

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävä taide/ Musiikki

2019

Elli Helske

TYÖSKENTELYKULTTUURIN MUUTOS ORKESTEREISSA



OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävä taide/ Musiikki

2019 | 28 sivua, 1 liitesivu

Elli Helske

TYÖSKENTELYKULTTUURIN MUUTOS ORKESTEREISSA

Tässä opinnäytetyössä perehdytään siihen, millaisia muutoksia orkestereiden työskentelyssä ja toimintakulttuurissa on lähivuosikymmeninä tapahtunut ja mitkä tekijät tähän ovat vaikuttaneet.

Aluksi käsitellään hieman orkestereiden historiaa ja taustaa, minkä jälkeen esitellään tutkimuksen kulkua sekä tutkimustavaksi valitun haastattelun toteutusta.

Tämän jälkeen perehdytään haastatteluista saatuun aineistoon ja lopuksi pohditaan kokonais kuvaa ja sitä, millä tavoin työskentelykulttuuri- ja ilmapiiri saattaa jatkossa muuttua.

ASIASANAT: Orkesteri, työskentelykulttuuri, työskentelyilmapiiri

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing Arts/ Music

2019 | number of pages 28, number of pages in appendices 1

Elli Helske

CHANGES IN A WORKING CULTURE OF ORCHESTRAS

This thesis focuses on the changes that have come about in orchestras working and cultural functions during these past decades and to the factors that have caused this change.

In the beginning, the histories and backgrounds of the orchestras are concerned. Secondly, the ideas and course of the research are presented. Next, the interviews, which have been chosen to be the research method in this thesis, are introduced.

At the end, the interview material is cleared and opened up. The overall picture is given and the question: how the working culture and atmosphere will change in the future" is pondered.

KEYWORDS: orchestra, working atmosphere, working culture

SISÄLTÖ

SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	5
2 ORKESTERITOIMINNAN HISTORIAA	7
2.1 Orkesteritoiminnan synty Suomessa	7
2.2 Toimintaympäristön muutokset orkestereissa	8
3 TUTKIMUSMENETELMÄN TOTEUTUS	10
3.1 Tutkimusasetelma ja –menetelmä	10
3.2 Haastattelut ja haastateltavat	11
3.3 Analyysi ja tulkinta	11
4 ORKESTERITOIMINNAN MUUTOS	13
4.1 Musiikilliset seikat	13
4.1.1 Orkesterin taso	13
4.1.2 Harjoittelu ja ammattimaisuus	13
4.1.5 Kapellimestarit	17
4.2 Ulkomusiikilliset tekijät	18
4.2.1 Orkesterihallinto ja intendentit	19
4.2.1 Kaupungin ja yhteiskunnan vaikutus orkestereiden toimintaan	21
4.2.3 Ergonomia	23
4.2.3 Eroavuuksia toimenkuvassa	23
4.2.3 Yhteishenki ja kommunikaatio	25
6 LOPUKSI	27
LÄHTEET	29
LIITTEET	
Liite 1 Haastatteluruko	

1 JOHDANTO

Kirjallinen opinnäytetyöni käsittelee työskentelyilmapiirin muutosta orkestereissa viime vuosikymmeninä. Moni suomalainen ammattiorkesteri on suhteellisen nuori, sillä vaikka orkesteritoimintaa on Suomessa ollut laajasti 1700-luvulta lähtien, orkesterit ovat ammattimaistuneet siihen nähden myöhään. Orkestereiden taso on ammattimaistumisen myötä noussut huimasti ja nykyään kaupunginorkesterit ympäri Suomen ilahduttavat konserttikävijöitä pienilläkin paikkakunnilla. Sen lisäksi, että orkestereiden taso on noussut, ne ovat samalla avautuneet myös kansainvälisesti ja jopa pieni kaupunginorkesteri Joensuusta saattaa houkutella riveihinsä soittajia toiselta puolelta maailmaa. Tarkastelen opinnäytetyössäni sitä, millä tavalla muutokset ovat vaikuttaneet orkestereiden työskentelykulttuuriin ja toimintaan ja sitä millä tavalla muusikot ovat nämä muutokset kokeneet urillaan.

Opinnäytetyöni punaisena lankana toimii muusikoiden haastattelu. Haastattelin kahta nelikymmenvuotisen uran, sekä kolmea lyhyemmän uran tehnyttä orkesterimuusikkoa siitä, millä tavalla he kokevat työskentelyilmapiirin sekä tavoitteiden muuttuneen orkesterityöskentelyssä. Pyrin tuomaan esille tietoa siitä, millaisia muutoksia orkesterimuusikot ovat kokeneet ja havainneet orkestereiden toiminnassa ja miten he ja työyhteisö ovat sopeutuneet muutoksiin. Keskiössä on ennen kaikkea muusikon näkökulma muuttuvassa työympäristössä.

Tieto siitä, kuinka muusikot ovat kokeneet työympäristönsä muutoksen kiinnostaa varmasti paitsi muusikoita itseään, myös musiikin parissa muuten työskenteleviä ja opiskelevia, sekä musiikkia harrastavia ihmisiä. Aihe on kiinnostava varmasti myös esimerkiksi tulevalle orkesterimuusikolle, joka haluaa ehkä tietää, mikä orkesterissa odottaa. Esitän tässä opinnäytetyössä vain suuntaa antavan otoksen tästä ilmiöstä. Tämän laajuiseen opinnäytetyöhön käytettävillä resursseilla ei ole mahdollista tehdä kovinkaan laajaa tutkimusta aiheesta, vaikka laajempi tutkimus aiheesta olisi kuitenkin mahdollinen ja myös mielenkiintoinen.

Valitsin aiheen henkilökohtaisen mielenkiinnon takia. Suvussani ja perheessäni musiikki on ollut aina voimakkaasti läsnä ja olen lapsesta saakka kuullut erilaisia tarinoita siitä, mitä kaikkea jännittävää orkestereissa on saattanut tapahtua vaikkapa 60-luvulla.

Kun olen itse viime vuosina päässyt työharjoitteluperiodeilla Turun filharmonisessa orkesterissa näkemään, millaista työskentely oikeassa orkesterissa on, en ole voinut olla pohtimatta sitä, millainen muutos orkestereissa ja niiden työskentelyssä ja toiminnassa on tapahtunut. Muutos on valtava ja myös jokseenkin nopea. Saman voi kuitenkin nähdä suuremmassa mittakaavassa koko suomalaisessa yhteiskunnassa.

Orkestereissa on hyvin eri ikäisiä ja eri taustaisia muusikoita. Se sai minut pohtimaan seuraavia kysymyksiä: Minkälainen muutos orkestereiden työskentelyssä on tapahtunut viimeisten vuosikymmenien aikana? Mitä kaikkea orkesterin sisällä on tapahtunut? Millaisia muutoksia henkilöstössä ja toimintatavoissa on tapahtunut? Millaisia muutoksia työskentelyssä ja toimintatavoissa on tapahtunut? ja mitkä tekijät ovat nostaneet suomalaisten orkesterien tasoa ja muuttaneet niitä paljon viimeisen neljän vuosikymmenen aikana.

2 ORKESTERITOIMINNAN HISTORIAA

Jotta on mielekästä pohtia toiminnan muutosta, on syytä ymmärtää myös sen taustoja ja historiaa. Tässä luvussa käyn lyhyesti läpi orkestereiden syntyä ja toimintaa Suomessa sekä taustoitan sitä kehityskulkua, joka synnytti laajasta harrastajaorkesteripohjasta ammattiorkestereita ympäri Suomea. Lisäksi taustoitan orkestereista tehtyjen tutkimusten ja kyselyiden perusteella hieman sitä, millaisia vaatimuksia nykypäivän orkestereille ja orkesterimuusikoille asetetaan.

2.1 Orkesteritoiminnan synty Suomessa

Suomessa on huomattavan paljon orkestereita näin pieneksi maaksi, Suomen sinfoniaorkesterit ry:hyn on rekisteröitynyt yhteensä 30 orkesteria. Vaikka välillä orkesteritoimintaa ja konserteissa käymistä moititaan tietyn piirin huviksi tai elitistiseksi toiminnaksi, suomalainen orkesterikulttuuri pohjaa vahvasti harrastustoimintaan ja yhteisöjen omaan haluun edistää paikallista kulttuuria. Orkesteritoiminnan juuret Suomessa ulottuvat 1700-luvulle, jolloin orkesteritoiminta on ottanut ensiaskeleitaan Turussa. (Häyrynen, 2015.)

