



Anita Virkkala

KOESOITTO

Muusikon portti orkesterityöhön

KOESOITTO

Muusikon portti orkesterityöhön

Anita Virkkala
Opinnäytetyö
Syksy 2011
Musiiikin koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Musiikin koulutusohjelma, musiikkipedagogin suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Anita Virkkala

Opinnäytetyön nimi: Koesoitto. Muusikon portti orkesterityöhön

Työn ohjaaja: Jaana Sariola

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2011

Sivumäärä: 36 + 2 liitesivua

Tämän opinnäytetyön aihe on syntynyt työelämässä saadun kokemuksen kautta. Orkesterityössä minulle on herännyt mielenkiinto tutustua nykyisten koesoittoikäntöjen toimivuuteen sekä niiden mielekkyyteen. Työn tavoitteena on selvittää, onko nykyinen koesoittoikäntö paras mahdollinen tapa orkesterien löytää itselleen soittaja.

Tutkimusaineistona toimii Sibelius-Akatemian TOIVE-hankkeen yhteydessä julkaistut tutkimustulokset sekä raportit. Lisäksi Suomen Muusikkojen liitto on julkaissut Muusikko-lehdissään (vuosina 2005-2011) artikkeleita koesoittojen ja orkesterityön ympärille rakentuvista aiheista. Tätä kirjallista aineistoa on voitu verrata Oulu Sinfonian muusikoille tehdystä pienryhmähaastattelusta saatuun materiaaliin. Työn näkökulma on muusikolähtöinen, jossa painottuu erityisesti jousisoittajan työnkuva orkesterissa.

Nykyiset koesoittoikäntöt toimivat suurelta osin tuttujen ja hyväksi havaittujen tapojen mukaan. Orkestereiden koesoitot mittaavat hyvin soittajan soittotaitoa, etenkin solistista soittoa. Uuden soittajan valintaprosessissa jäävät kuitenkin lähes täysin huomioimatta hakijan kokonaispersoonallisuuden hahmottaminen tai tietyillä paikoilla orkesterityössä vaadittavat esimies- ja johtamistaidot.

Selvityksessä esiin nousi kolme kehitettävissä olevaa koesoittoikäntöjen osa-aluetta. Koesoittoikäntöistä puuttuu yhä usein hakijan haastattelu. Koesoittoikäntöt tai käytöntöjen joustamattomuus eivät myöskään saa olla esteenä hyväksi havaitun työntekijän vakinaistamiselle. Koeajan merkitys on kasvanut orkesterin kiinnittäessä mahdollista uutta jäsentä. Koeaika tulisi nykyistä paremmin osata käyttää molemminpuolisesti sekä orkesterin että koeajalla olevan soittajan hyödyksi.

Koesoittoikäntöillä on viime kädessä vastuu siitä että orkesteriin löydetään sopivin hakija, ei välttämättä aina parasta soittajaa. Tämä asettaa haasteita nykyiselle koesoittoikäntölle. Orkesterisoittajan työnhakuprosessin tulee tulevaisuudessa muuttua vastaamaan nykyistä paremmin myös muuttuvaa orkesterimuusikon työnkuvaa.

Asiasanat:

orkesteri, Suomen sinfoniaorkesterit, koesoitto, koeaika, yleisöyhteistyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Music, Option of Music Pedagogue

Author: Anita Virkkala

Title of thesis: Audition. Musician's gate to working life in orchestra

Supervisor: Jaana Sariola

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2011

Number of pages: 36+2 appendices

The background to this work comes from several years of working in Finnish orchestras. Are present auditions a good solution for orchestras in recruiting musicians? And are current auditions the best way for orchestras to find the most suitable musician?

The study material for this work comes from a research project TOIVE at Sibelius-Academy. The Finnish Musicians Union has also published (during years 2005-2011) many articles concerning auditions and working life. These facts are compared to the material got from a tape-recorded group interview on Oulu Symphony musicians. The perspective comes from a musician's point of view, especially from a string instrument player's perspective.

The current auditions base mostly on old and well tried practices. In auditions you can get a good vision of the player's musical skills, especially solo playing. But no attention is paid to a musician's personality nor managerial skills.

