä omavalintaisen kappaleen valinnassa kuin muusikoilta tai vastaisuudessa muusikon koulutuksen saaneilta eri tanssilajien hallitsemista. Vaskelainen (2018) korostaa tällöin hakijan vastuuta ammatinvalinnasta.

Toisaalta, jos on valinnut että haluaa työllistyä tanssijana musikaaleissa, joissa pitää laulaa, niin tee se työ itse, kerää itselle sitä repertuaaria. Mun mielestä se on ihan perusvaatimus. Sama juttu näyttelijöille ja laulajille, että käy niillä tanssitunneilla. (Vaskelainen 2018.)

Ennakkomateriaalin valinnan suhteen Sankari (2018) muistuttaa hakijoita siinä, että ennakkomateriaalilla yleensä testataan teknisten taitojen lisäksi myös sitä, miten valmis hakija on sitoutumaan työhön.

Kun mietitään tuotannon vaatimuksia ja lyhyttä tuotantoaikataulua ja itse olosuhteita, ei ennakkomateriaaliksi valita teoksen helpointa pätkää. Kyllä se siinä mielessä myös mittaa sitä sitoutumista, että onko valmis tekemään töitä. Samalla niillä mitataan myös sitä äänialaa, mitä siinä teoksessa vaaditaan. (Sankari 2018)

Rekrytointiviestinnän näkökulmasta viestinnän tulee olla tiivistä sekä riittävän informaavaa. (Salli ym. s. 12) Kuten edellä olen esittänyt, koe-esiintymisen ohjeistuksen sisältö riippuu hyvin paljon siitä, miten paljon informaatiota on annettu varsinaisessa hakuilmoituksessa. Musikaalien työnhaussa audition-kutsuun liitetty ohjeistus on siinä mielessä hyvin merkityksellinen, että varsinaiset hakuilmoitukset ovat ryhmähaastattelun (2018), kyselytutkimuksen (2018) sekä tekemäni dokumenttianalyysin (2018) mukaan yleensä informaatioltaan suppeampia.

Järjestävän tahon haastatteluiden (2018) mukaan riittävän informaava ohjeistus edesauttaa kaikkien osapuolien toimintaa. Samalla kun hakija voi fokusoida valmistautumisensa, ei myöskään tuotannon sähköposti kuormitu lisäkysymyksistä. Olennaista eri haastattelujen (2018) ja kyselytutkimuksen (2018) perusteella on se, että kutsu ja ennakkomateriaalit lähetetään riittävän ajoissa, ja että kutsukirjeessä kerrotaan tulevan koe-esiintymisen kulku, painotus ja aikataulut. Mitä yksityiskohtaisempi ohjeistus on esimerkiksi aikataulun suhteen, sitä helpommin hakija voi ajoittaa oman keskittymisensä audition-päivänä (kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018).

Vaikka vastuu valmistautumisessa on ensisijaisesti hakijalla, Kontu (2018) huomauttaa, että järjestävän tahon ei tule liiaksi myöskään olettaa, että kaikki hakijat tiedostaisivat kaikkia audition-käytäntöjä. Siinä mielessä onkin tärkeää, että ohjeistuksessa huomioidaan ne seikat, jotka edesauttavat koe-esiintymisen sujuvuutta kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi oman materiaalin nuottien yksityiskohtaisista vaatimuksista voidaan hyvin muistuttaa, ja tanssiosuuden tyyllilajia kannattaa avata varsinkin, jos teos ei ole tiedossa. Olennaista on myös se, että hakija ymmärtää oman vastuunsa repertuaarinsa ylläpidossa ja päivittämisessä. Suositeltavaa on siis myös varautua muun ohjelmiston nuotteilla, vaikka sitä ei ohjeistuksessa yleensä mainitakaan.

Teoksen julkaisematta jättäminen aiheuttaa yhtäläillä haasteita niin ohjeistuksen kuin myös hakuilmoituksen laadinnassa. Teoksen julkaisuun tuleekin miettiä lähtökohtaisesti ratkaisuja, joilla se voitaisiin kertoa auditioniin kutsutuille hakijoille edes epävirallisesti. On selvää, että kun hakija tietää mihin teokseen ja mahdolliseen rooliin hän on hakemassa, vastuu oikeanlaisessa valmistautumisessa ja oman materiaaliin valinnassa on itse hakijalla. Kun teos ei ole tiedossa, vastuu riittävän informaation jakamisessa viimeistään auditionin ohjeistuksessa on järjestävällä taholla. Tällöin ohjeistuksen tulee olla mahdollisimman yksityiskohtainen, jotta hakija saa riittävän hyvän kuvan esimerkiksi valmistettavan materiaalin musiikillisesta tyyllilajista. Kuten aiemmin jo mainittiin, musiikilliset referenssit voivat avata tällaisissa tapauksissa toivottua tyyllilajia suhteellisen helposti ja yksinkertaisesti.

6.5 Audition-tilaisuuden fasilitointi ja ilmapiiri

Vastaanotto, tekniikka ja tilat

Audition-tilaisuudessa tulee panostaa hakijoiden kiireettömään vastaanottoon, henkilökuntaan ja tilasuunnitteluun (Aho 2018; Karetie 2018; Kirves 2018; Sankari 2018 ja QI 2018). Ahon (2018) mukaan auditioniin osallistuvan henkilöstön tulee olla sosiaalisilta taidoiltaan sellaisia, jotka tukevat itse prosessin etenemisessä. Vastaanoton kiireettömyyttä voidaan taas turvata sillä, että hakija pyydetään saapumaan riittävän ajoissa. Tilasuunnittelussa olennaista on erilliset tilat eri toiminnoille sekä kuuluvuuden huomioiminen.

Tilojen suunnittelu on myös tärkeää. Esimerkiksi remontin aikana ei voitu hyödyntää teatterin omia tiloja, vaan jouduttiin vuokraamaan erilliset tilat auditioneille. Tilassa oli erilliset huoneet pianisteille, cateringille, keskittymiselle ja itse koe-tilaisuudelle. Kuuluvuus oli myös tärkeää huomioida, jotta itse koetilaisuuden äänet eivät kuuluisi muille hakijoille. Siitä tulee itse hakijalle myös turvallisempi olo, kun voi luottaa siihen, että oma koe-esiintyminen ei vuoda ulos. Lähtökohtaisesti koe-esiintymistä ei haluta järjestää lavalla, ellei se tue itse produktion tarkoitusta. (Aho 2018.)

Tilojen ja tekniikan kannalta taiteellisella tiimillä on hyvin saman kaltaisia toiveita tuotannolle. Pianon tulee olla hyvä ja vireessä, tilaa liikkumiseen tulee olla riittävästi, soittolaitteet tulee olla helposti käsillä ja kameratallennus on hyvä työkalu myöhempää käyttöä varten. Oleellista on myös se, että tila on mietitty akustisesti niin, että pianon voimakkuus ja tilan luontainen akustiikka tukevat laulajan suoriutumista. Siitä, toteutetaanko koe-esiintyminen näyttämöllä vai harjoitushuoneessa, taiteellisella tiimillä on erilaisia näkemyksiä. Toiset näkevät näyttämön realistisempänä tilana, kun taas toiset kokevat harjoitushuoneen tukevan ajatusta siitä, että audition on osa prosessia. (Taiteellisen tiimin haastattelut 2018.)

Tilojen kannalta hakijat keskittyivät vastauksissa ensisijaisesti odotustiloihin, tanssitilan turvallisuuteen sekä akustiikkaan. Muiden hakijoiden äänekäs lämmittely tai muu keskittymistä häiritsevä toiminta koetaan hankaloittavan keskittymistä. Haasteellisinta on silloin, kun hakijoille on yksi yhteinen tila, jossa toiminnot sekoittuvat. Tuotannolliselta taholta toivotaankin mahdollisuuksien mukaan erillisiä tiloja keskittymiselle ja lämmittelylle sekä mahdollisimman tehokasta porrastusta aikatauluihin, jolloin ilmapiiri säilyy myös hakijoiden kesken rauhallisena ja keskittymistä tukevana. Odotustilojen huomioimisen lisäksi tanssiosuuteen käytettävän tilan tulee olla teknisesti turvallinen sekä suhteutettuna ryhmien kokoon. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

...”Usein ei ole tarjolla mitään ”rauhallista tilaa” jossa voisi varmuudella esim. hiljaisuudessa venytellä tai ihan vain odottaa vuoroaan, puhumattakaan esim. sähköpostiin vastailusta tai muusta työstä jota voisi odottelun aikana tehdä. Hakijat joskus odottavat pitkiäkin aikoja, ja olisi asiallista usein, että varattaisiin jokin tila esim. hiljaiseksi tilaksi tai rajattaisiin odotustilat esim. selkeästi odotustilaksi ja harjoitustilaksi; jollekin hakijalle voi olla myös kuormittavaa olla (joskus pienessä) tilassa, jossa muut alituisesti lämmittelevät tai avaavat ääntä. Toki tämän voi myös ajatella että on ammattilaisuutta löytää työkalut tällaisiin tilanteisiin, mutta kuinka usein olet ollut hakijana esim. suureen yritykseen ja siellä on laitettu kaikki 20 hakijaa odottamaan samaan eteiseen samaan aikaan? Jos ei ole porrastusta tai porrastetut ryhmät ovat isoja, on mielestäni järjestäjän kohdalta myös asiallista pohtia hakijoiden odotusmahdollisuuksien monipuolisuutta ja sopivuutta. Tämä vaikuttaa kuitenkin lähes suoraan hakijoiden ilmapiiriin ja siten myös oletettavasti koe-esiintymisen sujuvuuteen. (Nainen, 20–24 v. laulava näyttelijä, kyselytutkimus 2018)

Tanssilattian kunto ja tila ympärillä on hyvä olla turvallinen. Mikään proggis ei ole oman fyysisen terveyden riskeeraamisen arvoinen ja tämä periaate tulee tulla teatterin puolelta, sillä jokainen hakija katkoo vaikka kaulansa tullakseen valituksi. Mutta jos huipputyypin polvi osuu stagella olleeseen objektiin tai hän putoaa lavalta, koska lava ei ollut turvallinen, siinä on yksi potentiaalinen työntekijä vähemmän. (Nainen 31–40 v. musikaaliartisti, kyselytutkimus 2018)

Tekniikan ja tilojen suhteen eri osapuolet tavoittelevat siis käytännössä samoja asioita. On kuitenkin huomioitava, että kaikissa teattereissa ei ole mahdollista järjestää erillisiä tiloja esimerkiksi keskittymiselle ja lämmittelylle. Tällöin aikataulutuksen ja porrastamisen merkitys sekä tuotannollisen henkilöstön rooli nousevat yhä tärkeämmiksi. Edelliseen viitaten tilasuunnittelu tulee tehdä sen mukaan, miten paljon hakijoita on paikalla yhtä kertaa. Jos tiloissa ei ole joustovaraa, hakijamäärät tulee suhteuttaa tilojen mukaan. Häiritsevään ja äänekkääseen käytökseen on myös suositeltavaa puuttua tuotannollisen henkilökunnan puolesta. Tanssitilan turvallisuuden kannalta tulee ottaa huomioon ryhmien koko sekä teetetävän materiaalin laatu.

Säestäjät ja omavalintainen materiaali

Teknisten tilojen lisäksi erityistä huomiota hakijoiden vastauksissa sai säestäjien vaikutus onnistumiseen. Säestäjien toivotaan olevan erikoistuneita sekä hyvin valmistautuneita audition-tilanteisiin. Olennaista on hakijan ja säestäjän välinen kommunikointi ja yhteinen ymmärrys siitä, miten valittu kappale tulee esittää. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

Vahvaselkä (2018) tunnustaa säestäjän erikoistumisen merkityksen ja pyrkiikin valitsemaan säestäjän aina tyyllilajin mukaan. Hän peräänkuuluttaa myös maalaisjärkeä ja hakijan oman edun ymmärtämistä omavalintaisen materiaalin vallinnassa. Kontun (2018) mukaan audition-tilaisuuden sujuvuutta voidaan lisätä myös käytännöllä, jossa nuotit lähetetään etukäteen säestäjälle.

Säestäjäksi mietin aina vähän sitä minkä tyylinen se juttu on. Eri teokset ja tehtävät vaatii aina omanlaisensa osaamisen. Haasteena säestäjän kannalta on usein se, että hakijoiden nuottien merkinnät ovat olleet ihan mahdottomia primavistana soitettuna. Siinä toivoisin hakijoilta maalaisjärjen käyttöä. Jos ei ole sataprosenttisen varma, että säestäjä tuntee kappaleen, niin älä valitse sitä, koska silloin se sotkee sut. Jos vie sellaiset nuotit, joissa poukkoillaan ja ne sisältää monia erityismerkintöjä. Osaamisen ja osaamattomuuden kyllä näkee kaiken tämän läpi. (Vahvaselkä 2018.)

Hakijat pohtivat myös useamman säestäjän hyödyntämistä ja sen tarjoamaa harjoitusmahdollisuutta (kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Sen lisäksi, että se voi

lisätä hakijan turvallisuuden tunnetta, ryhmähaastattelussa (2018) asia nähdään nimenomaan kaikkien yhteisenä etuna. Kun hakija ja säestäjä voivat harjoitella ja kommunikoida tulevasta keskenään edes pikaisesti, sillä voidaan tukea keskinäistä yhteistyötä ja näin päästä myös parempaan tulokseen. Yhteistyö nähdäänkin ensisijaisena tavoitteena hakijan ja säestäjän välisessä vuorovaikutuksessa, oli ensimmäinen kohtaaminen sitten varsinaisessa koe-tilaisuudessa tai hakijan ja säestäjän yhteisellä harjoitusajalla. (Ryhmähaastattelu 2018.) Useamman säestäjän käytäntö saa kiitosta myös useissa kyselytutkimuksen vastauksissa (kyselytutkimus 2018).

Kuten haastatteluista ja kyselytutkimuksesta selviää, säestäjällä sekä hakijan omavalintaisella materiaalilla on suhteellisen iso rooli varsinaisen koe-esiintymistilaisuuden sujuvuuden kannalta. Sujuvuuden huomioiminen edistää myös itsessään kiireettömyyden tunnetta. Kun taas palataan eri osapuolien nostamiin onnistuneen auditionin lähtökohtiin, sujuvuus ja kiireettömyys ovat keskeisiä osapuolia yhdistäviä tavoitteita.