Orkestereiden ensimmäinen nousukausi sijoittuu aikaan vähän ennen Suomen itsenäistymistä, jolloin orkestereita perustettiin innokkaasti ympäri Suomea. Esimerkiksi 4000 asukkaan Joensuuhun perustettiin jousiorkesteri. Tällöin syntyneet orkesterit olivat erilaisten kansalaisyhdistyksien ja -seurojen aikaansaannosta. Itsenäisyyden jälkeen orkestereita perustettiin jonkun verran. Turun kaupunginorkesteri, jonka juuret ovat 1790-luvulta lähtien toimineessa Turun soitannollisessa kunnallistettiin vuonna 1927. Kulttuuriin alettiin kuitenkin satsata kunnolla koulutuksen ohella Toisen maailmansodan jälkeen. Myös orkestereille haluttiin vakinaisempi asema ja siksi perustettiinkin Suomen sinfoniaorkesterit ry. Joensuun kaupunginorkesteri perustettiin vuonna 1953, mutta kunnallistettiin vasta 1978 (Suosio ry)

2.2 Toimintaympäristön muutokset orkestereissa

Orkesterit monipuolistavat kulttuuritarjontaa ja etenkin pienillä paikkakunnilla kaupunginorkesterin merkitys yhteisössä voi olla suurempi verrattuna suuriin kaupunkeihin, joissa tarjontaa kulttuurista ja kaikesta muustakin tekemisestä on enemmän. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että orkestereista halutaan yhteiskunnallisella tasolla pitää huolta, mutta aina näin ei ole ollut. Esimerkiksi laman ajat ovat perinteisesti olleet orkestereille hankalia aikoja ja orkestereiden lakkautuksia on väläytelty realistisina vaihtoehtona menojen pienentämiseen.

Vuonna 2011 käytiin kiivasta keskustelua siitä, kuinka valtionapua, jota orkesteritkin valtiolta saavat pitäisi uudistaa. (Aho, 2011) Orkesterit ovat joutuneet tekemään työtä sen eteen, että niiden olemassaolo säilyy. Ne ovat avautuneet enemmän yhteisöihinsä ja kaupunkeihinsa ja tämän seurauksena monen orkesterin tarjonta ja ohjelmisto on monipuolistunut ja muuttunut huomattavastikin siitä, mitä se on alkujaan ollut. Suomen sinfoniaorkesterit ry:n mukaan orkesterit ympäri Suomen ovat neljässä vuosikymmenessä kasvattaneet kuulijamääriään huomattavasti, noin 400 000:sta yhteen miljoonaan kävijään, ja useiden kaupunginorkestereiden konserttientäyttyöaste hipoo sataa prosenttia (Häyrynen, 2015 15.5).

Vuonna 2008 julkaistussa selvityksessä kunnalliset orkesterit mainitsevat mahdollisuuksiksi muun muassa kasvun ja kehittymisen (taso, vakanssit), kansainvälisyyden, internetin alueellisuuden ja yleisön tuen. Haasteina taas koettiin rahoitus, henkilöstön osaaminen, kehittyminen ja jaksaminen sekä yleisön (kilpailu vapaa-ajasta). Varsinaiseksi uhkiksi koettiin talous, jälleen yleisö ja henkilöstön osaaminen (Pohjanoro & Pesonen, 2008 s.20.). Yleisö aiheuttaa siis kahdenlaisia tunteita. Toisaalta se tukee, mutta suurena pelkona on myös sen kadottaminen. Tämä selvitys on jo yli kymmenen vuotta vanha ja tällä hetkellä varmasti esimerkiksi talouden hyvä tila sekä kannustaa ihmisiä kuluttamaan kulttuuria, että myös estää vaatimasta säästöjä kulttuurilaitoksilta. Kansainvälisyys on varmasti lisääntynyt orkestereissa, esimerkiksi RSO:ssa muusikoita on jopa 12 eri kansalaisuudesta (Yle, 2019). Myös varmasti orkestereiden taso on noussut.

Työskentelykulttuuri ja –ilmapiiri puolestaan syntyvät aina yhteisön jäsenten keskuudessa seurauksena heidän välisestään kanssakäymisestä ja onki tärkeää huomata että työilmapiiri ei ole syy vaan pikemminkin seuraus (Aro, 2018 s.41.). Työyhteisössä kohtaavat erilaiset ihmiset ja persoonat ja tämä luo oman lisänsä työtehtävien suorittamiseen ja yhdessä toimimiseen. Teoksessa Työilmapiiri kuntoon (2018) Aro mainitsee työilmapiiriin vaikuttaviksi tekijöiksi esimerkiksi arvot, ihmisten tavat ja tapakulttuurin, tavoitteet, onnistumista tukevan johtamistavan, viestinnän laadun, ongelmanratkaisukäytännöt sekä työorganisaation tilanteen (esimerkiksi taloudellinen tila).

3 TUTKIMUSMENETELMÄN TOTEUTUS

Kantavana pohjana opinnäytetyölleni ovat olleet orkesterimuusikoiden haastattelut. Tutkimukseni on laadullinen eikä siinä pyritä määrälliseen yleistettävyyteen tai etsimään yleistettäviä totuuksia. Sen sijaan pyrin tuomaan tietoa kokemuksista ja huomioista, joita jokainen haastateltavani muusikko on erilaisten ja eri pituisten työuriensa aikana kerännyt ja tehnyt.

3.1 Tutkimusasetelma ja –menetelmä

Hain tutkimuksessani tietoa siitä, miten orkesterien työskentelykulttuuri on muuttunut. Lähtöoletukseni oli se, että muutoksia on viimeisten vuosikymmenien aikana tapahtunut. Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi haastattelun, sillä muusikoita haastatteleamalla sain tietoa heidän kokemuksistaan koskien orkesteritoiminnan muutosta ja työskentelykulttuuria. Haastattelin viittä orkesterimuusikkoa, joista kaksi on tehnyt uransa Joensuun kaupunginorkesterissa ja kolme Turun filharmonisessa orkesterissa.

Haastattelut olivat teemahaastatteluja eli puoli strukturoituja haastatteluja. Se tarkoittaa sitä, että etenin haastattelutilanteessa laatimani laxeasti teemoitetun haastattelurungon avulla. Tilanteesta ja haastateltavasta riippuen eri aiheita käytiin läpi sitä mukaan, kun teemoja ja kysymyksiä sivuttiin keskustelussa muutenkin (Hirsjärvi, 2008 s.48.). Teemahaastattelussa on ideana etsiä kysymysten ja teemojen avulla vastauksia tutkittavaan ilmiöön tai tutkimusasetelman ongelmaan, ja usein kysymykset perustuvatkin siihen, mitä tutkija aiheesta jo etukäteen tietää (Hirsjärvi 2008 s.66). Haastatteluissa käyttämäni teemarunko toimi myös lähtökohtana aineiston raportoinnille ja analysoinnille.

Haastateltavani olivat kahdesta eri orkesterista, Turun filharmonisesta orkesterista ja Joensuun kaupunginorkesterista. Haastateltavat valikoituivat mukaan työurien perusteella, sekä sen perusteella, että joko tunsin heidät ennalta tai tiesin, että he luultavasti suostuisivat osallistumaan haastatteluun. Haastatteluista yhden tein puhelimitse, yhden Skypen välityksellä, yhden konservatorion kahvilassa ja loput kaksi tein kasvokkain Turun konserttitalolla.

3.2 Haastattelut ja haastateltavat

Nimeän haastateltavani kirjaimilla aineiston analyysiosiota varten, jotta lukija pysyy mukana siinä, kenestä haastateltavasta kunkin vastauksen kohdalla on kyse. Haastateltavat työskentelevät vakituisina orkesterimuusikkoina orkestereissaan. Eroja on hieman siinä, ovatko haastateltavat toimineet koko työskentelyaikansa vain yhdessä - vai useammassa orkesterissa. Tällä ei kuitenkaan kokonaisuuden kannalta ole mielestäni merkitystä, sillä tavoitteena on tutkia työskentelykulttuurin muutosta yleisellä tasolla. Silti on otettava huomioon, että haastateltavat puhuvat tietenkin vain omista kokemuksistaan ja etenkin kotiorkestereistaan, joissa he ovat mahdollisesti tehneet pisimmän työuransa.

Haastatteluissa käytin apunani karkeaa runkoa, johon olin teemoittanut mielestäni olennaisia ja käsitykseni mukaan ilmiöön liittyviä teemoja ja alueita joihin kysymykset liittyvät (Hirsjärvi s.66). Suoria kysymyksiä käytin lähinnä taustatietojen keräämisessä, kuten esimerkiksi: ”Kuinka kauan olet soittanut orkesterissa? Haastattelut alkoivat sillä, että esittelin opinnäytetyöni nimen. Seuraavaksi kerroin oletukseni, että muutoksia orkesterien toimintakulttuurissa on tapahtunut. Tästä kaikki olivat kanssani samaa mieltä. Sen jälkeen esitin kysymyksen: Mitkä tekijät ovat orkesterikulttuurissa muuttuneet? Tämän jälkeen etenin teemoitetun rungon avulla.

Seuraavassa esittelen haastateltavani kirjaimiin jaoteltuna haastattelujärjestyksen mukaan:

A: 40-vuotinen ura Joensuun kaupunginorkesterin jousistossa

B: 40-vuotinen ura Joensuun kaupunginorkesterissa matalan jousen äänenjohtajana?

C: Noin 30-vuotinen ura, josta pisin aika Turun kaupunginorkesterissa matalan jousen äänenjohtajana

D: Noin 30-vuotinen ura Turun kaupunginorkesterissa puupuhaltajana

E: Noin 11-vuotinen ura, josta pisin aika Turun kaupungin orkesterissa

3.3 Analyysi ja tulkinta

Lähestyn aineistoani aineistokeskeisesti, en siis esimerkiksi teoriapohjan kautta. Tarkoitukseni on päästää ääneen muusikot ja heidän kokemuksensa katsaustyyppisesti. Purin aineistoani temaattisen analyysin kautta, eli ensin etsin aineistostani teemoja ja

toistuvia ajatuksia, joiden pohjalta loin eräänlaisia käsitekarttoja (Tuomi 2018, Braun & Clarken 2006 mukaan). Näitä karttoja muodostui useampia eri teemojen ympärille ja näistä lähdin kokoamaan lukuja, joiden puitteissa esittelen aineistoa ja analyysiä. Koska olin hahmotellut jo haastattelut teemoittain, osasin aktiivisesti etsiä ja tulkita niitä vastauksista (Tuomi 2018, s.105).

4 ORKESTERITOIMINNAN MUUTOS

4.1 Musiikilliset seikat

Tässä luvussa annan aineiston puhua puolestaan. Jaottelin ja teemoitin haastatteluja järjestykseen siten, että ne mahdollisuuksien mukaan johdattavat seuraavaan käsiteltävään aiheeseen. Jaottelin luvut myös sen mukaan koskettavatko ne enemmän musiikillisia tai ulkomusiikillisiä asioita. Lähden liikkeelle musiikillisista seikoista, jonka jälkeen käsittelen ulkomusiikillisiä asioita. Musiikillisiin seikkoihin sisällytin musiikin tekemiseen, harjoitteluun ja orkesterin musiikilliseen toimintaan vaikuttavia asioita.

4.1.1 Orkesterin taso

Haastatteluaineistossa kävi selvästi ilmi orkesterien tason nousu ja se mainittiin melkein joka vastauksessa ensimmäisten muuttuneiden tekijöiden joukossa. Jopa haastatelluista lyhimmän uran tehnyt mainitsi, että taso on noussut myös hänen aikanaan ja nousee jatkuvasti. Pisimmän uran tehneet haastateltavat ovatkin varmasti nähneet valtavan muutoksen sekä orkesterin tason nousemisessa, että sitä kautta työskentelykulttuurin muutoksessa. Tason nouseminen on selvästi työskentelykulttuurin muutokseen vaikuttava asia, mutta samalla se on asia, joka nousee työskentelykulttuurin ansiosta. Hyvin monet asiat vaikuttavat kaksisuuntaisesti. Seuraavassa puran tekijöitä, jotka nousivat aineistosta tason nousemiseen vaikuttavina asioina. Jaottelin haastateluissa nousseita teemoja karkeasti musiikillisiin sekä ulkomusiikillisiin

4.1.2 Harjoittelu ja ammattimaisuus

Neljässä viidestä haastattelusta mainittiin, että nykyään kun maanantaina alkaa uusi harjoitusviikko, stemmat osataan jo ensimmäisiin harjoituksiin tullessa. Näin ei ole ollut aina.

B ”Se on melkein niin että ensimmäinen harjoitus maanantaina on suurin piirtein sitä tasoa nykyisin kuin mitä alkuvuosina oli konsertit.”

C ”-- ennen tultiin maanantain, ihmiset tuli, avas omat nuottinsa ja nykyään ihmiset on valmistautunu ja tietenkään eihän tää, tai se on raaka yleistys, et ei se aina tai kaikil oo. On ollu entisaikoinaki tosi kunnianhimosia hyvii soittajia, mut muutenki työskentelykulttuuri on muuttunu sil tavalla, et ihmiset, työrauha ja alkoholiongelmät on poistunu jakaiken kaikkiaan taso on noussu hirveesti.”

D ”Tietysti koko ajan maailmallakin taso nousee, mut kyl mä niinku näen sen, et se on, sitä uutta virtaa tulee niitten uusien soittajien kautta ja sit ehkä jopa siin vanhat lähtee peesiin mukaan sitten myöskin niinku, et tuntuu siltä että kaikki pistää parastaan --”

Tason nousu liittyy sekä työskentelykulttuurin muutokseen, että myös ilmentää sitä, mikä orkestereissa on muuttunut tason nousemisen taustalla. Koska taso nousee, joutuvat ehkä vanhemmatkin soittajat pistämään parastaan ja uusiutumaan. Harjoittelu ja soittokunnan ylläpitäminen ovatkin orkesterimuusikolle itsestään selviä asioita.

Haastateltavat eivät maininneet suurempia muutoksia harjoittelussaan, yksi totesi, että aiemmin useampi kappale oli uusi kun taas nykyään ohjelmistossa toistuvat ennestään tutut teokset. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että kappaleita ei tarvitsisi harjoitella, mutta tutun teoksen hankaluudet tuntee, jolloin harjoittelu ei kuitenkaan lähde ihan nollasta.

D” Mä oon aina suhtautunu samalla lailla (harjoitteluun) että se ajatus et ku on, tai niinku et jos tällä lailla voi tienata leipänsä, että soittaa orkesterissa ja näin et sitten tavallaan, se on ollu tavallaan aina sen verran hienoa et ei oo muuttunu.”

E ”Itse koen kyllä että oon niinku uran aikana kehittyny että siis enkä koe olevani vielä ees parhaimmillani, että tavallaan niinku siin’ voi kehittyä sen työn myötä paljonkin, mulla on kuitenkin opinnot päättyny jo yli kymmenen vuotta sitte.”

A ” Tietenkin täytyyhän sitä peruskuntoa pitää yllä ja soittaa asteikoita ja Bach on semmonen, Bach on hyvä ihan tota sillä niinku ääntä ja puhtautta, ja sitten totta kai orkesteristemmoja täytyy harjoitella, et vaikka tulee vanhaa tuttu ohjelmistoa, ni – huolimatta sitä pitää harjoitella -- tietenki ne on tuttuja ne kappaleet ja nuotit on tuttuja mutta sitä niinku hakee sit sitä puhtautta ja kvaliteettiä--”

Tietynlainen kunnianhimoisuus ja ammattilypeys on helposti havaittavissa siinä, kuinka muusikot ovat vastausten perusteella alusta asti kokeneet harjoittelun merkityksen. Jokainen tietää, että harjoittelematta ei tässä ammatissa pärjää ja haastateltavat tuntuivat olevan tyytyväisiä ja jopa ylpeitä siitä, että saavat tehdä työkseen sitä, mitä teke-

vät.

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että soittokuntoa pidetään jatkuvasti yllä, eikä harjoittelu lopu koskaan. Haastatelluista D sanoi, että tässä ammatissa ei ole koskaan valmis ja tämän tunnistaa varmasti jokainen, joka on harjoittanut musiikkia ammatikseen. Nimenomaan tämä ammattimaistuminen näyttää olevan kaikkien muutosten summa, joka on muovannut orkesterien työskentelykulttuuria ja siten nostanut niiden taiteellista ja ammattimaista tasoa Suomessa - ja varmasti myös muualla maailmassa.

D "No tota, ehkä nykyään niin kuitenkin tehään - niin kun itse asiaan keskittyneemmin ja kaikenlaiset lieveilmiöt on niinku vähentyneet. Aloitetaan ammattimaisesti heti maanantaista lähtien useimmiten."