Sujuvuuden ja kiireettömyyden tunteen nimissä on siis selvää, että mitä vähemmän koe-esiintymistilanteessa on ylimääräisiä tapahtumia, sitä paremmin hakija voi keskittyä olennaiseen ja raati saa mitä luultavimmin yhä enemmän onnistuneita suorituksia eteensä. Myös säestäjän tulee olla näihin tilanteisiin erikoistunut ja omata tarvittaessa hyvät primavista-aidot. Kun materiaali on lähetetty hakijoille järjestävän tahon toimesta ennakkoon, tilaisuus on sujuvampi ja kaikille hakijoille tasavertaisempi, kun säestäjä on voinut valmistaa kaikille yhteiset koelaulukappaleet etukäteen. Jos lauluosuuteen varataan niin paljon aikaa, että hakija ja säestäjä voivat käytännössä ”harjoitella” keskenään ensimmäisen kerran ja hakija voi toistaa kappaleen useamman kerran lisäohjeilla, säävutetaan niin sanottu työstötila, josta mm. Kontu (2018) ja Nenonen (2018) puhuvat onnistuneen auditionin määritelmässään.

Haasteita tulee eteen silloin, kun hakijan toivotaan esittävän omavalintaista materiaalia hyvin lyhyessä koe-esiintymisajassa. Tällöin järjestävän tahon tulee pohtia, voidaanko koko audition-tilaisuus aikatauluttaa ja resursoida mahdollisesti useamman säestäjän käytännöllä tai esimerkiksi nuottien ennakkokatselmuksella. Nuottien läpikäyminen ennakkoon vie kuitenkin paljon aikaa säestäjältä ja käytäntö voi olla hankala varsinkin silloin, kun koe-esiintymiseen kutsuttuja hakijoita on paljon. Päädytään säestäjien kannalta sitten mihin käytäntöön tahansa, heillä tulee olla audition-tilanteeseen vaadittu erikoisosaaminen.

Omaavalintaisen materiaalin kohdalla on hyvä muistaa myös hakijan vastuu. Hakijan valitsema omaavalintainen materiaali tulee lähtökohtaisesti olla sen laatuista, että primaarivista-taitoinen säästäjä selviytyy siitä helposti harjoittelematta. Lisäksi hakijan on suositeltavaa antaa säästäjälle selkeä ohjeistus sekä jonkinlainen ele aloituksen merkiksi. Kuten hakijat ryhmähaastattelussakin totesivat, yhteistyö ja kommunikointi on tärkeää. Hakijan oma aktiivisuus voi auttaa myös tämän saavuttamisessa.

Ilmapiiri

Yleinen ilmapiiri varsinaisessa koe-esiintymisessä mietitytti sekä järjestävää tahoa, että hakijoita. Yhteenvedona voin todeta, että hyvä ja rento ilmapiiri on erityisen tärkeä elementti koko prosessin onnistumisessa (järjestävän tahon haastattelut 2018; kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Järjestävä taho (2018) tuo esiin myös sen, että ilmapiiriä on itsessään vaikea valmistella, vaan se syntyy vuorovaikutuksesta (järjestävä tahon haastattelu 2018).

Vahvaselkä (2018) korostaa hyvän ilmapiirin rakentamisessa lähtöasetelman tasavertaisuutta sekä ystävällistä kohtaamista. Vahvaselän lailla Kontu (2018) puhuu hyvän ja ennen kaikkea luovan ilmapiirin luomisesta, mutta myös siitä, kuinka tärkeää esikarsinnan tekeminen on realististen mahdollisuuksien näkökulmasta.

Itse pyrkii mahdollisimman leppoisaan tunnelmaan. Ihan yhtä paljon me tarvitaan niitä hakijoita kuin he meitä. Se on ihan tasavertainen sen kautta. Esitystä ei tule, jos ei tule hyviä esiintyjä. Ja lähtökohtaisestihan me ollaan aina sen esiintyjän puolella ja halutaan, että se onnistuu. Musta tuntuu, että kaikki ei aina ihan ymmärrä sitä. Joskus ohjaajat on saattanut osoittaa sen, että ei kiinnosta, mikä on ihan kamalaa. Toinen on nähnyt paljon vaivaa ja tulee sinne, niin kyllä siinä vaiheessa voi olla sen aikaa ystävällinen. Se ymmärrys on kyllä kasvanut tällä raadin puolella, että me oikeasti tarvitaan niitä ihmisiä. (Vahvaselkä 2018.)

Olen viimeaikoina saanut istua sellaisten ohjaajien kanssa, jotka luojan kiitos ovat tarkkoja siitä, että ilmapiiri on hyvä. Että kaikilla, jotka siihen osallistuu olisi sellainen olo, että sinne tullaan tekemään. Ilmapiiri auditionsissa pitäisi olla sellainen, että kaikki pystyy oikeasti näyttelemään ja tekemään parhaansa. Mikään muu ei auta ketään! En ymmärrä sellaista egon pönkittämisshommaa ollenkaan. Pyrin omalta tontiltani katsomaan niin, että kaikilla olisi mahdollisuus. Tämä tarkoittaa myös sitä, että auditionsiin ei kutsuta sellaista ihmistä, joilla ei yksinkertaisesti papereiden mukaan ole vaadittua osaamista. (Kontu 2018.)

Hakijat arvostavat myös inhimillistä ja ystävällistä kohtaamista. Sekä kyselytutkimuksen vastauksissa että ryhmähaastattelun keskusteluissa nostetaan esiin se, että tilanteet ovat pääosin olleet viime aikoina miellyttäviä ja kannustavia. Hyvä ilmapiiri ja oikeanlainen rento tunnelma sekä tunne siitä, että hakija kokee tulevaisuutensa kuuluksi ja nähdyksi

nousevatkin tärkeimmiksi teemoiksi hakijoiden pohdinnoissa. Äärimmäisen tärkeäksi koetaan myös se, että raati antaa täyden huomionsa jo koe-esiintymisen ensisekunneilta. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

Hakijoiden ryhmähaastattelussa (2018) pohdittiin myös oikeanlaisen tunnelman luomisen haasteita siinä, miten hyvää tarkoittavat humoristiset lausahdukset tai kommentoinnit voidaan joskus tulkita väärällä tavalla, jolloin ollaan helposti vaarallisilla vesillä. Mönkäre (2018) muistuttaakin, että koska hakija tulkitsee ihan pienimpiäkin asioita jännityksen alaisena, raadin tulee välttää kaikenlaista ylimääräistä kommentointia ja keskittyä kuunteluun ja kannustamiseen. Hakijat korostavat myös, että mitkään kehoon ja ulko- muotoon liittyvät kommentoinnit eivät kuulu audition-tilanteeseen (kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Auditionin ilmapiirillä ja järjestelyillä on kyselytutkimuksen (2018) mukaan merkittävä vaikutus (kyllä-vastauksia 95%) hakijoiden mielikuvaan teatterista työnantajana.

Eri osapuolien näkemysten mukaan auditionsien ilmapiirissä on selkeästi tapahtunut positiivista kehitystä (järjestävän tahon haastattelut 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Niissä on kuitenkin välillä havaittu myös epäasiallisuuksia. Kyselytutkimukseen (2018) vastanneista 17 % on kokenut epäasiallista kohtelua tai kommentointia viimeisen kahden vuoden aikana. Epäasiallisen kommentoinnin tai välinpitämättömän käytöksen ohella myös huonot järjestelyt ja aikataulujen venyminen koetaan kyselytutkimuksen (2018) mukaan epäasiallisena kohteluna.

Vaikka tämänkaltaiset tapaukset ovat olleet viime aikoina harvinaisia musikaalien audition-tilanteissa, aihe kuitenkin mietitytti sekä järjestävää tahoa että hakijoita. Järjestävä taho tunnistaakin, että audition-tilanteen asetelma voi korostaa eri yksilöiden luonteenpiirteitä, mikä voi esiintyä esimerkiksi tarpeettomana vallan korostamisella. Tuotannollisen tahon edustajat painottavat kuitenkin vastuutaan erilaisten epäasiallisuuksien ehkäisemisessä sekä tehokkaassa reagoinnissa. Tärkeää on myös tunnistaa se, miten jännittyneen hakijan näkökulmasta erilaisia eleitä ja kommentteja tulkitaan. (Järjestävän tahon haastattelut 2018; kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

Rekrytointikirjallisuudessa puhutaan haastattelutilanteen tasa-arvoisuuden korostamisesta tilaisuuteen liittyvillä järjestelyillä ja siitä, miten hakijan tulee tuntee haastattelunsa merkitykselliseksi. Työnantaja on vastuussa tilanteen sujuvuudesta sekä siitä, että ha-

luttu informaatio saadaan. Kun taustatyö ja hakupapereihin tutustuminen on tehty huolellisesti ennen haastattelua, haastattelijä voi keskittyä itse haastateltavaan. Vaikka jo alkumetreiltä olisikin selvää, että hakija ei ole sopiva juuri haettavaan tehtävään, haastattelu tulee viedä kunniakkaasti loppuun vakiintuneen proseduurin mukaan. Olennaista on myös esitellä paikalla olijat. (Vaahtio 2007, 78, 80, 81, 85 ja 88.)

Eri osapuolien näkemysten sekä rekrytointikirjallisuuden lähtökohtien mukaan audition-tilanteessa tulee siis korostaa tasavertaista asetelmaa sekä ystävällistä ja kannustavaa vuorovaikutusta. Aikataulut tulee suunnitella niin, että raadilla on aikaa valmistautua seuraavaan hakijaan. Tämä tukee ajatusta siitä, että jokainen hakija saa jakamattoman huomion jo ensisekunneista lähtien. On hyvä myös muistaa, että tehdessään esikarsinnan päätöksiä, raadin tulee ottaa samalla vastuu siitä, että jokainen kutsuttu kuunnellaan tasapuolisesti. Jos hakijoita on paljon ja aikataulu tiukka, on kaikkien edun mukaista, että auditionsiin kutsutaan vain sellaisia hakijoita, joilla on realistinen mahdollisuus ja riittävä osaaminen.

Olennaista on myös ymmärtää ilmapiirin vaikutus teatterin imagoon työnantajana. Tällöin järjestävä taho, vieraileva henkilöstö mukaan lukien, edustaa aina kyseistä teatteria. Vaikka audition-tilaisuudessa ohjaaja ja muu taiteellinen tiimi on yleensä vetovastuussa, teatterin johdon ja tuotannollisen henkilökunnan tulee varmistaa, että vallitseva ilmapiiri ja järjestelyt ovat sellaisia, jotka myös teatteri vastuullisena työnantajana ja organisaationa allekirjoittaa. Tämä tarkoittaa sitä, että jos esimerkiksi epäasiallista käytöstä tai kommentointia ilmenee, teatterin henkilökunnalla tulee olla oikeus ja velvollisuus puuttua käytökseen. Tuottajan tulee olla myös siinä mielessä puolueeton osapuoli, jolle hakija voi luottamuksellisesti ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta reaaliajassa. Toisaalta, hyvät järjestelyt ja kokemukset voivat vaikuttaa työnantajakuvaan ja teatterin yleiseen imagoon myös positiivisesti, jolloin hakija hakee luultavimmin uudestaan, kannustaa myös kollegoitaan hakemaan ja parhaassa tapauksessa myös jakaa positiivisia kokemuksiaan julkisesti.

Valmistautuminen ja vireystila

Kun taiteelliselta tiimiltä kysyttiin ensivaikutelman merkityksestä sekä hakijaan liittyvistä odotuksista ja toiveista audition-tilanteessa, selkeäksi yhteiseksi tekijäksi nousee hakijan asenne. Hakijalta toivotaan avointa ja rohkeaa otetta jännityksestä huolimatta. Tärkeää on myös fokuointi ja se, että hakija liittyy tekemisensä aina roolityöhön. (Taiteellisen

tiimin haastattelut 2018.) Koreografeja yhdistää taas ajatus siitä, miten hakijaa suhtautuu annettuun materiaaliin ja ympäristöönsä (Heiskanen 2018; Nenonen 2018 ja Wäre 2018). Koe-esiintymisten tanssiosuudessa testataan hakijan valmiuksien lisäksi usein myös yhteistyötaitoja ja sitä, miten hakija osoittaa esimerkiksi motivaatiotaan harjoittelun suhteen (Wäre 2018). Seuraavissa lainauksissa tiivistyy taiteellisen tiimin useita yhteisiä ajatuksia koe-esiintymisestä.

Toivon hakijalta sitä, että hän olisi mahdollisimman avoin ja auki. Kuuntelee sitä, mitä hänelle sanotaan ja tekee sen, mitä häneltä pyydetään. En etsi virheitä, vaan sitä persoonaa ja hakijan omaa lavasäteilyä. Ja, että hakija muistaisi sen, että ei ole kyse elämästä tai kuolemasta; vaan, että se huumori säilyisi. Monesti sellaiset ihmiset jäävät mieleen, vaikka eivät sopisivatkaan juuri kyseessä olevaan teokseen. Sen takia kannattaisi aina muistaa hakiessaan, että ”menee vaan”, ilman sen suurempia paineita tai odotuksia. Tietysti se haavoittuvuus on aina suurempaa, kun on ollut oikealla asenteella liikkeellä. Jos on jonkun kalvon alla, niin sitä säteilyä ei vaan näe. Vaikka olosuhteet olisi millaiset tai menee pieleen, niin se on kiinnostavaa, miten tietyt hakijat kuitenkin tulevat sieltä esiin. (Nenonen 2018.)

Pitämissämme auditionworkshopeissa on ilmennyt myös erilaisia oletuksia hakijoiden puolelta. Tämänkaltainen harhakäsitys, kuten että kappale tulisi esittää vain mahdollisimman puhtaasti ei pidä paikkaansa. Kyllä se olisi hyvä, jos kappaleen kohta on sisäistetty ja että se kappaleen esittäminen on yhteydessä itse roolityöhön. Jos haet työpaikkaa, jossa sun pitää olla näyttämöllä ja näytellä koko ajan, niin tottakai se kannattaa näyttää. (Kontu 2018.)