C "No se on muuttunu ammattimaisempaan suuntaan koko ajan ja ihmiset arvostaa enemmän työtään koska työn saanti on vaikeutunu kans hirveesti."

E "Joo koska muuten ehkä, no en oikeestaan osaa sanoa - koko ajan tulee tietysti parempia soittajia et orkesteri kehitty, mut en mä tiedä. Ehkä ollaan kunnianhimoisempia tietyllä tapaa, että vähemmän ja vähemmän on semmosii - niinku vaan sellasii mukana soittajia, jotka ei oo niin kauheen motivoituneita, et kyl se ehkä, mitä enemmän tulee nuorta väkeä."

Suuri muutos, joka viimeisen kymmenen vuoden aikana on haastateltavien mukaan tapahtunut suomalaisissa orkestereissa, on se, että orkestereiden koeajat ovat nykyään todellisia, eikä orkesteripaikka ole itsestäänselvyys, ellei koeaika ole onnistunut odotetulla tavalla. Usein koeajat menevät kuitenkin läpi, sillä sekä orkesterit, että koeajalla toimivat muusikot ovat tosissaan ja prosessi halutaan saattaa puolin ja toisin menestyksekkäästi läpi. Lisäksi sekä muusikoiden että orkestereiden korkea taso näkyy siinä, että koesoitoissa voidaan hakea tietynlaista soittajaa, joka sopii esimerkiksi soinniltaan tulevaan sektioon ja orkesteriin. Teknisien ja musiikillisten valmiuksien ohella soittajan persoonan ja työskentelytyylin on sovittava orkesteriin.

E " Se on ehkä tullu ehkä enemmän, että koeaika ei oo nykyään muodollinen. Se on muuttunu sinä aikana ku mä oon ollu töissä. Aika pian varmaan sen jälkeen ku mä oon tullu töihin niinku tai alottanu. Ulkoimailla on ehkä ollu pitempään sitä mut et se on nyt suomessaki tullu todellisemmaks se koeaika et siin niinku oikeesti niinku et jos on niin et ei olla tyytyväisiä ni sit se ei mee läpi kun must tuntuu että silloin ku mä oisin vielä ollu opiskelija ni kaikilla meni koeaika läpi --"

" – ihmiset ottaa sen myös tosissaan sitte sen koeajan et siin niinku, niinku molemmin puolin sekä se ne jotka arvioi että ne jotka on arvioitavana niin tota joo ja se on varmaan yks mikä nostaa sitä tasoa."

B” Ja sit myös hyvin merkittävä on tää 6 kuukauden koeaika, joka sekin on nykyisin ihan todellakin koeaika ku aikasemmin se olu sellai että jos et sä nyt vetäny ihan hirveesti viinaa ni sä sait pitää sen työpaikkas. Mut nyt se on ihan todellista että jos ne ei sopeudu siihen ryhmään ni se ei myöskään sit onnistu.”

Kaikesta tästä voi jo heti päätellä, että työskentelykulttuuri sekä myös tämän tietyn ammatin harjoittamiseen liittyvä toiminnan tapa on siis muuttunut. Jokaisella ammattialalla on omat ihanteensa siitä, mitä ja millaista toimintaa pidetään hyvänä ja arvostetaan ja tämä luo puitteet myös sille, mitä työntekijöiltä odotetaan ja tämä vaikuttaa suoraan työilmapiiriin (Aro, 2018 s. 113.).

4.1.4 Kansainvälistyminen ja koulutus

Kansainvälisyys ja kilpailun lisääntyminen orkesteripaikoista mainittiin myös tärkeinä tasoa nostavana tekijänä. Musiikin kenttä on ollut kansainvälinen aina ja vaikutteita on otettu suuremmasta maailmasta jo varhain. Esimerkiksi Joensuussa on ollut kokemuksia kansainvälisyydestä pidemmältäkin ajalta:

B” No täällä itse asiassa se on ollu koko ajan mitä mä oon täällä ollu, on ollu paljon kansallisuuksia, on ollu orkesterissa, et siinä niinku ei oo oikeestaan mitään muutosta. Ennen oli paljon unkarilaisia ja nyt on paljon kaikkee muuta.”

Haastateltavistani puupuhallinsoittaja mainitsi, että kansainvälisyys näkyi aiemmin siten, että oppia haettiin mestarikursseilta, joissa ulkomaiset soitintensa mestarit opettivat kesäisin. Nykyään on jo opintojen aikana mahdollisuus esimerkiksi vaihtoopiskeluun.

Kansainvälistyminen on näkynyt orkestereissa yhä vahvemmin sosiaalisen median myötä. Jos aiemmin koesoittoihin saattoi eksyä yksi muusikko ulkomailta, niin nykyään jopa puolet hakijoista saattaa olla Suomen ulkopuolelta. Tämän ilmiön myötä kilpailu työpaikoista on kiristynyt entisestään. Mitä parempia orkesterisoittajia, sitä parempi on orkesterin taso.

C ” --esimerkiks ku mä oon ollu koesoitois, ni sattumalt joku on saanu niinku kuulla, niinku joku ulkomaalainen et siel on paikka. Nykyään se on niinku yli 50 prosenttia on ulkomaalaisia hakemas, et kyl totta kai se vaikuttaa. Niinku kilpailu, kun hakijamäärät nousee, ni kyl se keskimäärin yleensä vaikuttaa siihen, et et on tullu niin paljon kansainvälisemmäks--”

D ” --meil on tavallaan puhallinpuolella nykyään enemmistö ketä hakeutuu, tai tulee papereita prooveihin, ni ne on ulkomailta, koska on tullu tää nettisysteemi--”

A ”Ilman muuta se on rikastuttanu valtavasti. se on ja minusta se on hieno juttu ja meillä on tota työkieli on englanti oikeestaan aika paljon ja oma kielitaitoki on tässä petraantunu.”

Kansainvälistymisen lisäksi tärkeänä tasoon vaikuttavana tekijänä mainittiin musiikkioppilaitosten laadukas opetus ja yleisesti parantuneet koulutusmahdollisuudet. Musiikkioppilaitosten valtionavun lanseeraamisen myötä 1969, musiikkiopistojen taso ja määrä kasvoivat huomasti ja tämän seurauksena oppilaitokset ovat jatkaneet kehittymistään ja tavoitteellisen soitonopetuksen taso ja musiikillinen valmius ovatkin nykyään korkeita, musiikkiopistoista tulee yhä valmiimpia ja osaavampia muusikoita. (Häyrynen, 2015). Yhä nuoremmat soittavat kappaleita, joita vanhemmat eivät ole siinä iässä soittaneet. Haastateltavista D kertoo, että aiemmin puhallinpuolella monella oli taustalla sotilasmuusikon ura ja soittajat olivat sitä kautta usein miehiä. Musiikkiopistojen myötä ala on hänen mukaansa tyttöistynyt huomattavasti, vaikka hän epäileekin, että nykyään harrastajien määrä saattaa olla puolet tyttöjä, puolet poikia.

D ” Mä muistan silloin 90- luvun alussa oli yks ammatti - ammatissa oleva naispuolinen vaskisoittaja Suomessa. Se oli Erja Joukamo-Ampuja, Rso:n käyrätorvisti - et se on yks asia mikä on vaikuttanu mun mielestä suuresti, et on tullu sitte tätä myöskin naispuolista soittajaa puhallinpuolelle--.”

A ” Ja sitten tietenkin se, että meille tulee koko ajan uusia nuoria soittajia ja kyllä se on ihan tosi asia, että ne on aina paremman koulutuksen saanu ja ihan teknisestikin tosi hyviä - et se koko ajan se taso nousee--.”

B ”No se johtuu mun mielestä siitä, että koulutuksen taso on noussu huomattavasti ja sitten tota - niin joka paikkaan on niin kova kilpailu, et jos sä oot huono ni sä et kerta kaikkiaan pääse johtaan mitään orkesteria - tai saa paikkaa mistään.”

4.1.5 Kapellimestarit

Muusikoiden tason nouseminen näkyy myös kapellimestareiden tason nousuna. Kapellimestarit ovat ammattimaisuutensa myötä vähemmän yksinvaltaisia, hankalien persoonien ja kiukuttelun koetaan vähentyneen. Orkesterin omalla kapellimestarilla voi olla

myös valtava vaikutus orkesterin tasoon sekä työmoraalin että enne kaikkea taiteellisten päämäärien kautta. Pitkään orkesterissa työskennelleet haastateltavat mainitsivatkin oleellisena sen, että kapellimestarina oleminen ei nykyään enää ole eläkevirka. Kapellimestari voi saada suhteellisen lyhyessäkin ajassa aikaan suuriakin muutoksia ja mikäli muutokset ovat positiivisia vaikuttaa se puolestaan orkesterin koko toimintaan ja työskentelyyn. Näin vastaajat kuvailivat kapellimestareiden tason muutosta.