Opettele biisit niin melodisesti kuin sisällöllisesti. Tiedä, mistä se biisi on, kuka sen laulaa, miksi se lauletaan ja miksi se biisi on juuri sellainen, kun se on. Lauluosuus ei ole vain laulukoe, vaan se on osa jotain kohtaa siitä esityksestä. Sinä olet se hahmo, joka sen biisin laulaa, et oma itsesi. Sitä ei esitetä varsinaisesti raadille, koska sillä hahmolla on jotkut tunteet ja syyt laulaa se biisi jollekin. Valmista CV ammattimaisesti, lämmittele fyysisesti ja henkisesti. Älä tule sinne arvioitavaksi, että olenko hyvä vai en, vaan tulee näyttämään että tällainen minä olen ja tämän minä osaan ja että mun kanssa olisi tosi kiva tehdä töitä. Jos olen oikea siihen mitä te haette, niin hienoa. Auditionit eivät ole henkilökohtaisen osaamisen tai taitotason arvioimista vaan sitä, että onko hakija sopiva juuri tähän juttuun, mihin ollaan hakemassa. Tietenkin taitokin siihen liittyy, mutta se ei ole sen arvioimista. (Harjanne 2018.)

Yhtenä hyvänä käytäntönä nousee taiteellisen tiimin haastattelujen (2018) mukaan myös muun repertuaarin ylläpito ja sen mahdollinen hyödyntäminen koe-esiintymisessä. Useammin kansainvälisten hakijoiden hyödyntämä audition-kansio ei ole vielä juurtunut käytäntönä suomalaiseen audition-kulttuuriin, mutta taiteellisen tiimin jäsenet kannustavat sen käyttöä. Sen lisäksi, että hakija voi kansion avulla tarjota raadille erilaisia vaihtoehtoja tarvittaessa, kansioon valittu materiaali kertoo raadille myös lisää hakijasta (Harjanne 2018 ja Segerstråle.)

Kun hakijat jakoivat käytäntöjään valmistautumisen suhteen, vastauksissa toistui usein fyysisen valmistautumisen ja materiaalin opetteluun ohella henkisen valmistautumisen sekä riittävän unen ja ravinnon saannin tärkeys. Erityisen merkitykselliseksi audition-päivän valmistautumisessa nousee vireystilan merkitys ja valmistautumisen ajoitus. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

Kun taiteellisen tiimin edustajat pohtivat työssään onnistumista sekä siihen liittyviä odotuksia ja toiveita muille osapuolille audition-päivänä, vireystilan ylläpitäminen nousee tärkeäksi tekijäksi myös heidän näkökulmastaan. Vaikka päivät ovat yleensä pitkiä, jokaisen hakijan tulee saada raadilta tasapuolinen vastaanotto ja huomio riippumatta siitä, missä vaiheessa päivää hakija esiintyy. (Taiteellisen tiimin haastattelut 2018.) Myös tästä näkökulmasta huolellinen aikatauluttaminen, taukojen järkevä ajoittaminen ja suunnittelu on tärkeää. Koska ihmisten työtavat ovat erilaisia, taiteellisen tiimin vireystilan kannalta optimaalinen aikataulu tulee suunnitella työryhmän kanssa yhteisesti. Olennaista on myös se, että tuottaja on pitänyt huolen siitä, että kaikki tarvittava materiaali on helposti käsillä sekä catering toimii (taiteellisen tiimin haastattelut 2018).

Rekrytointipäätökset voivat olla alttiita erilaisten tiedostamattomien sosiaalisten tekijöiden vaikutuksille. Raadilla tuleekin olla hyvä itsetuntemus ja itsetietoisuus, jotta voidaan välttää erilaisia tiedostamattomia arviointiharjoja. Sallin ym. (2014, 70, 74 ja 76) mukaan negatiivinen tapaus tai väsymys voi vaikuttaa objektiiviseen arviointiin. Attribuutioerhe tarkoittaa taas sitä, kun toisen ihmisen käytös liitetään suoraan hänen persoonallisuuteen. On hyvä muistaa, että taustalla saattaa olla kuitenkin päivän suoritusta heikentäviä tilannetekijöitä. (Salli ym. 2014, 70, 74 ja 76.) Audition-päivät ovat usein pitkiä. Siksi ne vaativat taiteelliselta tiimiltä poikkeuksellista keskittymiskykyä. Tuotannollisten toimien tulee tukea taiteellisen tiimin työskentelyä, jotta se voisi välttyä erilaisilta arviointiharjoilta.

Hakijoiden toiveita ja odotuksia muille osapuolille kuvaa parhaiten muutaman kyselytutkimukseen osallistuneen vastaus, joissa kiteytyvät ja tiivistyvät jo aiemminkin esiteltyt aiheet. Näissä kommentteissa esiintyy useita hakijoiden yhteisiä ajatuksia aiheesta. (Kyselytutkimus 2018)

Tiedotus kulkisi koko ajan. Koskaan ei voi liikaa kertoa, missä mennään aikataulun ym. suhteen. Luotaisiin sellainen ilmapiiri, jossa olisi helppo onnistua - olisi aikaa tarpeeksi ja rento ote raadilla, kerrottaisiin, mitä haetaan ja painotetaan ja pidettäisiin hymy herkässä. Arvostettaisiin hakijoita mm. katsomalla suorituksia eikä papeleita. Aina tulisi tietoa auditionin jälkeen, vaikkei olisikaan päässyt ja vaikka

olisi tippunut jossain kohti. Kohtelias ja kiva sähköposti myös ei-päässeille. Nyt joutuu välillä arpomaan, miten kävi ja vasta kun kuulee jonkun päässeen, voi päätellä, ettei itse ole mukana. Jos on selkeää, että halutaan vain muutama ihminen ja hekin esim. kovia alan ammattilaisia jo, uskallettaisiin karsia karsilla kädellä koe-esiintymisiin kutsuttavia, jottei siellä joudu jonottamaan tunteja turhaan kuulakseen, ettei kuulukaan kohderyhmään, jota etsitään. Se on kaikkien osapuolten ajanhukkaa. On kaikkien edun mukaista, että saadaan oikeat tekijät oikeisiin produktioihin ja on todella hienoa, että yhä useampi teatteri pitää nykyään avoimet auditionit! Niitä vaan rohkeasti lisää - myös draamapuolelle! (Nainen, 41–50 v. musikaaliartisti, kyselytutkimus.)

Raadilta toivon ystävällistä ja asiallista käytöstä, mutta myös rehellisyyttä. Tuotannolliselta henkilökunnalta toivon selkeitä kommunikaatiotaitoja. Muilta hakijoilta mahdollisuutta rauhoittua ja ystävällisyyttä. Me emme ole siellä toistemme vihollisia, vaan voimme myös auttaa, jos joku kaipaa apua. (Mies, 31–40 v. laulava näyttelijä, kyselytutkimus 2018.)

6.6 Rekrytointipäätös ja palaute

Lopullisten valintojen tekemiseen vaikuttaa järjestävän tahon haastattelujen (2018) mukaan niin työryhmän kuin teatterinkin tavat sekä erilaiset aikataulutekijät. Siinä, miten nopeasti päätökset tulee tehdä, on järjestävän tahon edustajien välillä erilaisia näkemyksiä. Tuotannolliselta puolelta toivotaan tehokkuutta valintojen tekemisessä, koska koe-esiintymisten kautta valittu roolitus on usein vasta yksi palanen suuremmasta roolituksen palapelistä, jossa tulee aina ottaa huomioon myös teatterin omat näyttelijät ja budjetointi. Taiteellisen tiimin kannalta taas suuremmat linjaukset on usein helppo päättää, mutta varsinkin keskeisiä rooleja halutaan pohtia luonnollisesti pitempään. (Järjestävän tahon haastattelut 2018.)

On huomioitava, että usein roolitusta ei pohdita vain yksien henkilöiden varaan, vaan mahdollisia varasuunnitelmia tulee tehdä siltä varalta, jos valittu henkilö ei voikaan ottaa työtä vastaan. Koska jokainen roolitus tehdään aina hyvin tarkkaan mieltien myös henkilöiden keskinäisiä suhteita ja sosiaalisia energioita, yhden henkilön vaihtuminen voi aiheuttaa muutoksia myös muiden roolien roolituksessa. Tämän takia lopullisten valintojen prosessi on usein monipolvinen ja aikaa vievää. (Järjestävän tahon haastattelut 2018.)

Yhteistä järjestävän tahon haastatteluista on löydettävissä siinä, että tuotannollisen ja taiteellisen tiimin tavoitteena on tehdä jonkinlaisia päätöksiä jo pitkin audition-päivää ja päivän lopuksi valita mahdolliset jatkoon menijät. Valintojen tekemistä helpottavat erilai-

set muistiinpanotavat. Oleellista on myös se, että aikatauluissa on huomioitu aikaa arvioimiselle. Koska merkintöjen tekeminen tulee tehdä usein hyvin nopeasti, jokaisella taiteellisen tiimin jäsenellä on vakiintuneet yksilölliset järjestelmät eikä sen kehittämiseen varsinaisesti kaivattu uusia keinoja. On kuitenkin toivottavaa, että tuotannollinen henkilökunta avustaa kirjaamisessa tarvittaessa. (Järjestävän tahon haastattelut 2018.)

Muistiinpanot ovat merkityksellisiä niin valintojen tekemisessä kuin myös palautteen antamisessa. Palautteen antamiseen taiteellisella tiimillä on eriäviä näkemyksiä. Palautteen antaminen koettiin kuitenkin yhteisesti mahdottomaksi, kun hakijoita on satoja. Yhteistä järjestävän tahon vastauksissa on myös se, että mitä pidemmälle prosessissa edetään ja hakijamäärät tiivistyvät, sitä merkityksellisempää palautteen antaminen on jo ihan hakijan työpanoksen arvostamisen kannalta. (Järjestävän tahon haastattelut.)

Esimerkiksi Wäre (2018) kannattaa palautteen antamista, mutta korostaa myös hakijan vastuuta palautteen vastaanottamisessa, sen hyödyntämisessä sekä itsearvioinnissa.

Musta palautteen antaminen on myös ihmisten arvostamista. Kun hakija on nähnyt paljon vaivaa, niin kyllä mäkin voin sitten sen ajan antaa siihen. Yritän kirjaa kaikesta aina jotain ylös. Ennen annoin enimmäkseen kivaa palautetta, että mitä hyvää siinä ihmisessä on ja se ei sinällään vienyt asiaa eteenpäin. Nykyään yritän olla niin suorasukainen, kun vain pystyn. Koska sitten se on konkreettista - vain asiaa, eikä sillä ole mitään tekemistä henkilökohtaisen taitellisuuden kanssa. Sehän ei tarkoita sitä, etten mä voisi käyttää hakijaa jossain muualla. Välillä kuitenkin tuntuu, että ihmiset vähän jää siihen. Että jos ei saa töitä, niin kyllä silloin kannattaisi pohtia, mitä voisi vielä oppia, että sen saa seuraavalla kerralla. Monesti musikaaleissa pitää pystyä beltaamaan esimerkiksi tietylle korkeudelle, niin kyllähän se kannattaa harjoitella sitten sille korkeudelle. Tai että ei kannata olla kauhean isoja ryhtivirheitä. Niistä voi hankkiutua eroon. (Wäre 2018.)

Myös hakijoiden keskuudessa pohdittiin rekrytoinnin jälkiviestintää ja palautetta. Yhtenä tärkeänä huomiona ryhmähaastattelun (2018) keskusteluissa nousee esiin se, että valintaa koskevat keskustelut toivotaan käyvän aina virallisesti tuottajan välityksellä, jolloin vältytään kaikenlaisilta epämääräisyyksiltä. Palautteen kannalta taas hakijoiden suhtautumien eroa toisistaan. Toiset toivovat palautetta kehittyäkseen, toiset taas kokevat myös itsearvioinnin merkitykselliseksi. Yleisesti ottaen järjestävä taho saa ymmärrystä siitä, että varsinkin isommille hakijamassoille henkilökohtaisen palautteen antaminen on mahdotonta. Palautteen saaminen on toivottavaa varsinkin silloin, kun hakija on ollut lähellä valituksi tulemistä. (Ryhmähaastattelu 2018 ja kyselytutkimus 2018.) ”Palautteen tulisi kuitenkin olla aina eteenpäin vievää ja rakentavaa” (Vaskelainen 2018).

Kun kyselytutkimuksessa (2018) kysyttiin, onko hakija antanut itse palautetta järjestäville taholle, vain 15 % vastasi myöntävästi. Seuraavat ovat yleisimpiä syitä siihen, miksi palautetta ei hakijoiden toimesta ole annettu: Se ei ole ollut tarpeellista, siihen ei ole tarjottu mahdollisuutta, hakija on kokenut kynnyksen liian korkeaksi tai sen pelätään vaikuttavan rekrytointipäätökseen. Varsinkin negatiivisen palautteen antaminen koetaan haasteelliseksi. (Kyselytutkimus 2018.) Eräs kyselytutkimukseen vastanneista avaa ajatuksiaan palautteen antamisesta seuraavasti:

Koen usein ettei minulla ole oikeutta palautteen antamiseen. Ja pelkään ihan rehellisesti että palautteen antaminen vaikuttaa negatiivisesti siihen, miten joku järjestäjä minuun suhtautuu. Positiivista palautetta uskallan kyllä antaa. Tässä selkeästi pieni kehittämisen paikka näin hakijana ja tekijänä. (Nainen 25-30 v. laulava näyttelijä, kyselytutkimus 2018.)

Nylund (2018) pohti ryhmähaastattelussa hakijakokemusten keräämisen mahdollisia positiivisia vaikutuksia. Eräässä tapauksessa hakijakokemusten keräämisellä oli selkeästi positiivisia vaikutuksia seuraavien audition-järjestelyiden kehitykseen (Nylund 2018).

Rekrytointikirjallisuuden mukaan prosessin tehokkaasti, ammattimaisesti ja arvostavasti loppuun vieminen on tärkeää ja se antaa myös hyvän kuvan yrityksestä tulevaisuutta ajatellen. Hakijoita tulee tiedottaa mahdollisimman ripeästi ja myös ei-päätösten viestiminen tulee tehdä suoraselkäisesti, viivyttelämättä ja hakijaa kunnioittavasti. On hyvä myös tietää, millainen linjaus organisaatiolla on esimerkiksi siinä, perustellaanko päätöksiä vai ei. (Salli ym. 2014, 87; Vaahtio 2005, 193-194 ja Vaahtio 2007, 77.)

Rekrytointikirjallisuuden mukaan työnantajakuvan keskiössä on työnhakijan kokemukset ja sisäpiiritieto. Vaikka todellinen työnantajamielikuva todentuu kunnolla vasta työntekijänä, se voi vaikuttaa yrityskuvan rinnalla myös hakijamääriin. (Markkanen 2005, s.99.) Sekä hakijoiden ryhmähaastatteluissa, että kyselytutkimuksen vastauksissa nousee esiin se, että huonot järjestelyt tai muut huonot audition-kokemukset voivat vaikuttaa siihen, että hakija ei hakeudu saman työryhmän tai teatterin hakutilaisuuksiin uudestaan. (Kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018.)

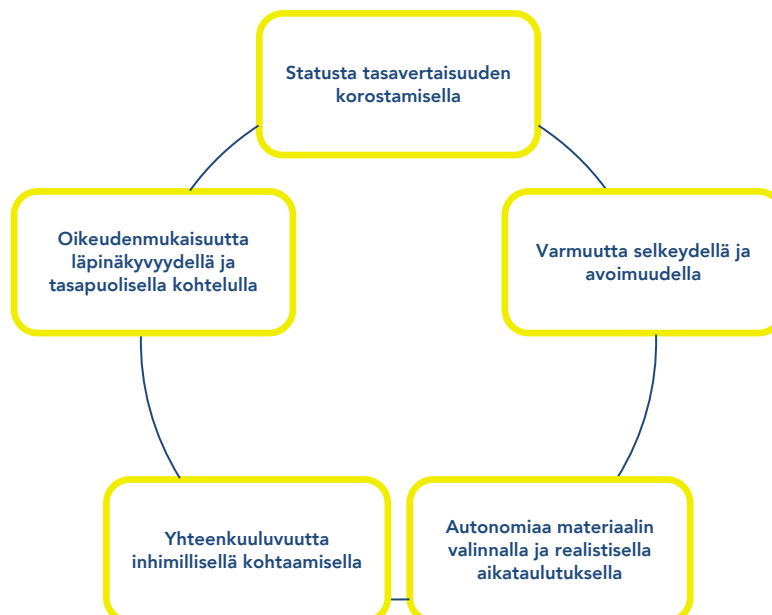
Vuorikosken (2017) mukaan erilaiset digitaaliset sovellukset ovat tuoneet läpinäkyvyyttä rekrytointiin nimenomaan siinä, että hakijat jakavat kokemuksiaan julkisesti. Tämä trendi on kokemukseni mukaan nähtävissä nousevana myös musikaalialalla. Hakijat ovat keskenään avoimia hakijakokemuksistaan ja yhä useammin ilmaisevat sekä tyytyväisyyttään, että tyytymättömyyttään esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Tätä silmällä pitäen,

säännöllisten nimettömien hakijakokemusten kerääminen on suositeltavaa. Näin voidaan tarkkailla rekrytointiprosessissa hyödynnettyjen käytäntöjen laatua sekä hakijatyytyväisyyttä.

Rekrytointikirjallisuuden ja eri osapuolien näkökulmien lähtökohtien mukaan rekrytointiprosessi tulee siis viedä maaliin ammattimaisesti ja hakijaa kunnioittaen. Näin ollen myös jälkihoito tulee olla tehokasta ja viestinnän tulee tapahtua virallisia väyliä pitkin. Palautteen kannalta on olennaista se, että taiteellisella tiimillä on siihen yhteinen linjaus ja jos palautetta luvataan antaa, lupaus tulee myös lunastaa. Myös säännöllinen anonyymien hakijakokemusten kerääminen on suositeltavaa.

6.7 Onnistunut audition SCARF-mallin näkökulmasta

Sosiaalisen vuorovaikutuksen lainalaisuuksiin kuuluu pyrkimys minimoida uhka ja maksimoida palkinto. Luottamuksellisen yhteistyösuhteen saavuttamisen ja tätä kautta myös onnistuneen rekrytointiprosessin nimissä onkin tärkeää, että hakija kokee työnhakuprosessin enemmän palkitsevana kuin uhkaavana. (Salli ym. 2014, 53.) Esittelen kuviossa 10 audition-prosessiin sovelletun SCARF-mallin, jolla voidaan minimoida uhan tunnetta ja tätä kautta tukea luottamuksellisen yhteistyön rakentamista.



Kuvio 10. Audition-prosessiin sovellettu SCARF-malli (Salli ym. 53 mukailten)

Statusta tasavertaisuuden korostamisella

Statuksen menettämisen pelolla on yhteys uhan tunteeseen. Jos siis hakija kokee asemansa selkeästi alhaisemmaksi suhteessa haastattelijaan, voi sillä olla suoria vaikutuksia hakijan suorituskykyyn. Keinot, jotka lisäävät tasa-arvon tunnetta, edesauttavat myös luottamuksen ja turvallisuuden tunteen rakentumista. (Salli ym. 2014, 54.)

Musikaaliesiintyjien rekrytoinnissa tasavertaisuutta tulee korostaa, koska lähtöasetelma on helposti epätasa-arvoinen ja paineistettu. Raadin tuleekin pohtia keinoja, joilla tasa-arvon tunnetta voidaan lisätä. Hyviä keinoja ovat mm. ystävällinen ja arvostava vastaanotto ja positiivinen palaute (Salli ym. 2014, 54). Musikaaliesiintyjien rekrytoinnissa tulee kuitenkin pyrkiä siihen, että audition-tilanteen tunnelma kuvastaa enemmän normaalia työtilannetta, jolloin hierarkkiset suhteet ovat lievempiä ja myös virheet ovat sallittuja. Tämän kaltainen lähtötilanne tukee ajatusta hakijan ja raadin yhteistyöstä, mutta edellyttää myös keskinäistä luottamusta. Hakijaa onkin hyvä muistuttaa siitä, että raati on aidoisti hakijan puolella ja hänen onnistumisensa on yhteinen etu. Tasavertaisuutta voidaan korostaa myös hakijapalautteen keräämisellä, jolloin hakijaa osallistetaan prosessin kehittämiseen. Hakijakokemusten kerääminen voi herättää myös itsessään luottamusta järjestävää tahoja kohtaan tulevaisuutta ajatellen.

Varmuutta selkeydellä ja avoimuudella

Yhtenä tärkeänä huomiona tuloksista nousee esiin se, että selkeällä ohjeistuksella koetaan olevan merkityksellinen rooli niin rekrytointiprosessin sujuvuuden kuin hakijan valmistautumisen kannalta. Selkeydellä ja ennustettavuudella on myös Sallin (ym. 2014) esittelemän SCARF-mallin mukaan yhteys varmuuden tunteeseen, jolloin hakija voi keskittyä haastattelutilanteessa olennaiseen maksimikapasiteetilla. Epävarmuuden tunne voi taas laukaista aivoissa virhesignaalin, jolla voi olla merkittäviä vaikutuksia itse hakijan suoriutumiseen. Henkinen valmentautuminen on sitä helpompaa, mitä ennustettavampi työhaastattelu on. (Salli ym. 2014, 55-56.) Mitä enemmän järjestävä taho voi siis avata rekrytointiprosessin kulkua, sen tavoitteita ja aikatauluja, sitä paremmin hakija voi valmistautua tilanteeseen myös henkisesti.

Näiden lähtökohtien valossa, järjestävän tahon tulee huomioida selkeys ja avoimuus niin audition-ohjeistuksessa kuin myös varsinaisena audition-päivänä. Ennustettavuutta ja varmuuden tunnetta voidaan lisätä audition-tilaisuudessa esimerkiksi kertomalla siitä,

annetaanko hakijan laulaa kappale kokonaan vai tullaanko se keskeyttämään. Hakijan turvallisuuden tunnetta ja audition-tilanteen ennustettavuutta lisää myös mahdollisuus harjoitella säestäjän kanssa. Aktiivinen ja ajantasainen tiedottaminen audition-päivänä on tärkeää.

Koska audition-tilaisuudessa voi joskus olla läsnä myös raadin ulkopuolisia jäseniä, paikalla olijoiden esittely on merkityksellistä, jotta hakija voi keskittyä niihin ihmisiin, jotka ovat valintojen kannalta merkityksellisiä ja paikalla olijat tulevat ainakin jollain tasolla tuksi.

Autonomiaa materiaalin valinnalla ja realistisella aikataulutuksella

Kontrollin tarve on turvallisuuden tunteen tarpeen ohella yksi psykologisista perustarpeistamme. Rekrytointiprosessissa onkin oleellista miettiä, miten työnhakijan autonomian ja itseohjautuvuuden tunnetta voidaan lisätä. Keinot, jotka siis lisäävät hakijan kontrollin tunnetta ja vaikuttamismahdollisuuksia parantavat samalla hänen autonomian tunnettaan ja tätä kautta edistävät luottamusta herättävän yhteistyösuhteen syntymistä. (Salli ym. 2014, 56-57.)

Kontrollin ja autonomian tunnetta voidaan musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessissa lisätä mm. esitettävän materiaalin valinnalla. Tämän kaltaiset käytännöt ovatkin hyvin yleisiä. Hakijalle voidaan tarjota esimerkiksi muutama eri vaihtoehto ennakkoon valmistettavasta materiaalista. Omaehtoisuuden kappaleen käytäntö tukee myös luonnollisesti hakijan kontrollin tunnetta.

Hakijan näkökulmasta kontrollin tunnetta lisää myös se, miten hän saa ajoitettua keskittymisensä. Hakijoiden ryhmähaastattelun (2018) ja kyselytutkimuksen (2018) mukaan vireystilan optimaalisen ajoittamisen keskiössä on realistiset aikataulut ja niistä tiedottaminen. Kun aikataulut on realistisesti suunniteltu ja ne myös pitävät, hakija voi luottaa siihen, että hänen vuoronsa ajoittuu suunnitellulle aikavälille. Tällöin hän voi myös kontrolloida toimiaan sen mukaisesti ja saa mahdollisuuden vaikuttaa valmistautumisensa onnistumiseen. Valmistautumisen ja tähän liittyvän autonomian ja kontrollin tunteen kannalta aivan ensimmäisenä lähtökohtana on kuitenkin se, että hakija tietää mihin tuotantoon ja minkälaisista tehtävistä hän on hakemassa. Musikaaliesiintyjien työhaussa tämä ei ole aina ollut itsestään selvää ja siihen tulee kiinnittää tulevaisuudessa erityisen paljon huomiota.

Yhteenkuuluvuutta inhimillisellä kohtaamisella

Epäinhimilliset lähtöasetelmat mietityttivät sekä järjestävää tahoa että hakijaa. Tämän takia musikaaliesiintyjien työnhaussa tuleekin löytää keinoja, joilla koko prosessia voitaisi inhimillistää. Aikataululliset resurssit ja suuret hakijamäärät huomioon ottaen, erityisen tärkeäksi tekijäksi nousee sosiaalinen kontakti.

SCARF-mallin mukaan ihmisillä on luontainen taipumus ja tarve muodostaa heimoja ja määrittää itsensä kuuluvaksi osaksi ympärillä olevaa ryhmää. Turvallinen ihmiskontakti onkin tutkimusten mukaan yksi ihmisen perustarpeista. Yhteenkuuluvuuden ja turvallisen ihmiskontaktin tunnetta voidaan lisätä avoimuudella haastattelijan puolelta. Esimerkiksi jonkin oman inhimillisen kokemuksen jakaminen tilanteessa voi kasvattaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luottamusta haastattelijan ja hakijan välillä. (Salli ym. 2014 s. 57-58.)

Hakijalle on erityisen tärkeää tulla yksilöllisesti kuuluksi ja nähdyksi (kyselytutkimus 2018 ja ryhmähaastattelu 2018). Taiteellisen tiimin jäsenet taas korostavat sitä, että he ovat aina esiintyjän puolella ja toivovat hänen onnistumistaan (taiteellisen tiimin haastattelut 2018). Nämä inhimillisyyttä korostavat lähtökohdat ovat merkityksellisiä myös yhteenkuuluvuuden tunteen kannalta.

Turvallisen kontaktin syntymistä voidaan edesauttaa kaikissa hakijan ja taiteellisen tiimin kohtaamisissa auditionin aikana. Taiteellisen tiimin pohjustuksissa ja alkupuheissa onkin hyvä tuoda yhteisiä tavoitteita esiin avoimesti ja pyrkiä mahdollisimman yhteisölliseen tunnelmaan. Koska yksilöllisessä audition-tilanteessa ei jää ylimääräisille keskusteluille juurikaan aikaa, taiteellisen tiimin tulee löytää vuorovaikutuksellisia keinoja, miten yhteenkuuluvuuden tunne välittyy myös ilman sanoja. Yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan lisätä myös aktiivisella kuuntelulla, jossa kiinnostusta osoitetaan ilmeillä, eleillä ja sanoilla (Salli ym. 2014, 57-58). On hyvä muistaa, että inhimillinen kohtaaminen on kaikkien osapuolien yhteinen etu ja sitä tulee vaalia kaikissa sosiaalisissa kontakteissa hakuprosessin aikana.

Oikeudenmukaisuutta läpinäkyvyydellä ja tasapuolisella kohtelulla

Kun analysoin tähän asti esitettyjä hakuprosessiin liittyviä keskeisiä teemoja, yhteenve-tona voin todeta, että hakutoimenpiteisiin kaivataan lisää läpinäkyvyyttä. SCARF-mallin mukaan rekrytointiprosessin läpinäkyvyyden lisääminen lisää itsessään myös hakijoiden

oikeudenmukaisuuden tunnetta, jolla on merkityksellinen rooli luottamuksellisen yhteistyön rakentamisessa. Myös tasapuolinen kohtelu lisää oikeudenmukaisuuden tunnetta. Oikeudenmukaisuuden tunteella on taas vahva yhteys koettuun arvostuksen tunteeseen. (Salli ym. 2014, 58).