A ” No voi hyvänen aika, sehän on niin kun ihan ehkä se suurin muutos, koska kapellimestareiden taso, tai niitten jotka meillä on käyny - ni se taso on noussu, nii se on aivan huima muutos, että joskus silloin alkuaikoina oli vähän semmosta, että ne keikat meni sillee kavereille, että mejän oman kapellimestarin kavereille ja täällä niin ku Suomessa ja kyllä meillä silloin joskus kävi siis aivan järkyttävän surkeita kapellimestareita”

B ”Taso on noussut tietenkin ihan huomattavasti. Sekä soittajien että kapellimestarien. Et sellasia kummajaisia mitä kävi ennen johtamassa, ni niit ei enää nää.”

C ”--ei oo semmosii diktatoorisii kapellimestarei ehkä enää, semmosii, jotka on aina oikeessa eikä koskaan neuvottele muusikoiden kanssa ja asenne on se, että minä nyt määrän mitä tehdään, ei semmosii kapellimestarei oikee enää katella kauheesti.”

D ” Aina on ollu hyviä ja sitten on ollu vähemmän hyviä. Ja on ollu inhottavia persoonia ja sitten on ollu miellyttäviä persoonia et se on ihan nykyäänki ihan sama homma--”

E ”- tavallaan tuntuu, että semmonen niin kun vanhanaikainen kapellimestarius alkaa vähenemään päin oleen, et mitä enemmän tulee nuoria, niin se semmonen niinku tavallaan yksinvaltaisuus siellä ja semmonen käskyttäminen vähenee koko ajan--”

4.2 Ulkomusiikilliset tekijät

Orkesteri on suuri organisaatio, joka koostuu monista osasista. Tässä tarkastelemani orkesterit ovat kunnallisia ja toimivat kaupunkien alaisuudessa, mikä tarkoittaa sitä, että ne ovat sidoksissa kaupunkien budjetteihin. Orkesterit saavat myös valtionapua ja konsertit ovat siis verovaroin tuettuja. Valtionapu onkin merkittävä tuki niille suomalaisille kulttuuri- ja taideorganisaatioille, jotka sitä saavat ja lisää vakautta niiden toiminnassa (Aho, 2009). Orkestereilla on siis vastuu täyttää sekä kuulijoiden, että erilaisten hallinnollisten tahojen toiveita. Valmiin konsertin taustalla on valtavat määrät yleisölle näkyvätöntä työtä ja valmistelua ja mitä paremmin hallinnollinen ja taloudellinen puoli toimii,

sitä enemmän orkesterit, etenkin muusikot voivat keskittyä tuottamaan laadukkaita ja taiteellisesti korkeatasoisia konsertteja. Kuulijoille työskentelyn toimivuus puolin ja toisin näyttäytyy taiteellisen tason nousuna.

4.2.1 Orkesterihallinto ja intendentit

Työskentelykulttuurin, yhteishengen ja orkesterin toimivuuden kannalta merkittäväksi tekijäksi muodostuivat vastauksissa myös orkesterihallintoon liittyvät tekijät, etenkin intendentin merkitys sekä kapellimestarit. Vastauksissa toistui yksimielisyys siitä, että hyvä hallinto takaa orkesterille paremmat lähtökohdat kaikkeen työskentelyyn. Hyvän yhteistyön kannalta on merkityksellistä, että hallinto ja orkesteri kokevat ajavansa yhteistä asiaa ja puhaltavansa yhteen hiileen. Epäilevä suhtautuminen puolin ja toisin aiheuttaa epävarmuutta, mikä puolestaan heijastuu työyhteisöön ja työskentelyyn negatiivisesti.

B ”Meil oli pitkää sellai horju siinä hyvän ja huono rajoilla, sit tuli katastrofi, sit tuli viel suurempi katastrofi ja nyt on sit ihan hyvä. Joka alotti tammikuussa. Tätä ensimmäinen katastrofi sai yllättäen paikan tampereelta ja joutu eroomaan myös sieltä. Että huono intendentti voi saada paljon pahaa aikaseks.”

C ”Se on kans niin henkilö - niinku et kuka on se ykkönen - ni se vaikuttaa ihan hirveesti niihin asioi, meil on ollu ihan hirveesti ihan hirveen hyviä intendenttejä ja, mut se vaikuttaa ihan hirveesti siihen työilmapiiriin. Semmoset pienet asiat koska näkee vaiks intendentin, kävelee vastaan tai apulaisintendentti konsertin jälkeen, jos se sanoo että kiitos konsertista, ni se vaikuttaa jo positiivisesti, mut jos se kävelee vastaan eikä sano mittää, ni siin tulee semmonen olo et ahaa, mä oonki orkesterisoittaja, - et mä en oookkaan se koira vaan mä oon se häntä, joka heiluu siel peräs.”

E ”Jos nyt aattelen niinku mun työn kannalta, niin mul on edelleen sellanen olo, että sinne (toimistoon) voi mennä jos on jotain niin kun hyvää tai huonoo, niin voi mennä sanon ja et niinku sillä tavalla on, ilmapiiri on hyvä.”

Intendentillä ja hallintopuolella on siis merkittävä vaikutus koko orkesterin ilmapiiriin. Huonolla ja epäpätevällä johtamisella voi saada paljon pahaa aikaan. Jos muusikoilla on sellainen olo, että hallinto ei ole heidän puolellaan, on vaikeaa keskittyä hyvillä mielin työskentelyyn ja parhaansa tekemiseen. Sekä Turussa että Joensuussa oli kokemuksia hyvistä ja huonoista intendenteistä ja asioiden hoitamisesta. Molempien inten-

dentti ja hallintopuoli koettiin tällä hetkellä hyväksi.

E ”--et mun mielestä meil on hirveen hyvä toimisto siinä suhteessa, et jos tulee jotain ni sinne voi mennä puhuumaan ja ne ottaa asiat vakavasti ja sit nille tehdään jotain et tavallaan niinku sillai sillai toimii hyvin.”

Työskentelyilmapiirin ja jatkon kannalta onkin aina hyvä, jos ongelmiin puututaan mahdollisimman varhain eivätkä ne ehdi kehittyä ja kenties muuttaa jopa muotoaan eri henkilöiden tulkintojen mukaan (Havunen&Lavikkala, 2010 s.14).

A ”--nyt me ollaan saatu uus intendentti, joka on itse muusikko ja tota nyt näyttää todella hyvältä ja valoisa, hän kuuntelee meitä ja hänellä on hyvin terveet asenteet ja semmonen hieno asenne, että hän niin kokouksissa sanoo, että meillä on tällainen ongelma, kuinka ratkaisemme sen?”

”Että lähestymme ongelmia ja mietimme että kuinka nämä ratkaistaan. Eikä silleen, että etsitään syntipukki ensin ja nostetaan, ripustetaan se lähimpään lyhtyyn ja sitten ongelmat jää ratkasematta.”

Haastateltava C mainitsi, että Turussa muusikot saavat olla mukana intendentin valitsemisprosessissa. Kun orkesteri saa nähdä haastattelutilanteessa, kuinka kokelas vastaa kysymyksiin ja mitä hän pitää orkesterin ja johtamisen kannalta hyvänä ja olennaisena, on suurempi todennäköisyys, että orkesteri saa näköisensä intendentin jonka kanssa työskentely sujuu ja jonka kanssa sekä taiteelliset, että käytännön tavoitteet ja asiat hoituvat. On olemassa näyttöä siitä, että mikäli ihmisiä ei oteta huomioon päätöksenteossa ja asioista sovittaessa, voi se aiheuttaa negatiivista suhtautumista uutta toimintaa kohtaan (Havunen&Lavikkala, 2010 s.18).

Intendenttiä ja hallintoa kohtaan löytyi myös sympatiaa ja ymmärrystä. Haastateltavista D ja E mainitsivat, että intendentin työ on hurjan kiireistä ja työtaakka on suuri. Sen lisäksi, että intendentti vastaa orkesterin taiteellisesta linjasta yhdessä kapellimestarin kanssa hoitaa intendentti myös kaiken byrokratian ja esimerkiksi suhteet kaupungin suuntaan.