Näiden lähtökohtien pohjalta musikaaliesiintyjien rekrytoinnissa tulee löytää kaikkia osapuolia hyödyttävät käytännöt, joilla haettavia tehtäviä, vaadittavaa osaamista ja tyyllilajeja voidaan kuvailla mahdollisimman läpinäkyvästi myös ilman teoksen julkaisemista. Ja vaikka teos julkaistaan, hakuilmoituksen sisällön tulee olla riittävän informoiva avoimista olevista tehtävistä sekä työtehtävien vaatimuksista. Taustalla tulee kuitenkin muistaa järjestävän tahon toive avoimuudesta. Oleellista on myös termistön valinta ja selkeä hakuohjeistus. Hämmentäviä ja monilla tavoin tulkittavia termejä tulee välttää.

Rekrytointiviestinnällä on luonnollisesti suuri merkitys hakuprosessin läpinäkyvyyden kannalta ja se tulee muistaa rekrytointiprosessin loppuun asti. Sen lisäksi, että hakukriteerit ja hakuohjeet tulee olla selkeitä, myös karsinnasta viestiminen tulee olla riittävän avointa, jotta oikeudenmukaisuuden tunne toteutuu. Kun hakukriteereistä ollaan avoimia rekrytoinnin alkumetreiltä asti, myös karsinta koetaan oikeudenmukaisemmaksi. Hakijoiden tasapuolinen kohtelu tulee ottaa myös huomioon koko prosessin aikana. Sähköinen hakulomake helpottaa prosessia niin hakijan kuin järjestävänkin tahon näkökulmasta ja se tuo itsessään myös läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta hakuprosessiin.

7 Onnistuneen auditionin ainekset

Tässä luvussa esittelen ideaalisen tuotantomallin onnistuneen auditionin edellytyksenä. Toisin sanoen tämän luvun aikana pyrin vastaamaan kehittämistyön päätutkimuskysymykseen: Miten toteuttaa onnistunut audition-prosessi? Tuotantomalli perustuu tuloksissa esitelyihin eri osapuolien näkemyksiin ja kehitysehdotuksiin sekä rekrytointikirjallisuudessa esitelyihin lähtökohtiin. Lisäksi avaan myös omia näkemyksiäni siitä, miten tuloksissa ilmenneisiin haasteisiin voidaan etsiä ratkaisuja.

Tulosten analyysin pohjalta voin todeta, että musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessin hallitseminen vaatii aivan erityistä ammattiosaamista niin järjestävältä taholta kuin hakijalta. Siihen kiinnitetään myös yhä enemmän huomiota. Useat haastatteluissa ja kyselytutki-

muksessa nostetut hyvät käytännöt ovat toki yleisiä, mutta ne eivät ole kaikissa rekrytointitapauksissa vielä vakiintuneita. Vakiintuneet käytännöt voivat lisätä ja kehittää myös hakijoiden työnhakurutiinia, jolla voi olla kehittävä vaikutus myös itse audition-osaamiseen.

Täysin standardoituneet käytännöt ovat sen takia käytännössä mahdottomia, että eri organisaatioilla on erilaiset resurssit ja jokaisen teoksen roolitus vaatii aina kohdennetun suunnittelun ja toteutuksen. Hyvien käytäntöjen vakiinnuttamisen kannalta, periaatteelliset lähtökohdat tulee kuitenkin olla kaikissa musikaalien rekrytointiprosesseissa huomioitu. Näin ollen olen nostanut Onnistuneen auditionin ainekset -tuotantomallissa suositeltavien käytäntöjen lisäksi esiin rekrytointiprosessin eri vaiheissa huomioitavat teemat ja lähtökohdat.

Vaikka monet viimeaikaiset järjestelyt saavat hakijoiden suunnalta kiitosta, musikaali-esiintyjien rekrytointiprosesseissa nousee esiin myös kaikkia toimijoita yhdistäviä kehityskohteita. Tulosten perusteella selkeitä kärkikehityskohteita ovat hakuilmoituksen ja ohjeistuksen sisältö, hakemusten käsittely sekä hakijoiden audition-osaaminen. Yhtenä tärkeänä eri osapuolia yhdistävänä tavoitteena on myös pyrkimys inhimillistää koko prosessia.

Eri toimijoiden onnistumisen edellytyksenä on realistinen ja resurssit huomioiva suunnittelu. Lähtökohtana tulee olla se, että suunnittelulle ja itse rekrytointiprosessille annetaan riittävästi aikaa ja suunnittelu toteutetaan koko järjestävän tahon kanssa yhteistyössä. Ennen kaikkea rekrytointiprosessin tavoitteet, siihen tarjottujen resurssien ja vaaditun työmäärän tulee olla suunnittelussa suhteutettuna keskenään.

Optimaalisen viireystilan ja koko prosessin sujuvuuden kannalta realistinen aikataulutus on tärkeää. Aikataulutuksen tulee olla porrastettu, käyttäjäystävällisesti suunniteltu ja sen tulee huomioida tauot, kohtuulliset päivittäiset hakijamäärät sekä eri osaamisalueiden keskinäiset painotukset eri osapuolien onnistumisen edistämiseksi. Varsinkin, kun yksittäinen koe-lauluaika on lyhyt ja hakijoilta halutaan kuulla omavalintaista materiaalia, useamman säestäjän käyttö on tehokasta. Se lisää käytäntönä sekä sujuvuutta että hakijan turvallisuuden tunnetta. Tilasuunnittelun tulee lähtökohtaisesti tukea raadin ja hakijan onnistumista. Myös siirtymiset eri paikkoihin tulee huomioida aikataulutuksen ja tilaisuuden sujuvuuden suunnittelussa.

Hakuilmoituksen ja audition-ohjeistuksen tulee olla huolellisesti suunniteltuja ja riittävän informoivia, jotta hakija voi itse arvioida soveltuvuuttaan ja kiinnostustaan ja valmistautua koe-tilaisuuteen parhaansa mukaan. Sanavalintoihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota. Iän määrittelemisen näyttämöikänä on hyvä käytäntö, joka ei rajaa hakijoiden ikää liian tarkkaan, vaan kertoo enemmän haettavan roolihahmon iästä. Jos suunnitteluryhmä haluaa pitää haun avoimempänä, se voidaan huomioida esimerkiksi ilmaisulla ”Tarkemmista hakukriteereistä huolimatta, toivomme näkevämme alan ammattilaisia monipuolisesti. Käymme kaikki hakemukset läpi perusteellisesti. Kutsumme audition-tilaisuuteen ne hakijat, jotka koemme soveltuvan teoksen asettamiin raameihin.” Tällöin hakija voi omasta tahdostaan hakea produktion, vaikka hakukriteerit eivät aivan täytyisikään. Taiteellinen tiimi voi tehdä ratkaisunsa hakijan sopivuudesta esikarsintaa tehdessä. Lähtökohtaisesti tulee pyrkiä siihen, että teos voidaan julkaista hakuilmoituksessa. Jos se ei ole mahdollista, teosta, sen tyyliä ja haettavia tehtäviä tulee kuvailla riittävän avoimesti tai koko rekrytointiprosessin ajoittamista tulee miettiä uudelleen mahdollisuuksien mukaan.

Sähköisen ilmoittautumislomakkeen avulla hakemusten käsittely on vaivattomampaa ja siinä voidaan myös rajata tehokkaasti halutun tiedon määrää. Saman sovelluksen kautta voidaan myös rekrytinnin loputtua kerätä nimettömiä hakijakokemuksia rekrytointiprosessin laadun varmistamiseksi.

Koska teoksen julkaisematta jättäminen hakuilmoituksissa aiheuttaa haasteita sekä järjestävälle taholle että hakijalle, ongelman ratkaisemiseksi tulee pohtia uudenlaisia käytäntöjä. Eräänlaisena ratkaisuna voisi olla esimerkiksi käytäntö, jossa julkaisu tapahtuu luottamuksellisesti audition-kutsun ohessa. Salassapitosopimuksia hyödynnetään kokemukseni mukaan usein esimerkiksi erilaisten tv:n talent-formaattien tuotannoissa. Tämänkaltaisia sopimuksia voitaisiin hyvin soveltaa myös musikaalien työnhaussa. Esimerkiksi allekirjoittamalla sähköisen salassapitosopimuksen, hakija pääsisi yksityiskohtaisempiin tietoihin teoksesta ja taiteellisesta työryhmästä silloin, kun näitä tietoja ei voida vielä virallisesti julkaista.

Viestintään tulee kiinnittää erityisesti huomiota. Kun viestintä on tehokasta, riittävän informoivaa ja yksiselitteistä, kukin osapuoli voi keskittyä olennaiseen. Rekrytointiprosessin aikana tehdyistä valinnoista tulee tiedottaa kaikkia siinä vaiheessa vielä mukana olleita hakijoita. Olennaista on myös se, että karsintakriteereistä ollaan avoimia. Tiedotuk-

sen tulee olla myös aktiivista varsinaisena audition-päivänä, jotta hakija voi ajoittaa keskittymisensä ja vireystilansa optimaalisesti. Musikaaliesiintyjien työnhaussa ei ole vielä hyödynnetty sosiaalisen median tarjoamia työkaluja yleisesti. Vaikka virallisen kontaktoinnin onkin suositeltavaa tapahtua aina henkilökohtaisen sähköpostin välityksellä, myös muunlaisia tiedotusväyliä voitaisi hyödyntää sähköpostin tukena. Audition-päivää koskevaa tiedottamista voidaan hallinnoida esimerkiksi vaivattomasti salaisen Facebook-tapahtuman välityksellä. Tiedotusvälineestä riippumatta, tärkeintä on kuitenkin se, että hakijat pidetään ajan tasalla auditionin kulusta.

Audition-tilaisuuden luottamuksellisen ja luovan ilmapiirin luomiseksi tulee etenkin raadin muistaa sosiaalisen vuorovaikutuksen lainalaisuudet mm. tasavertaisuuden korostamisesta, tasapuolisuudesta, yhteenkuuluvuudesta ja tätä myötä myös inhimillisestä kohtaamisesta.

Lopullisille valinnoille tulee olla riittävästi aikaa ja siihen liittyvät järjestelyt tulee aikatauluttaa etukäteen. Valinnoista ja valintaprosessin etenemisestä tulee tiedottaa kaikille viimeiseen vaiheeseen edenneille hakijoille. Myös lopullisten valintojen kohdalla valintakriteerien avoimuus on suositeltavaa. Palautteen antaminen voi ja saakin olla yksilöllistä, mutta jos sitä päätetään antaa, siinä tulee olla johdonmukainen ja tasapuolinen.

Koko audition-prosessin onnistumisen kannalta on hyvä tunnistaa hakijoiden oma vastuu valmistautumisessa sekä onnistumista edesauttavien toimintojen hallinnassa. Jatkuvan ammatillisen osaamisen kehittämisen lisäksi erityisen tärkeää on kiinnittää huomiota CV:n laatimiseen, oikeanlaisen materiaalin valintaan, nuottien laatuun sekä huolelliseen fyysiseen että henkiseen valmistautumiseen. Perusteellinen valmistautuminen edesauttaa myös siinä, että hakija voi itse luottaa osaamisensa ja kykenee jännityksestä huolimatta olemaan mahdollisimman itsevarma, vapautunut ja rento, ystävällistä sosiaalista kontaktia unohtamatta.

Esiintyjä rakastaa esiintymistä, tunnetilojen välittämistä ja tarinoiden kertomista. Audition-tilanteissa näiden elementtien tulee olla aivan yhtä lailla läsnä. Miksei siis nauttisi matkasta - niin kuin työtä tehdessä yleensäkin? On hyvä muistaa, että kukaan ei ole näiden haasteiden edessä yksin. Kaikki osapuolet joutuvat pinnistelemaan omien mukavuusalueidensa ulkopuolella ja ovat näin ollen siis samassa veneessä. Näitä lähtöasetelmiä ei voida liiaksi korostaa.

Hakijoiden audition-osaamisen kehittäminen ei ole kokonaisuutena kuitenkaan niin yksiselitteinen asia. Toki käytäntöjen vakiinnuttaminen, hakijoiden oma valveutuneisuus ja jatkuva ammattiosaamisen kehittäminen vie kehitystä eteenpäin, mutta ne eivät itsessään kehitä hakijoiden paineensietokykyä tai muita nimenomaan koe-esiintymisessä vaadittuja taitoja. Koska varsinaisia hakutilaisuuksia on Suomessa harvoin eikä rutiinia pääse syntymään niiden välityksellä, näitä taitoja pitää pystyä harjoittelemaan jollain muulla tavalla. Ratkaisuna ehdotankin kaikille avoimia audition-workshopeja, joissa simuloidaan varsinaista audition-tilaisuutta ja opetellaan nimenomaan audicioneissa vaadittuja taitoja. Avoimien audition-workshopien järjestäminen on tärkeää senkin takia, että alan ammattilaisten koulutustausta on niin kirjava. Erilaisia audition-työpajoja on kyllä aiemmin järjestetty, mutta ne ovat olleet lähinnä muutamien musiikkiteatterin erikoistuneiden oppilaitosten sisäisiä ja suunnattu vain alan opiskelijoille. Usealla alan ammattilaisella ei ole siis ollut mahdollisuutta kouluttaa itseään audition-taidoissa näiden koululaitosten ulkopuolella.

Ideaalitilanteessa näiden audition-workshopien kouluttajat koostuvat keskeisistä taiteellisen tiimin jäsenistä. Työpajojen avulla hakijat voivat ylläpitää audition-kuntoa sekä fyysisesti että henkisesti sekä kerryttää kallisarvoista työnhakijataitoihin liittyvää tietotaitoa. Koulutuksessa on tärkeää huomioida myös henkisen valmentautumisen työkalut. Audition-koulutukset lisäävät taiteellisen tiimin ja hakijoiden keskinäistä vuorovaikutusta. Niillä voi olla merkittävä vaikutus rutiinin syntymiseen, onnistumiseen ja myös siihen, että audition-tilaisuus koetaan tulevaisuudessa yhä inhimillisemmäksi.

Erityisen tärkeää on ymmärtää myös positiivisen asenteen kantava voima koko prosessin aikana ja sitä tulee vaalia kaikkien osapuolien toimesta. Positiivinen asenne virittää varsinaisessa koe-esiintymisessä luonnollisesti oikeanlaisen tunnelman, mutta se auttaa ennen kaikkea myös henkisessä valmistautumisessa. Kun prosessiin lähtee positiivisella ja avoimella mielellä, paineet eivät kasva niin isoiksi.

Seuraavalle sivulle olen koonnut onnistuneen audition-prosessin ainekset tiivistetysti. Koska tämän opinnäytetyön taustalla on koko ajan kulkenut ajatus siitä, että jokaisen osapuolen toiminta edistää myös muiden osapuolien onnistumista, olen huomionut mallissa kaikkien osapuolien toimintoja. Katkoviivalliset laatikot kuvaavat toimintoja, joissa tuotannollinen tiimi ja taiteellinen tiimi tekevät yhteistyötä (järjestävä taho), siniset laatikot kuvaavat toimintoja tai elementtejä, jotka ovat enimmäkseen tuotannollisen tiimin vastuulla ja keltaiset laatikot kuvaavat hakijan osuutta prosessissa.

ONNISTUNEEN AUDITIONIN AINEKSET

SUUNNITTELU

- Riittävästi aikaa
- Realistisuus
- Yhteistyö
- Tavoitteiden määrittely
- Kriteerien määrittely

AIKATAULUTUS

- Käyttäjystävällisyys
- Porrastus
- Tauotus & väliarviointi
- Kohtuulliset päivittäiset hakijamäärät
- Osaamisalueiden painotukset
- Tarvitaanko useampi säestäjä?
- Huomioi logistiikan

TILAT & TEKNIikka

- Vastaanotto
- Lämmittely & keskittyminen
- Akustiikka ja kuuluvuus
- Turvallisuus
- Suhteutettu hakijamääriin
- Hyvä, viritetty piano
- Koreografin hallittavat soittolaitteet

HAKUILMOITUS

- Teos / Musikaalin tyyliilaji
- Keskeiset aikataulut
- Haettavat tehtävät
- Tarkemmat erikoisvaatimukset
- Taiteellinen työryhmä
- Palkkauksen perusteet
- Selkeät hakuohjeet
- Muista mobiilius ja hakusanat!
- Sähköinen hakulomake (Lyyti yms.)

HYVÄ CV

- Yksi sivu
- Koulutus ja työkokemus
- Uusin ensin ja kohdennettuna kyseiseen hakuun
- Nimi, ikä ja yhteystiedot
- Erikoisosaaminen ja suositelijat
- Tuore ja tunnistettava kasvokuva

KÄSITTELY

- Tasapuolinen
- Määräaikoja noudattava
- Tehokas esikarsinta

OHJEISTUS

- Selkeä ja informoiva (auditionin kulku ja aikataulu)
- Ennakkomateriaalin nuotit / ohjeistus ennakkomateriaalin valmistamiseen
- (mm. musiikillinen tyyli, esityskieli, maksimikesto)
- Tanssiosuuden tyyliilaji

VALMISTAUTUMINEN

- Roolityön näkökulma
- Valitun materiaalin uskollisuus teoksen tyyliilajille
- Laadukkaat ja teipatut nuotit oikeassa sävellajissa (ja esityskiellä)

AUDITION-TILAISUUS

- Riittävästi henkilökuntaa
- Materiaalit järjestyksessä
- Aikataulujen tarkka valvonta
- Rauhallisen ja kiireettömän ilmapiirin ylläpito
- Aktiivinen tiedottaminen
- Henkilökunnan catering
- + raadin avustaminen

SOSIAALINEN KONTAKTI

- Tasavertaisuuden korostaminen
- Inhimillinen kontakti
- Ystävällinen ja kannustava viestintä
- Tasapuolisuus

KOE-ESIINTYMINEN

- Ole rohkea, avoin ja ystävällinen!
- Kunnioitathan myös kanssahakijan työrauhaa!

REKRYTOINTIPÄÄTÖS & JÄLKITYÖT

- Riittävästi aikaa (etukäteen aikataulutettu)
- Prosessin päätös ammattimaisesti ja hakijaa kunnioittaen
- Jälkiviestintä ja tiedottaminen
- Johdonmukaisuus ja tasapuolisuus palautteen antamisen suhteen
- Hakijakokemusten kerääminen

VIESTINTÄ HAKIJODEN SUUNTAAN KOKO PROSESSIN AJAN – TIIVIISTI JA ARVOSTAVASTI

8 Pohdinta

Tässä luvussa arvioin kehittämistyön onnistumista, sen jatkokehitysmahdollisuuksia ja sen sovellettavuutta kulttuurituottajan työhön. Nostan pohdinnassa esiin myös työn toteuttamisen aikana nousseita huomioita.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ja nostaa esiin hyviä musikaaliesiintyjien työnhaun käytäntöjä sekä lisätä itsessään audition-kulttuurin läpinäkyvyyttä. Kehittämistyön kantavana teemana oli eri osapuolien toiveet, odotukset ja näkemykset onnistuneen suorituskyvyn edellytyksinä. Koska musikaalien audition-prosessi on asetelmaltaan suhteellisen epäinhimillinen, eri osapuolien keskinäisen ymmärryksen lisääminen ja yhteistyön korostaminen oli tärkeää.

Tutkimuksen aikana vahvistui ajatus siitä, että aihe koettiin tärkeäksi eri osapuolien toimesta. Vaikka työn virallisena tilaajana toimi Metropolian Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma, työn selkeänä motivaattorina ja henkisenä taustavoimana oli myös musikaalialan ammattilaisten yhteisö. Haastatteluja tehdessä, sekä kyselytutkimuksen vastauksia lukiessa, oli aistittavissa, kuinka tärkeää näiden näkemysten jakaminen ja varsinainen kehittämiskohde eri toimijoille oli. Haastattelut olivat erittäin antoisia ja ne herättivät paljon keskustelua. Se, että kyselytutkimukseen osallistui noin 100 hakijaa ensimmäisen vuorokauden aikana sen julkaisusta, voi kertoa taas jotain siitä, miten merkitykselliseksi aihe koettiin hakijoiden näkökulmasta. Vahva sitoutuminen tutkimukseen voi olla selitettävissä myös sillä, että palautteen antaminen järjestelyistä ei ole ollut yleistä, eikä siihen ole annettu aiemmin mahdollisuutta.

Kehittämistyön aineistonkeruumenetelmien avulla pystyin syvällisesti selvittämään eri osapuolien näkemyksiä aiheesta. Tämän työn tavoitteiden kannalta oli perusteltua pitää kehittämistyön rajaus laavana ja tehdä laaja selvitys. Näin laajan näkökulman sisällyttäminen juuri tämän kehittämistyön toteuttamiseen oli mielestäni ainoa tapa saada kokonaisvaltainen, moniääninen ja tätä kautta myös mahdollisimman realistinen kuva tutkitavasta aiheesta. Rekrytointikirjallisuuden esittelemät teoriat ja näkemykset kiinnittivät kehittämiskohteen yleisiin työnhaussa huomioitaviin lähtökohtiin, jotta voin lähestyä aihetta avoimesti ja puolueettomasti myös alan yhteisön ulkopuolelta.

Kehittämistyön tavoitteen kannalta keskeisiä tuloksia olivat huolellinen ja ammattimainen suunnittelu sekä erilaiset käytännöt, jotka nimenomaan edesauttavat sujuvuutta, kiireetömyyden tunnetta ja luottamuksellisen yhteistyön rakentamista. Onnistuminen edellyttää rentoa ja luovaa ilmapiiriä. Turvallisuuden tunne on yksi oleellisimmista rennon ja luovan ilmapiirin luomisen edellytyksistä, ja kaikkien rekrytointiprosessissa hyödynnettyjen toimenpiteiden tulee tukea sen saavuttamista. Tämä on erityisen tärkeää musikaaliesiintyjien rekrytoinnissa, koska haastatteluvaiheella eli audition-tilaisuudella on niin merkityksellinen rooli rekrytointipäätösten tekemisessä. Selkeiksi kehittämiskohteiksi nousivat hakuilmoituksen ja audition-ohjeistuksen sisältö, hakemusten käsittely sekä hakijoiden audition-osaaminen. Löysin kehittämistyön aikana näihin kehittämiskohteisiin erilaisia konkreettisia kehitysehdotuksia niin eri osapuolien näkemysten kuin tulosten analyysin pohjalta.

Alan aiempi tuntemus oli sekä eteenpäin vievä että haastava elementti opinnäytetyöprosessissani. Samalla kun pystyin hyödyntämään hiljaista tietoa aiheesta, minun tuli olla äärimmäisen tarkkana, että henkilökohtaiset näkemykseni aiheesta eivät johdattele liikaa tutkimusta. Tämän haasteen tiedostaen keskityin tuomaan objektiivisesti esiin eri osapuolien näkemykset juuri sellaisina, jollaisina ne aineistonkeruumenetelmien avulla näyttäytyivät. Hiljaista tietoa aiheesta olen voinut hyödyntää tulosten arvioinnissa ja analysoinnissa, kehitysehdotusten pohdinnassa sekä siinä, että opinnäytetyössä ylipäättänsä keskitytään niihin teemoihin, jotka ovat alan ja aiheen kannalta realistisesti keskeisiä. Musikaaliartisti- ja tanssijauran aikana karttunut verkosto ja kontaktit helpottivat myös olennaisesti aineistonkeruussa.

Erytisen haastavaa oli luoda pohja opinnäytetyön kehittämiskohteen kuvaukselle, koska aiheesta ei ollut suoraan löydettävissä kirjallista materiaalia tai aikaisempia tutkimuksia. Tämä osio muokkaantuikin ehkä eniten koko prosessin aikana. Jossain vaiheessa hyödynsin työssä teatteritilastoja ja musiikkiteatteriin liittyvää julkista keskustelua, mutta nämä lähtökohdat eivät mielestäni kuvanneet riittävän hyvin varsinaista kehittämiskohdetta, musikaaliesiintyjien rekrytointia. Kuvauksen yhtenä haasteena oli myös se, että minulla oli varsin paljon tietoa aiheesta myös itselläni, jonka hyödyntäminen ei ollut lähteen näkökulmasta lähtökohtaisesti kuitenkin suositeltavaa. Päädyin lopulta ratkaisuun, joka saattaa poiketa yleisistä opinnäytetyökäytännöistä. Hyödynsin tutkimuksessa toteutettujen haastattelujen taustoitulosiota tiedonannon näkökulmasta. Seison kuitenkin ratkaisuni takana sen takia, että nämä näkemykset kuvaavat parhaiten mielestäni sitä, minkä takia aiheeseen tuli ylipäättänsä paneutua.

Vaikka tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli pääasiallisesti selvittää aihetta tuotannollisesta näkökulmasta, uskon, että sillä on myös merkityksellinen vaikutus hakijoiden valmistautumiseen sekä fokuoituun työnhakuun. Kehittämistyön tulokset esittelevät laajasti niitä odotuksia ja toiveita, joita taiteellisella tiimillä on myös hakijoita kohtaan ja ne antavat näin konkreettisia vinkkejä hakijan valmistautumiseen. Hakijoiden näkemykset antavat taas eri teattereille ja työryhmille arvokasta tietoa hakijakokemuksista ja siitä, mitkä elementit koetaan hakijan onnistumisen kannalta tärkeiksi. Kuten aiemmin on todettu, eri osapuolien onnistuminen edistää myös muiden osapuolien onnistumista. Kun ajatellaan, että hakijan onnistuminen on kaikkien yhteinen etu, näiden näkemysten esiin tuominen oli erityisen tärkeää.

Opinnäytetyö avaa kattavasti eri osapuolien näkemyksiä. Tutkimuksen avulla onnistuin selvittämään ja tuomaan esiin hyväksi havaittuja käytäntöjä sekä kehittämään vanhojen käytäntöjen rinnalle myös uusia. Opinnäytetyön tavoitteet täyttyivät siis suunnitelmien mukaan. Tämän opinnäytetyön laajempia vaikutuksia voidaan todentaa vasta ajan kuluessa. Itselläni on kuitenkin vahva usko siihen, että työstä on hyötyä varsinkin yksilötasolla. Jotta työ on mahdollisimman monille hyödynnettävissä, lähetän sen eri teattereille ja julkaisen alan foorumeissa ja yhteisöissä. Tämä lisää itsessään myös läpinäkyvyyttä, mikä on yksi tämän kehittämistyön tärkeistä tavoitteista.

Kehittämistyön tulokset eivät sinänsä yllättäneet, mutta oli mielenkiintoista huomata, miten useat tutkimuksessa nousseet teemat yhdistivät kaikkia osapuolia. Tärkeänä oivalluksena voidaan myös pitää sitä, että alalla vallitsee erilaisia oletuksia ja tottumuksia, joiden vaikutukset eivät ole aina positiivisia. Tämä opinnäytetyö herättää toivottavasti eri osapuolia tiedostamaan ja kyseenalaistamaan näitä tottumuksia ja oletuksia ja myös korjaamaan virheellisiä käsityksiä. Erilaisten oletusten ja virheellisten käsitysten syntyminen ei ole yllättävää siinä mielessä, että aiheesta ei ole aiemmin julkaistu tutkimuksia Suomessa.

Tämä opinnäytetyö on sellaisenaan hyödynnettävänä audition-prosessien suunnittelussa ja niiden toteuttamisessa. Onnistuneen auditionin -ainekset tuotantomallia voidaan käyttää hyvänä muistilistana, kun musikaalien esiintyjien rekrytointiprosessiin valmistaututaan kaikkien eri toimijoiden näkökulmasta. Tämän lisäksi työtä voidaan soveltaa myös muiden kulttuurialojen rekrytinnissa. Rekrytinnin näkökulman lisäksi työ herättää myös ajatuksia yleisistä sosiaalisen vuorovaikutuksen lainalaisuuksista.

Kehittämistyön menetelmien avulla kerätty aineisto on niin laaja, että en voinut työn rajauksen nimissä nostaa tässä opinnäytetyössä esiin kaikkia aineistossa ilmenneitä aiheita tai ainakaan keskittyä niihin syvällisesti. Aineistoa voidaan kuitenkin hyödyntää aihealuetta sivuavissa aiheissa tai kun halutaan tutkia jotain yksittäistä teemaa tarkemmin. Kerätty aineisto on esimerkiksi täysin hyödynnettävissä erilaisten audition-koulutusten suunnitteluun ja järjestämiseen tai jos halutaan esimerkiksi tutkia jotakin näkökulmaa lähemmin.