D ” kuitenkin sitte täytyy aatella sitäki, et jos sitte 80 henkee käy aina valittamassa kaikki valituksensa toimistoon, et se on aika kuormittava että taiteilijat käy sitte siellä et ei se, jos sanoo et soittajan homma ei oo helppoo ni ei oo toi hallintopuolikaan helppoa --.”

4.2.1 Kaupungin ja yhteiskunnan vaikutus orkestereiden toimintaan

Orkestereiden toiminta ja työskentely riippuvat monesta asiasta ja onnistuneeseen työskentelykulttuuriin vaikuttaa moni asia myös taustalla. Yhteiskunnan muutokset ja esimerkiksi talouden tila vaikuttavat siihen kuinka hyvin orkestereilla menee. Kunnalliset orkesterit saavat valtion avustuksia ja avustukset puolestaan velvoittavat orkestereita toimimaan tietyllä tavalla. Talouden taantumukset ovat perinteisesti olleet orkestereille hankalia siksikin, että henkinen ilmapiiri kiristyy ja useampi soraääni saattaa vaatia jopa orkestereiden lakkauttamista säästöjen nimissä.

Haastateltavistani kumpikin Joensuulainen mainitsi lama-aikojen aiheuttamat huonot ajat myös orkesteritoiminnassa. Itse asiassa Joensuun orkesteri päätettiin 90-luvun laman aikana jo kertaalleen lakkauttaa, mutta orkesterin taistelu ja jalkautuminen kaupunkilaisten pariin esti lopulta lakkautuksen. Myös taiteellisen johtajan, Atso Almilan valintaa on pidetty merkittävänä tekijänä orkesterin säilymisen kannalta. (Nevalainen, 2019)

A ”Vaikka sitten koko ajan on kuitenkin sitten ollu se tendenssi, et jos tulee lama, niin tota sitten meillä on - kerran meille ilmoitettiin et orkesteri lopetetaan. Ja sitten meille pidettiin sen jälkeen positiivisen ajattelun kurssi. Ihan oikeesti näin meni.”

B ”Yhessä luvun alussa ku tuli ensimmäinen lama, ni silloinhan oikein virkamiehistö teki töitä, että sais orkesterin lopetettua. Mutta luottamusmiehet ei taas tykänny siitä ajatuksesta ja nyt taas sitten on ollu aika hyvin asiat jo siis tosta - itse asiassa seuraavasta lamasta lähtien ei oo ollu mitään ongelmaa. ”

Pelko orkesterin lakkauttamisesta ja työpaikan menetyksestä on siis ollut aivan todellista. Kuten jälkimmäisessä kommentissa haastattelija B kertoo, ovat asiat kuitenkin olleet myöhemmin hyvin, eikä samanlaisia lakkautusuhkia ole enää esitetty. Tällainen pelko voi kuitenkin jättää jälkensä työyhteisöön, ja ehkäpä juuri osaksi sen takia orkesteri on opetellut toimimaan mukautuvasti ja sopeutumaan erilaisiin muutoksiin, olivatpa ne sitten yhteiskunnallisia tai taloudellisia. Myös kaupungin suhtautumisessa orkesteriin on selvästi tapahtunut muutos.

B ”Ja sit taas niinku, jos mietitään tällaista hallintopuolta, ni ku mä tänne tulin, ni ihmiset ihmetteli, et miten jollekin voi maksaa harrastuksesta noin paljon, ja nyt taas sit kaupungin hallinto on sitä mieltä, että orkesteri on tärkeä osa kaupunkia.”

Turun haastateltavat eivät kommentoineet lamaa, vaikka talouden taantumien aikaan myös Turussa orkesteri on joutunut säästöjen kohteeksi (Aho 2009). Verrattuna Joensuuhun, orkesteri joutui vain säästöjen kohteeksi, mutta esimerkiksi todellista lakkautusuhkaa ei ole ollut ja ehkäpä siksi tämä on koettu vain osana kaupungin nihkeää suhtautumista. Keskusteluissa sivuttiin kuitenkin kaupungin suhtautumista orkesteriin. Orkesteria kohtaan osoitettu arvostus koettiin nykyään aiempia vuosia paremmaksi. Vaikka päätöksenteko ja neuvottelut kaupungin kanssa voivat olla hitaita ja kankeita, kuitenkin viime vuosina kaupungin suhtautuminen on muuttunut paremmaksi, haastateltavien mukaan orkesterin tason nopea nousu sekä jatkuvasti loppuunmyytyt konsertit ovat herättäneet kaupungin taholtakin positiivista suhtautumista.

C "No meil on tapahtunu ihan hirvee muutos sil taval et, että - mitäs mun piti sulle sanoa - että nyt ku on ollu vuosikaudet salit täynnä ja saatu positiivist, nii nii selkeesti kaupunki suhtautuu - ei me olla enää mikää semmonen pakollinen rahareikä, vaa et me ollaan - et meil on niinku oma arvo - sil taval, et - sitä varten kautta puhutaan jostain konserttialistaki täl hetkel--"

E "Mun mielest se (suhtautuminen) on ollu vähän nihkee, esimerkiks tää taloasia on ollu tosi tosi vaikee, mutta must tuntuu et ne on alkanu nyt herämään siihen, että täällä on oikeesti hyvä orkesteri ja ne on myöskin tietysti nyt tajunnu sen, että tää talo luultavasti ei oo niinku - tästä pelastettavissa millään tavalla".

Sekä Turussa että Joensuussa ylläpidetään toiveita uudesta konserttialista. Turun konserttitalo oli ensimmäinen konserttitarjoitukseen rakennettu sali Suomessa, mutta aika ja korjaustarpeet ovat ajaneet salin ohi ja toiveissa on nyt uuden konserttialin rakentaminen. Joensuun orkesteri puolestaan harjoittelee ja konsertoi yliopiston juhlasalissa, joka on jokseenkin huono klassisen musiikin esittämiseen.

A "Meidän konserttiali on tavattoman ongelmallinen, tai se ei oo konserttiali vaan se on luentosali - ja - ja kyllä siinä ei oo syvyyttä siinä lavassa niin - että takaseinästä, siel on kaikki kovimmat, voimakkaimman ääniset, siis vasket, lyöjä on siellä takaseinää vasten, ja se seinä lyö sen äänen sieltä kovaa niinku meidän yli, ja tota ja siis - minulla on kuulon alenema oikeessa korvassa. Ja mä en oo ainut, että kyl meistä vähän silleen- kuuroja meistä tulee siellä kaikista."

B "Se että meillä on huono sali. Se on itse asiassa se suurin ongelma meillä täällä tällä hetkellä. Mutta siitäkii on nyt jo jonkunlaista pientä positiivista ajatusta kuulunu, että tänne pitäis tulla uus sali, mutta ei sitä koskaan tiiä.

4.2.3 Ergonomia

Haastatteluissa kävi ilmi, että esimerkiksi ergonomiaan on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota. Haastateltavista B kertoi päässeensä ensimmäisen kerran jo 90-luvulla kuntoutusohjelmaan. Vaikka muutos ergonomian ja kehon hyvinvoinnin huomioimisesta on ollut käynnissä jo hyvän aikaa, voi osa silti kokea, että tämän tyyppinen tuki ei työpaikan puolesta ole riittävää. Pesosen & Pohjanoron (2008) selvityksessä intendenttien vastauksissa kävi ilmi, että muusikoiden ergonominen osaaminen vaatisi parannusta. Myös muusikoiden itsensä vastauksissa koettiin, että ergonomista osaamista tarvitaan lisää. (Pohjanoro, 2008, s.35.) Ongelmana voikin olla ennen kaikkea kaupunkien resurssien riittämättömyys.

C ” Ehkä vähän enempi, mut tosi lapsen kengissä touhu on tääl Turussa ainaki - Espoos oli ihan erilainen meininki, siel meil oli kaiken näkösiä kimpajumpii ja semmost pilatesta ja muuta, mut tääl Turus ei oo viel - ehkä ku ollaan, en tiedä mist johtuu, mut ei ei työnantaja niin kauheesti ymmärrä, et koska sehän on soittamises ihan äärimmäisen tärkeetä et ihmiset huoltaa kehoaan--”

--Ja sitä mä oon ihmetelly, koska sehän on ihan puhtaasti työnantajan säästöö, et jos meil ihmiset pitää huolta ittestäs.”