Opinnäytetyötä tehdessä heräsi myös muutama uusi kiinnostava tutkimusaihe. Ennen kaikkea olisi mielenkiintoista tutkia, minkälaisia suoria vaikutuksia tällä opinnäytetyöllä on musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessien kehitykseen. Koska kyselytutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli herättää hakijoiden ajatuksia työnhakijakäyttäytymisestään, olisi mielenkiintoista tutkia, miten se konkreettisesti toteutui ja oliko sillä kehittävä vaikutus.

Nostin kehittämistyön analyysin pohjalta esiin myös muutamia uusia kehitysehdotuksia. Näitä olivat mm. teoksen epävirallinen julkaisu luottamuksellisesti sekä sosiaalisen median hyödyntäminen tiedotusväylänä. Näiden käytäntöjen testaaminen reaalityönteossa sekä testissä ilmenneiden hyötyjen ja haasteiden selvittäminen olisi myös motivoiva tutkimusaihe. Aihetta olisi erittäin mielenkiintoista tarkastella myös sosiaalisen identiteetin sekä erilaisten muiden sosiaalisten tekijöiden näkökulmasta.

Tehdyn tutkimuksen avulla musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessiin voitaisiin laatia laajempi ja yksityiskohtaisempi tuotantokäsikirja, joka huomioi myös teattereiden erilaiset resurssit. Työtä voidaan edelleen jatkaa aina erilaisten tuotantomallien konseptointiin asti. Jos toteuttaisin tutkimuksen uudestaan, korostaisin eri osapuolien yhteistyötä menetelmien toteutuksissa vielä enemmän. Esimerkiksi työssä voitaisiin hyödyntää yhteisöllistä ideointipajaa niin, että osallistujina on eri osapuolien edustajia. Tämän lisäksi opiskelisin kyselytutkimuksen laatimista ja sen analysointia vielä lisää, jotta sen tarjoama materiaalia voitaisiin hyödyntää vieläkin tehokkaammin.

Prosessi oli intensiivinen ja erittäin opettavainen. Lisäksi sen läpivieminen vei paljon enemmän aikaa, mitä olin alun perin arvioinut. Työstämiseen kulunut aika oli loppujen lopuksi mielestäni valmiin työn etu niin varsinaisen sisällöllisen tuotoksen kuin viimeistelynkin kannalta. Pidempi aikaikkuna mahdollisti sen, että pystyin hetkeksi välillä myös irtautumaan työstä, mikä avasi taas uusia ajatuksia ja näkökulmia.

Vaikka minulla oli omakohtaista kokemusta aiheesta entuudestaan, opin ja oivalsin paljon myös uutta. Erityisen mielenkiintoista oli sukeltaa henkilöstöhallinnan maailmaan. Kehittämistyön aikana toteutetut haastattelut ja kyselytutkimus sekä rekrytointikirjallisuuden lähtökohdat avasivat näkemyksiäni aiheesta laajemmin ja auttoivat lähestymään sitä uusista näkökulmista. Sen lisäksi, että tämän opinnäytetyön avulla opin hahmottamaan rekrytoinnin tärkeitä lainalaisuuksia, koen, että sain todella arvokasta tietoa sekä auditioneiden järjestämiseen tuottajana että niihin valmistautumiseen musikaaliartistina.

Havahduin myös arvostamaan omia vahvuksiani musikaalialalla. Tunnistin, että minulla on paloa jakaa matkan varrella opittua tietotaitoa myös eteenpäin. Opinnäytetyötä tehdessäni innostuin audition-workshopien järjestämisestä. Näissä koulutuksissa voin laajalaisesti hyödyntää ammatillista osaamistani niin tuottajana kuin esiintyjänäkin. Lisäksi voin samalla soveltaa ja hyödyntää konkreettisesti tämän opinnäytetyön antia.

Lähteet

Dramaonline 2018. Musical theatre. Verkko-osoite: <<https://www.dramaonlineibrary.com/genres/musical-theatre-iid-2493>> (luettu 25.11.2018).

Kendrick, John 2017. Musical Theatre A History. London: Bloomsbury Publishing Plc.

Laine, Markus; Bamberg, Jarkko; Jokinen, Pekka 2007. Helsinki: Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus.

Markkanen, Mikko 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Helsinki: WSOY.

Suomen Teatterit ry. (STEFI) 2018. Tiedonanto puhelimitse. 28.11.2018.

Ojasalo, Katri; Moilanen, Teemu; Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rekrytointi.com 2018. Verkko-osoite: <<https://rekrytointi.com/tyonhaku/tyohakemus/tal-lainen-hyva-tyohakemus/>> luettu 15.11.2015).

Rutherford, Neil 2012. Musical Theatre Auditions and Casting. London: Methuen Drama.

Salli, Minna; Takatalo, Sini 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki: Kauppakamari.

Vaahtio, Eeva-Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.

Vaahtio, Eeva-Leena 2007. Pestaa paras, rekrytoinnin opas esimiehille. Helsinki: Edita.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS kustannus.

Vuorikoski, Hanna 2017. Rekrytoinnin trendit 2017. Videoseminaari. Oikotie. Verkkosoite: <<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/tilaisuudet/rekrytointi-suomessa-2017#videogalleria>> (katsottu 27.10.2018).

Haastattelut

Järjestävä taho

Aho, Tiina. Tuotantosuunnittelija. Svenska Teatern. Haastattelu 18.10.2018. Helsinki.

Harjanne, Samuel 2018. Ohjaaja. Mm.. Kinky Boots (HKT), Billy Elliot (TTT). Puhelinhaastattelu 22.10.2018.

Heiskanen, Osku 2018. Koreografi-ohjaaja. Mm. Oopperan kummitus (Kansallisooppera, Göteborgin Ooppera), Cabaret (TTT). Haastattelu 19.10.2018. Helsinki.

Julkunen, Laura 2018. Tuottaja. Kuopion kaupunginteatteri. Puhelinhaastattelu 23.10.2018. Helsinki.

Karetie, Pia. Tuottaja. Helsingin kaupunginteatteri. Haastattelu 19.10.2018. Helsinki.

Kirves, Taru 2018. Tuotanto- ja henkilöstöpäällikkö. Tampereen Teatteri. Haastattelu 16.10.2018. Helsinki.

Kontu Eeva 2018. Kapellimestari-säveltäjä. Mm. Kinky Boots (HKT), Tytöt 1918 (TTT). Haastattelu 16.10.2018. Helsinki.

Nenonen, Markku 2018. Ohjaaja-koreografi. Mm. Billy Elliot ja Vampyyrien tanssi (HKT), Haastattelu 16.10.2018. Helsinki.

Qi, Hongjia. Tuottaja. Ace Productions. Haastattelu 25.10.2018. Helsinki.

Sankari, Heikki. Teatterinjohtaja-ohjaaja. Samppalinnan kesäteatteri. Haastattelu 21.10.2018. Helsinki.

Sejerstråle, Martin. Kapellimestari-pianisti. Mm. Cats (TT), Oopperan kummitus (Kansallisooppera). Haastattelu 17.10.2018. Helsinki.

Thibblin, Joachim. Teatterinjohtaja. Svenska Teatern. Haastattelu 18.10.2018. Helsinki.

Vahvaselkä, Jussi. Kapellimestari-säveltäjä. Mm. Varissuo-musikaali ja Tom of Finland -musikaali (TKT). Haastattelu 25.10.2018. Helsinki.

Wäre, Reija 2018. Ohjaaja-koreografi. Mm. Varissuo-musikaali ja Tom of Finland -musikaali (TKT). Haastattelu 19.10.2018. Helsinki.

Hakijoiden ryhmähaastattelu 29.10.2018. Helsinki

Osallistujat:

Kaila, Hanna

Kitti, Jenni

Korhonen, Reetta

Mäkinen, Ville

Mönkäre, Hanna

Nylund, Jukka

Vaskelainen, Katrin

Dokumenttianalyysin aineisto

Ace Production 11.5.2017. Koe-esiintyminen Mamma Mia! –tuotantoon Helsingissä. Tanssin Tiedotuskeskus. <<https://www.danceinfo.fi/ilmoitustaulu/koe-esiintyminen-mamma-mia-tuotantoon-helsingissa/>> (luettu 20.11.2018.)

Helsingin kaupunginteatteri 9.4.2018. Koe-esiintyminen musikaaliin. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Jyväskylän kaupunginteatteri 9.11.2018. Haemme avustajia musikaaliin. Verkko-osoite: <https://www.jyvaskyla.fi/uutinen/2018-11-09_haemme-avustajia-musikaaliin?fbclid=IwAR3jvjl3b-thz4xApQyFQVdcUglySa0Tr4vV-gXs5wnETpMzPvLPc_4j06s> (luettu 20.11.2018.)

Kuopion kaupunginteatteri 25.9.2018. Kuopion kaupunginteatteri hakee naistanssijoita Cabaret-musikaaliin. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Oulun kaupunginteatteri 15.3.2017. Oulun kaupunginteatteri etsii tanssijoita ja laulajia musikaaliin, joka ensi-iltansa tammikuussa 2018. Kaleva. Verkko-osoite: <https://www.kaleva.fi/uutiset/kulttuuri/oulun-kaupunginteatteri-hakee-laulajia-ja-tanssijoita-musikaaliin/754411/?fbclid=IwAR3MI_vonc_jTSsgXLxbZs1LMowK-QsAwmhTy68BBFHwVcLLFzqjptzCvk> (luettu 20.11.2019.)

Oulun kaupunginteatteri 12.2.2018. Oulun kaupunginteatteri hakee tanssi- ja laulutaitoisia nuoria ja nuoria aikuisia rooleihin ja ensembleen. Tanssin Tiedotuskeskus. Verkko-osoite: <<https://www.danceinfo.fi/ilmoitustaulu/oulun-kaupunginteatteri-hakee-tanssi-ja-laulutaitoisia-nuoria-ja-nuoria-aikuisia-rooleihin-ja-ensembleen/>> (luettu 20.11.2018.)

Samppalinnan kesäteatteri 11.9.2017. Etsimme laulu- ja tanssitaitoisia henkilöitä ensi kesän Honeymoon in Vegas –musikaaliin! Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827>> (luettu 20.11.2018.)

Samppalinnan kesäteatteri 26.9.2018. Samppalinnan kesäteatteri etsii laulavia näyttelijöitä uuteen Disney-musikaaliin. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827>> (luettu 20.11.2018.)

Seinäjoen kaupunginteatteri 16.8.2017. Seinäjoen kaupunginteatteri hakee syksyllä 2018 ensi-iltansa saavaan uuteen kotimaiseen musikaaliin laulavaa 25-35 vuotiasta naisnäyttelijää sekä miesnäyttelijää. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827>> (luettu 20.11.2018.)

Seinäjoen kaupunginteatteri 7.8.2018. Seinäjoen kaupunginteatteri tuottaa Törnävän kesäteatteriin Seinäjoelle kesällä 2019 Monty Pythonin hulvattoman musikaalin Spamalot. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827>> (luettu 20.11.2018.)

Svenska Teatern 28.5.2017. Vi söker erfarna kvinnliga och manliga sångare/skådespelare till roller och ensemblen för Chess. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827>> (luettu 20.11.2018.)

Svenska Teatern 5.11.2018. Vi söker kvinnliga och mannlige skådespelare, sångare och dansare. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Tampereen Teatteri 9.3.2018. Musikaali Notre Damen kellonsoittaja Tampereen Teatteriin syksyllä 2019. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Tampereen Työväen Teatteri 5.3.2017. Haemme Billy Elliot –musikaaliin 18–60-vuotiaita laulavia ja liikunnallisia miehiä. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Tampereen Työväen Teatteri 14.9.2018. Tampereen Työväen Teatteri hakee syksyllä 2019 ensi-iltaan tulevaan musikaaliin Poikabändi laulavia ja tanssivia 20–35-vuotiaita miehiä cover-tehtäviin ja avustajiksi. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Turun kaupunginteatteri 2018. Haussa naisnäyttelijä musikaalin päärooliin. 14.9.2018. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Turun kaupunginteatteri 5.10.2017. Haemme näyttelijöitä! Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Turun kaupunginteatteri 3.11.2017. Etsimme nuorta naisnäyttelijää. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>>

Vaasan kaupunginteatteri 7.10.2018. Vaasan kaupunginteatteri hakee laulajia ja tanssijoita syksyn 2019 musikaaliin. Koe-esiintymiset Suomessa. Verkko-osoite: <<https://www.facebook.com/groups/410629295794827/>> (luettu 20.11.2018.)

Haastatteluteemat ja -kysymykset

Taiteellisen tuotantotiimin (ohjaajat, kapellimestarit ja koreografit) haastatteluteemat ja kysymykset

Taustoitus ja nykyhetken yleinen kartoitus

Mitä sinulle tulee ensimmäiseksi mieleen auditionsista?

Kuka olet? Kerro hieman taustastasi ja siitä ja siitä, minkälainen on sinun roolisi teatterin maailmassa.

Miten koet, että musikaalikulttuuri maassamme on yleisesti kehittynyt ja mihin suuntaan olemme menossa? Entä auditionsia ajatellen?

Minkä takia avoimia koe-esiintymisiä ylipäättänsä järjestetään? Ja pitäisikö järjestelmää mielestäsi kehittää jotenkin?

Kansainvälisten käytäntöjen hyödyntäminen ja soveltuvuus Suomessa

Valmistelu, suunnittelu ja hakuilmoitukset

Miten prosessi etenee yleisesti?

Miten paljon tiedetään jo haettavista rooleista / haettavien esiintyjien vaatimuksista, kun hakuilmoitus laaditaan?

Pohditaanko hakuilmoituksen yksityiskohtia yhdessä? Onko siihen aikaa?

Kuinka paljon tuotanto, budjetti tai teatterin sisäiset säädökset / toiveet vaikuttavat itse rekrytointiprosessiin?

Kuka johtaa rekrytointiprosessia? Ohjaaja, teatterinjohtaja, tuottaja vai joku muu?

Hakemukset ja esikarsinta

Minkälainen on hyvä CV?

Mitä mieltä olet linkeistä videoihin tai omiin sivuihin?

Koetko, että hakuilmoituksista yleensä puuttuu jotain sellaista, mikä voisi helpottaa sinun työtäsi?

Voisiko hakemusten käsittelyprosessia tehostaa mielestäsi jotenkin? Voisitko hyödyntää uusia tekniikoita? Google Forms tms.?

Ennakkotehtävät

Mikä on mielestäsi kohtuullinen määrä uuden opettelussa?