E” kyl sitä vois olla enemmänkin mun mielestä - mä ainaki ite henkilökohtaisesti olisin tosi kiinnostunut siitä, että meil olis vaikka - jos nyt ei viikoittainen, niin säännöllisesti kokoontuva semmonen ryhmä, jossa tehtäis niinku semmosia - meille spesifisti hyviä harjoituksia, et sit kyl sitä vois olla enemmän”

4.2.3 Eroavuuksia toimenkuvassa

Aiemmissä luvuissa olen käynyt läpi haastateltavien kokemuksia, joista muusikoilla on ollut keskenään lähes samanlainen näkemys. Aineistosta on löydettävissä kuitenkin myös jonkin verran eroavaisuuksia. Selvimät erot ovat selitettävissä haastateltavien edustamien kahden kaupungin koon ja kulttuurien eroilla. Joensuu on pieni itäsuomalainen kaupunki, kun taas Turku on huomattavasti suurempi länsisuomalainen kaupunki, jonka kulttuuritarjonta on luonnollisesti myös paljon suurempi. Haastattelemillani kahdella Joensuun muusikolla oli selkeä näkemys siitä, että orkesterin on pitänyt lunastaa paikkansa pienen yhteisön keskuudessa. Pienessä kaupungissa orkesteri kosket-

taa suurempaa osaa väestöstä kuin isoissa kaupungeissa, joissa on enemmän kulttuuritarjontaa, pääkaupunkiseudulla jopa useampien orkestereiden muodossa. Joensuun kaupunginorkesteri on pyrkinyt lähestymään yleisöään ja muuttamaan yhä monipuolisemmaksi kulttuurin tarjoajaksi. Osaksi tästä syystä haastateltavani kokivat, että heidän orkesterinsa toimenkuva on laajentunut valtavasti heidän ammattiuriensa aikana. Erilaiset tapahtumat ja jalkautumiset - ja sitä myötä myös tyyllilajien kirjo - on muuttanut muusikoiden työnkuvaa huomattavasti. Pieni orkesteri voi mukautua ja sopeutua helpommin muuttuviin tilanteisiin, vaikka toisaalta ongelmiakin voi esiintyä helpommin taloudellisella puolella esimerkiksi jatkuvien avustajien käytön takia (Pohjanoro, 2008 s 25-26). Pesonen & Pohjanoro (2008) toteavat selvityksessään, että monipuolinen genreosaaminen näyttäisi olevan erityisen tärkeää nimenomaan pienille orkestereille.

A ”Meidän toimenkuva on muuttunut ihan sen kautta, että se ohjelmisto mitä me soitetaan, se on muuttunut todella paljon, että vaikka me siis ollaan ihan klassinen sinfoniaorkesteri, niin emme soita pelkästään klassista musiikkia, vaan itse asiassa ihan laidasta laitaan.

”Sehän on tavattoman hankalaa, ku on saanu tällaisen perinteisen klassisen koulutuksen ja llosaariorokissa soittaminen on ihan erilaista, mutta tota noin ni - musta se on ihan hauskaa, ku on vaan paljon erilaista työtä.”

B ” tietenkkin konsertit on nykyisin ihan erilaisia, ne oli tavattoman kaavamaisia aikasemmin. Et oli se alku-soitto, konsertto ja sinfonia. No sitähan tehään vieläkin, mutta tota on aika paljon kaikenlaista muuta nykyisin”

A ” Ja mejän valtiovavut riippuu siitä miltä mejän tilastot näyttää, että kyl se niinku se olemassaolo pitää lunastaa kovalla työllä. Että ollaanhan, me ollaan oltu kyllä siis ihan hirveen onnekkaita ja ollaan me tehty töitäki sen eteen ihan tosissamme, että kyllä nyt kaikki ymmärtää sen, ettei kukaan nurise enää siitä, että pitääks mejän nyt tällästäki tehä ja pitääks mejän nyt vielä mennä sinne ja sinne, et kaikille meille on selvitetty se miksi meidän pitää tehdä näin”

Suuressa orkesterissa sen sijaan toiminnan vakaus voi näyttäytyä tietynlaisena perinteenä. Vaikka kaikki orkesterit tekevätkin nykyään yleisötyötä ja jalkautuvat esimerkiksi kouluihin ja palvelutaloihin, voi suuremman orkesterin työnkuva olla silti huomattavasti perinteisempi kuin pienen orkesterin.

D "No oisko nyt vähän enemmän sitä ihan tämän ajan musiikkia kuitenkin sitte ollu ja siihen sillon aikojen alussa - nii sit jotkut suhtautu tosi kielteisesti kaikkeen moderniin musiikkiin. Nyt ei ei niinku oo semmosta ollu havaittavissa ollenkaan siinä määrin."

E "Et kyl se on aika samana pysyny ja kuiteki niinku mun mielestä esim meilläki pääasiallisesti kuitenkin aika perinteistä ohjelmistoo soitetaan että. Tietysti on jonkun verran uutta musiikkia, mut ei mitenkään silleen älyttömässä määrin."

4.2.3 Yhteishenki ja kommunikaatio

Työskentelykulttuurin kannalta olennaisen tärkeää on hyvä ilmapiiri. On normaalia, että yhteishenki voi vaihdella erilaisten muutosten, kuten henkilöstön vaihtumisen tai hallinnon, jopa kaupungin tai yhteiskunnan muutosten takia. Turkulaiset kokivat orkesterin yhteishengen hyväksi ja Joensuulaisetkin pääosin, mutta ehkä suurempaa huolta heidän vastauksissaan herätti tietynlainen kuppikuntaistuminen. Tästäkin huolimatta he kertoivat, että konserteissa yhteishenki on hyvä ja kaikki tekevät parhaansa.

B "Vaihtelee hirveesti. - et tää yhteishenki ei oo kauheen hyvä, mutta konserteissa taas sitte kaikki sujuu - et siel kaikki yrittää parhaansa. Et on vähän jotain kuppikuntia, mut yhteissoitto kuitenkin sujuu."

A "Ja uhkana mä nään semmosen - sen sisäisen uhan, mistä mä vähän puhuin, että meillä ei niinku, jos meil ei keskenämme toimi tää homma, et jos siellä syntyy liian voimakkaita puolueita, klikkejä siellä orkesterissa, ni silloin se häiritsee sitä yhteispeliä, kommunikaatiota ja tota - niinku häiritsee sitä työskentelyä."

Kaikkien yhteisöjen haaste on yhteishenki. Jopa yksi ihminen voi omalla käytöksellään pilata ilmapiirin ja yhteishengen. Ilmiötä kutsutaan esimerkiksi jossain työorganisaatioita käsittelevässä kirjallisuudessa termillä "bad apple". Tämä tarkoittaa siis sitä, että yksi ihminen voi tuhoisalla käytöksellään huonontaa ja jopa lamaannuttaa yhteisön toiminnan (Aro 2018. s83).

D" Mun mielestä keskimäärin kyllä on hyvä yhteishenki, että et aina on jotain sillee, et jossain on joku pieni palo - tai jotain semmosia pieniä konflikteja - mut ne tää takavuosina ehkä niit oli enemmän, et oikeesti sil oli - on ihmisiä ollu, jotka on niinku - ei oo niinku puhunu suunnilleen 20 vuoteen --niinku tervehtiny tai näin, että mut nykyään - ehkä se on, se aika on silleen ohi."

E "Mun mielestä mejän orkesterissa on kyl hyvä yhteishenki. Et, no omassa ryhmässä on nyt ollu vähän

kaiken näkösiä vaikeuksia, mut kyl niistäki ollaan yli päästy sitte ,että et tällä hetkellä tilanne ainaki on tosi hyvä ja mun mielestä mejän ryhmä soi himu hyvin, et että tavallaan sillai ei oo mitään valitettavaa.”

Omanlaisiaan haasteita koettiin olevan eri persoonallisuuksien kohdatessa orkesterityöskentelyssä. Tärkeää tuntui olevan se, että on kykenevä kommunikoimaan sekä ryhmänsä että muun orkesterin kanssa, ja että on tarvittaessa valmis luopumaan omasta mielipiteestään orkesterin hyväksi. Vaikka demokraattista toimintatapaa pidettiinkin hyvänä, huomautettiin myös, että orkesteri on loppujen lopuksi hierarkkinen laitos ja toimiakseen se tarvitsee myös tietynlaista ryhmäkuria ja esimiesasemassa olevien, eli tässä tapauksessa äänenjohtajien, konserttimestarien ja kapellimestarien päätösten kunnioittamista. Myös aiemmissa selvityksissä on käynyt ilmi, että vuorovaikutustaitojen kehittämistä pidetään muusikolle erittäin tärkeänä ja etenkin orkestereiden johdossa tämä on nähty tärkeänä muutostarpeena. (Pohjanoro & Pesonen 2008, 34-35).

C ”miten niinku se (yhteishenki) saadaan - miten ihmiset ymmärtää semmosen joukkuepelaamisen perusteet - et pystyy laittaa, se ei oo helppoo laittaa omaa niinku itseään, - ei tarte olla oikees, vaan pitää niinku pelata vaan sen joukkueen eteen, et se on sil taval niinku urheilus, et siin ei tarvita - se on hirveen herkkää - et yks ihminen pystyy isonki ryhmän semmosella omalla egoismillaan pilaamaan aika helposti.”

”Mut siis se (yhteishenki) on ollu joskus aivan järkyttävä - liittyen just silloin, ku meil on ollu pahimpii - se yks semmonen hir hirmunen intendentti, ni kaikki voi huonosti. Siin kesti aika pitkään parantua siit. Sit se yhteishenki, ja sit ku tuli hyvät - tosi hyvä intendentti, ni sit meni pari vuosi, ja sit kaikil oli tosi kivaa.”

6 LOPUKSI

Työskentelykulttuurin muutos orkestereissa

Kaikki edellä mainitut ovat osaltaan vaikuttaneet tason nousuun ja sitä kautta työskentelykulttuurin muutokseen. On mahdotonta osoittaa vain yhtä asiaa, jonka voi sanoa muuttuneen orkesterikulttuurissa. Monista eri tekijöistä muodostuvista muutoksista; musiikillisen tason paranemisesta ja hallintokulttuurin muutoksista, muodostuu kokonaisuus, joka on jatkuvassa muutoksessa ja jonka eri osaset vaikuttavat toisiinsa.

Ennen kaikkea tuloksista voi päätellä sen, että orkesteri suurena organisaationa on jatkuvassa muutoksessa. Taiteellisen ja musiikillisen tason nousu on ollut nopeaa ja voikin olla, että se tulee jatkossa hidastumaan, kun taso on noussut monilta osin korkeaksi ja monen orkesterin toiminta on vakiintunutta. Orkesterit joutuvat silti jatkuvasti toimimaan aktiivisesti olemassaolonsa puolesta ja etenkin pienten orkestereiden tuntuu olevan tärkeää olla aktiivisia ja kommunikoida yhteisönsä kanssa.

Työskentelykulttuuriin itsessään vaikuttaa moni tekijä. Nykyorkesterit ovat muuttuneet ammattimaisiksi ja työhön suhtaudutaan jopa intohimoisesti. Joku saattaisi sanoa, että muusikko on kutsumusammattissaan. Vaikka orkestereissa on aina ollut sitoutuneita ja ammattimaisia soittajia, ovat nykypäivän vaatimukset orkesterisoitolle niin korkeat ja kilpailu niin kovaa, että tuskin kukaan pystyy, ainakaan uutena soittajana nousemaan orkesteriin ja säilyttämään paikkansa, ellei tee sitä tosissaan.

Hallinnon ja intendentin merkitys työskentelykulttuurin toimimiselle todettiin niin ikään tärkeäksi. Sen merkitys on tärkeä myös orkesterin yhteishengen ja vuorovaikutuksen kannalta. Jos johtoporras hoitaa asiansa siten, että orkesterilla on turvallinen olo tulevaisuuden ja työskentelyn suhteen, voi se keskittyä olennaiseen, eli musiikkiin.

Tämä opinnäytetyö on vain pieni raapaisu aiheeseen, eikä tämän laajuudessa työssä ole mahdollista tutkia aihetta niin syvällisesti kuin olisi mahdollista. Vaikka päätin keskittyä pääasiassa haastattelujen sisältöön ja päästin ääneen muusikon näkökulman voisi esimerkiksi teoriataustaa laajentaa helposti vaikkapa identiteetin ja ryhmädynamiikan suuntaan ja tutkia aihetta enemmän siltä kannalta. Vaihtoehtoisesti taustaa voisi etsiä vaikkapa yleisesti työskentelykulttuurien muuttumisesta yhteiskunnassa.

Tämä opinnäytetyö ja haastattelujen tuoma tieto opettivat minulle, kuinka suuri, monimutkainen ja muuttuva organisaatio orkesteri on. Kaikki vaikuttaa kaikkeen. Jos orkesterin taso nousee, vaikuttaa se esimerkiksi ammattimaisuuteen, työskentelyyn ja kilpailuun. Toisaalta taas, jos orkesteri ammattimaistuu, kansainvälistyy ja työskentely paranee, nousee musiikillinen tasokin. On siis vaikea sanoa mikä on ensin eikä se ehkä olekaan olennaista. Olennaista on ymmärtää, että orkesterit ja työskentelykulttuurit ovat jatkuvassa muutoksessa ja tähän muutokseen vaikuttavat sekä yhteiskunnalliset ja hallinnolliset, että musiikilliset ja ammatilliset seikat. Hyvä hallinto ja yhteiskunnan tuki varmistavat sen, että orkesteri saa keskittyä siihen, mitä varten se on olemassa, tuottamassa taidetta ja elämyksiä kuulijoilleen.

LÄHTEET

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent Oy

Braun, Virginia & Clarke, Victoria. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. Qualitative research in psychology. 3. 77-101.

Havunen, R. & Lavikkala, A. *Ongelmia ratkaiseva esimies*. Helsinki: Talentum, 2010.

Hirsjärvi, S. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun Teoria Ja Käytäntö. Helsinki: Gaudeamus, 2008.

Joensuu kulttuuri. Kaupungin orkesteri. Historiaa. viitattu 15.5.19
<https://www.pkpelastuslaitos.fi/web/guest/orkesteri/historia>

Karjalainen. Vuosikymmenethän tässä mentiinkin vakiintuneella mallilla. Nevalainen K. 2019.
<https://www.karjalainen.fi/uutiset/uutis-alueet/maakunta/item/207541>

Orkesterimuusikot ja orkestereiden toimintaympäristöt 2008 Pohjannoro U. & Pesonen M. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive. Osaraportti 4. Viitattu 15.5.19
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/161416/Toive_Osaraportti_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suomen sinfoniaorkesterit ry. Joensuun kaupungin orkesteri. Viitattu 19.5.19
<https://www.sinfoniaorkesterit.fi/fi/orkesteri/?id=10>

Suomen sinfoniaorkesterit ry. Orkesterilaitos on Suomen musiikkielämän selkäranka. Kalevi Ahon avajaispuhe 46. orkesteripäivillä Jyväskylässä 2011. viitattu 15.5.19
<https://www.sinfoniaorkesterit.fi/fi/artikkeli/?id=22&ofs=0>

Suomen sinfoniaorkesterit ry. Orkesterit ja lama; Avajaispuhe 44. orkesteripäivillä Kuopiossa. Aho K. 2009. Viitattu 19.5.19
<https://www.sinfoniaorkesterit.fi/fi/artikkeli/?id=17&ofs=2>

Suomen sinfoniaorkesterit ry 2015. Orkestereita kaikille - Suomen sinfoniaorkesterit ry 50 vuotta. Häyrynen A. Viitattu 17.5.19
<https://www.sinfoniaorkesterit.fi/fi/artikkeli/?id=33&ofs=1>

Tulevaisuuden orkesterimuusikon osaamistarpeet. Pesonen M. & Pohjannoro U. 2011. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve- toive, loppuraportti viitattu 15.5.19
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/219786/Toive_loppuraportti_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuomi, J. Laadullinen Tutkimus Ja Sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 2018.

Turun filharmoninen orkesteri. Orkesterin historiaa. viitattu 17.5.19
<http://www.tfo.fi/fi/orkesteri/orkesterin-historiaa>

Yle. Radion sinfoniaorkesterin tuleva ylikapellimestari on Nicholas Collon, 2019 viitattu 20.5.19
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/05/02/radion-sinfoniaorkesterin-tuleva-ylikapellimestari-on-nicholas-collon>

Liite 1

Haastattelurunko

Työskentelykulttuurin muutos orkesterissa?

Kuinka kauan olet soittanut orkesterissa?

Miten?

Mitä?

Miksi?

Missä vaiheessa muutokset tapahtuneet?

Taso

Kapellimestarit

Yhteiskunnan muutokset

Sukupuolijakauma

Työssä jaksaminen

-ergonomia, liikunta, keuhonhuolto

Harjoittelu

- oma/ orkesterin/ sektion

Alkuaikoina/tulevaisuus?

(Suurin haaste työskentelykulttuurille/ orkesterille?)