Kuinka paljon aikaisemmin ennakkomateriaali tulisi mielestäsi lähettää? Niin, että se helpottaisi myös sinun työtäsi raadissa?

Ohjeistus ja auditiontilaisuuden suunnittelu

Voisiko pääsykoeohjeistuksessa / tilaisuuden suunnittelussa huomioida jo jotain sellaisia elementtejä, jotka auttavat raadin työskentelyssä / yleisessä sujuvuudessa itse pääsykokeissa?

Oletko huomannut eroja ohjeistuksissa ja onko sillä ollut vaikutuksia sinun työhösi itse koe-esiintymispäivänä? Kerro esimerkkejä.

Koe-esiintyminen

Miten valmistaudut pääsykoepäivään? Kuinka paljon asioita pohditaan raadin jäsenten kesken? Puhutaanko yleisestä ilmapiiristä ja onko se tärkeää? Entä eettiset asiat, hakijoiden kohtelu? Jännittääkö sinua?

Minkälaisia odotuksia sinulla on hakijasta? Mitä yleensä etsit, mihin kiinnität huomiota, minkälaiset asiat ovat mielestäsi tärkeitä? miten hakijan tulisi mielestäsi valmistautua pääsykokeisiin?

Kuinka hakijat tulisi ottaa vastaan?

Kuinka suuri merkitys hakijan ensivaikutelmalla mielestäsi on? Onko vaatetuksella tai ulkoisella huolitellulla yleisilmeellä merkitystä? Tarttuuko esiintyjän energia sinuun helposti?

Ajatuksia tilaisuuden tunnelmasta, ilmapiiristä ja etiikasta?

Mikä on mielestäsi riittävä aika per laulaja / ryhmä?

Vaikuttaako kiireen tuntu keskittymiseesi?

Voisiko aikataulutuksessa huomioida raadin jäsenien suorituskykyä jotenkin paremmin?

Taukojen ajoitus ja kesto?

Mikä on mielestäsi kohtuullinen aika yhtäjaksoiselle arvioinnille?

Kuinka suuri merkitys kahden säästäjän -taktiikalla on mielestäsi yleiseen sujuvuuteen ja esiintyjien suoritukseen?

Tekniikka ja tilat:

Kameratallennus ja sen merkitys? Riittävät tilat tanssille? Akustiikka? Taukotilat? Muut tilat?

Mitä haluaisit sanoa hakijoille? Mitä hakijan tulisi ottaa huomioon esimerkiksi omavalintaisen kappaleen esittämisessä?

Miten voisit auttaa itseäsi työsi onnistumisessa? entä muut osapuolet?

Jälkityöt ja palaute

Kuinka lopulliset valinnat tehdään? Onko sillä merkitystä kuinka nopeasti valintapalaveri järjestetään pääsykokeiden jälkeen? Kuinka paljon valintoja hahmotellaan jo esimerkiksi pääsykoepäivän edetessä?

Miten suhtaudut palautteen antamiseen? Onko se tarpeellista? Kysytäänkö sitä usein? Voisiko palautteen antamista helpottaa tuotannollisesti jotenkin? Lomakkeet itse pääsykokeissa?

Miten määrittelet onnistuneen auditionin sinun näkökulmastasi?

Ryhmähaastattelun keskustelun aiheet ja kysymykset

Taustoitus ja nykyhetken yleinen kartoitus

Kuka olet? Kerro hieman taustastasi ja siitä ja siitä, minkälainen on sinun roolisi teatterin maailmassa.

Miten auditionsista ajatellaan yleisellä tasolla ja ovatko ne kehittyneet yleisesti viime vuosina?

Miten kansainväliset hakijat vaikuttavat?

Onko jotain sellaista, mikä tuntuu erityisen vaikealta tai jotain, mistä kaipaisit lisää tietoa?

Hakuilmoitukset

Ajatuksia hakuilmoituksista?

Onko joku asia hakuilmoituksissa herättänyt viime aikoina erityisesti huomiota? Miksi?
Toistuuko ilmoituksissa jotain keskeisiä puutteita tai tiettyjä termejä, jotka ohjaavat suuntaan tai toiseen?

Hakemuksen tekeminen + CV (onko hakijoilla selkeä kuva siitä, mihin tulisi pyrkiä?)

Valinta pääsykokeisiin (esikarsinta) ja ohjeistus

Miten karsituille viestitään? Entä valituille?

Voisiko ohjeistuksessa huomioida paremmin jotain seikkoja? Mitä?

Koe-esiintyminen

Mitkä asiat vaikuttavat onnistumiseen?

Toiveita tai odotuksia muille osapuolille?

Viestintä ja ilmapiiri tilaisuuden aikana

Jälkityöt ja henkinen valmennus

Palaute

Onnistumisen / epäonnistumisen kokemukset ja niiden vaikutukset seuraavaan työnhakuun

Miten määrittelet onnistuneen auditionin sinun näkökulmastasi?

Kyselytutkimus

Auditionit Suomessa hakijan näkökulmasta

0 %

Tervetuloa!

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, joka keskittyy musikaaliesiintyjien rekrytointiprosessiin ja sen kehittämiseen. Olen rajannut tutkimukseni nimenomaan ammattituotantoihin. Työn tavoitteena on selvittää onnistuneen musikaalityönhaun ainekset käyttäjälähtöisesti. Se pyrkii huomioimaan eri osapuolien toiveita ja edellytyksiä onnistuneeseen suoritukseen ja samalla tuomaan läpinäkyvyyttä koko järjestelmään. Kyselyssä ja itse tutkimuksessa käytän audition -termiä ja koe-esiintymistä rinnakkain toiston ehkäisemiseksi.

Tutkimuksen kannalta on äärimmäisen tärkeää, että vastaat rehellisesti. Kaikki lomakkeet käydään läpi anonymisti ja luottamuksellisesti.

Kysely sisältää sekä avoimia, että monivalintakysymyksiä. Avoimista kysymyksistä suurin osa on vapaaehtoisia ja voit vastata niihin ihan lyhyestikin muutamalla sanalla. Vastaamisaika riippuu siitä, miten perusteellisesti haluat paneutua avoimiin kysymyksiin.

Kiitos vaivannäöstäsi jo etukäteen!

Seur.

(muuta)

Ikä *

- Ole hyvä valitse
- Alle 20 v.
- 20-24 v.
- 25-30 v.
- 31-40 v.
- 41-50 v.
- 51-60 v.
- yli 60 v.

Sukupuoli *

- Ole hyvä ja valitse...
- Nainen
- Mies
- Muu

Koulutus *

- Ole hyvä ja valitse...
- Teatteritaiteen maisteri (Teak, Näty)
- Musiikin maisteri
- Muusikko AMK (musiikkiteatteri TAMK)
- Muusikko AMK (musiikkiteatteri LAMK)
- Tanssijan maisteritutkinto
- Tanssijan kandidaattitutkinto
- Muusikko (AMK)
- Muusikko
- Työssä oppinut
- Muu
- Teatteritaiteen kandidaatti (Teak, Näty)
- Musiikin kandidaatti

Vahvuusalue *

- Ole hyvä ja valitse...
- Tanssija
- Laulaja
- Näyttelijä
- Musikaaliantisti
- Laulava tanssija
- Tanssiva laulaja
- Laulava näyttelijä
- Näyttelevä laulaja
- Tanssiva näyttelijä
- Näyttelevä tanssija
- Sirkusantisti
- Muu

Kuinka kauan olet ollut ammatissa? *

- Ole hyvä ja valitse...
- Opiskelija
- Juuri valmistunut ammatissa 2-5 v.
- 5-10 v.
- yli 10 v.
- yli 20 v.

Haku viimeisen kahden vuoden aikana

Miten moneen musikaalin koe-esiintymiseen olet hakenut viimeisen kahden vuoden aikana Suomessa? *

- Yhteen
- Muutamaiin
- yli viiteen
- yli kymmeneen
- Niihin, jotka minua kiinnostivat taiteellisesti
- Tarjolla oleviin amatööri- ja ammattiproduktioihin
- Tarjolla oleviin ammattiproduktioihin

Jos sinua ei kutsuttu koe-esiintymiseen, miten sinua informoitiin, saiko riittävän tiedon karsintakriteereistä? Miten koit tilanteen yleisesti?

Mistä saat tietoa koe-esiintymisistä (valitse kaksi yleisintä)? *

- Koe-esiintymiset Suomessa Facebook -ryhmässä
- Sosiaalisesta mediasta, muiden jakamana
- Teattereiden omilta nettisivuilta
- Teattereiden tai koululaitosten ilmoitustaululta
- Työnvälitysformaateilta (Mol, Duunitori yms.)
- Teattereiden somekanavilta
- Muu?

Koetko saavasi hakuilmoituksista riittävän tiedon siitä, mihin olet hakemassa? *

- Kyllä
- En aina
- En

Miten suhtaudut avustaja-termiin hakuilmoituksissa? *

- Ei merkitystä siihen haenko työtä vai en
- En hae työtä, koska oletan, että produktion ei palkata ammatillaisia
- Otan yhteyttä teatteriin ja kyselen lisätietoja

Miten hakuilmoitusten sisältöä tulisi mielestäsi kehittää?

(muuta)

Työnhakijaprofilii

Missä medioissa ylläpidät työnhakijaprofilia (mietit sisältöä myös työnhakijana)? *

- Facebook
- Instagram
- LinkedIn
- Omat sivut
- Artistisivut sosiaalisessa mediassa
- Muu, missä?

Olisitko valmis käyttämään sinulle uusia digitaalisia tekniikoita tai alustoja parantaaksesi työnhakuasi? *

- kyllä
- ei

Millainen CV sinulla on? *

- 1-2 sivuinen
- 2-4 sivuinen
- yli 5 sivuinen
- yli 10 sivuinen

Miten usein päivität CV:täsi (voit valita useamman)? *

- Kerran vuodessa
- Muutamia kertoja vuodessa
- Kun työhistoriaan on jotain lisättävää
- Kyseiseen työnhakuun kohdennetusti
- Muu

Minkälainen kuva / kuvia sinulla on CV:ssä? *

Voit valita useamman

- Itse ottama
- Kaverin ottama
- Ammattilaisen ottama
- tuore
- muutama vuotta vanha
- yli viisi vuotta vanha
- yli kymmenen vuotta vanha
- Luonnollinen kasvokuva
- Vahvasti meikattu kasvokuva
- Roolikuva

Koetko tietäväsi, mitkä ovat hyvän CV:n ominaisuudet musikaalityöhaussa? *

En Kyllä

Mitä muuta laitat hakemukseen? *

- Esität lyhyesti mielenkiintosi
- Tehtävän, mihin haet
- Motivaatiokirje
- Linkki omiin sivuihin
- Linkki Some-profiileihin
- Muuta, mitä?

Ajatuksia hakuilmoituksesta, hakemuksesta ja CV:stä yleisesti? Onko jossain haussa ollut erityisen toimiva hakuilmoitus tai hakusysteemi?

(muuta)

Koe-esiintymiseen valmistautuminen

Koetko tietäväsi, miten koe-esiintymisessä tulisi toimia ja miten siihen kannattaisi valmistua? *

En Kyllä

Miten valmistaudut koe-esiintymiseen?

Miten valitset omavalintaisen kappaleen? *

- Repertuaaristasi varmimman
- Kappaleen, mikä esittelee äänialasi
- Teoksesta (jos tiedossa)
- Ohjeistuksen mukaan
- Tyyliittäin samankaltaisen, kuin teoksessa
- Kappaleen, mikä antaa parhaimman kuvan sinusta esiintyjänä
- Muu, miten

Otatko yleensä mukaan myös muita nuotteja? *

- kyllä
- ei

Voisiko koe-esiintymisen ohjeistusta yleisesti kehittää? *

- kyllä
- ei

Jos vastasit kyllä, miten?

Onko jossain ollut erityisen hyvä ja toimiva ohjeistus? Tai päinvastoin? *

(muuta)

Koe-esiintyminen

Miten arviot seuraavia elementtejä onnistumisesi kannalta *

	Ei tärkeä	Vähän tärkeä	Neutraali	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Yleinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannustava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikataulu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjeistus ja informaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sujuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiireettömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuuluksi tuleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työrauha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raadin suhtautuminen sinuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden hakijoiden käyttäytyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastaanotto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Porrastettu aikataulu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekniset asiat (tilat, piano yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säestäjän taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus harjoitella säestäjän kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input style="border: 1px solid green;" type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

↓ +1

Onko jokin sinusta riippumaton asia (tekniikka, tilat, paikallaolijat yms.) vaikeuttanut koe-esiintymistäsi? *

- kyllä
 ei

Jos vastasit kyllä, kerro lisää.

Onko joku auditionkokemus ollut erityisen hyvä? *

- kyllä
 ei

Jos vastasit edelliseen kyllä, kerro lisää

Oletko kokenut mielestäsi epäasiallista kohtelua tai kommentointia auditionprosessin aikana viimeisten kahden vuoden aikana? *

- kyllä
 ei

Jos vastasit kyllä, miten se ilmeni ja miten koit itse tilanteen? Vaikuttiko se sinun koe-esiintymiseen?

Oletko antanut palautetta? *

- kyllä
 ei

Jos et, miksi et?

Vaikuttavatko koe-esiintymisen järjestelyt ja auditionsilaisuuden ilmapiiri mielikuvaasi teatterista työnantajana? *

- kyllä
 ei

Jos sinulle tarjotaan työtä kahdesta eri teatterista, miten arvioit seuraavien tekijöiden vaikuttavan valintaasi? *

	Ei vaikuta	Vaikuttaa vähän	neutraali	vaikuttaa melko paljon	Vaikuttaa paljon
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maine työnantajana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teoksen sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taiteellinen tuotantoryhmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työryhmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, mikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

↓ +1

[Edell.](#) [Seur.](#)
(muuta)

Miten määrittelet onnistuneen auditionin sinun näkökulmastasi? *

Minkälaisia toiveita tai odotuksia sinulla on muille osapuolille (raadin jäsenet, tuotannollinen henkilökunta, muut hakijat yms.) koko auditionprosessia ajatellen?

Minkälaisia ajatuksia tämä kyselylomake herätti sinussa?

(muuta)

Kysely on suoritettu loppuun. Kiitos tuhannesti osallistumisestasi.
Voit nyt sulkea ikkunan.