In the study three sectors arouse which should be developed in audition manners. There is often missing an interview in the auditions. An interview is a good solution to get more information of the applicant. The current audition practices cannot prevent regularising a good musician who has already made a good impact on the orchestra. The meaning of the trial period has grown when Finnish orchestras are regularising musicians. Both orchestras and new orchestra players should more utilise the whole trial period.

The audition committee has a responsibility in decision-making. They should find the most suitable person for the vacancy, not necessary the best player or soloist. The current auditions have to change so that process of searching for work will meet also the changing tasks in an orchestra player's work.

Keywords:

Finnish Orchestras, orchestra, audition, trial period, audience cooperation

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 HAASTATTELUTUTKIMUS.....	8
2.1 Ryhmähaastattelu.....	8
2.2 Haastattelututkimuksen toteutus käytännössä	9
3 ORKESTERITYÖ	11
3.1 Orkesterisoittajan koulutus.....	11
3.2 Soittotaito.....	13
3.3 Työkokemus.....	15
3.4 Sosiaaliset taidot.....	15
3.5 Esimies- ja johtamistaidot	17
4 KOESOITOT	18
4.1 Avoimien työpaikkojen haku.....	18
4.2 Koesoittolautakunta.....	19
4.3 Koesoittotapahtuma	20
4.4 Koesoiton solmukohtia	21
4.5 Koesoittokäytäntöjä ulkomailla	23
5 KOEAIKA.....	25
5.1 Koeajan merkitys soittajalle.....	25
5.2 Koeajan merkitys orkesterille	26
6 ORKESTERITYÖN TULEVAISUUDEN HAASTEET.....	28
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	30
8 POHDINTA	32
LÄHTEET	34
LIITTEET.....	37

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on muotoutunut työelämässä saadun kokemuksen pohjalta. Olen työskennellyt Suomen eri ammattiorkestereissa (Keski-Pohjanmaan Kamariorkesteri, Kymi Sinfonietta, Vaasan kaupunginorkesteri, Oulu Sinfonia) viulistina vuodesta 1999 ja osallistunut siitä lähtien vuosittain vähintään yhteen orkesterien koesoittoon. Koesoittoilanteissa olen ollut työn hakijana arviolta 15 kertaa. Koesoittolautakuntien jäsenenä olen toiminut valittaessa viulusektioon uutta soittajaa. Koesoittoja olen ollut kuuntelemassa sekä seuraamassa myös ilman varsinaista äänioikeutta.

Tämän kokemuksen perusteella olen kiinnostunut koesoittojen toimivuudesta, niiden merkittävyydestä sekä mielekkyydestä etsittäessä orkesteriin uutta jäsentä. Olen alkanut pohtia: onko nykyinen koesoittoikäntö orkesterille paras mahdollinen tapa löytää sopivin soittaja? Onhan koesoitto erittäin ainutlaatuinen työnhaun muoto.

Koesoitto tapahtumat ovat haasteellisia sekä lautakunnan jäsenille että erityisesti koesoittoon osallistuville soittajille. Parhaimmillaan ne ovat ilon päiviä sekä orkesterille kuin myös koesoiton voittajalle. Orkesteri saa parhaan mahdollisen orkesterimuusikon työskentelemään orkesteriin, soittaja puolestaan vakituisen työn kutsumuksensa alalta.

Avoimeksi ilmoitettu paikka jätetään joskus myös täyttämättä. Tällaisessa tapauksessa koesoitto lautakunnan mielestä hakijat eivät ole tarpeeksi korkeatasoisia, ja etsintä jatkuu myöhemmin. Kuitenkin innokkaita, työhönsä sitoutuneita muusikoita odottaa työttömänä seuraavaa koesoittoa. Joissain tapauksissa muusikko toimii sijaisena, määräaikaisena työntekijänä vuosikausia saamatta kuitenkaan koskaan vakituista työpaikkaa kyseisestä orkesterista. Olisiko koesoittoikäntöissä tarkistamisen tai muutoksen varaa? Miksi työnantajien (orkesterit) ja hakijoiden (koesoittoajat) toiveet eivät aina kohtaa? Voiko koesoittoissa hyödyntää muiden alojen työnhaun käytäntöjä?

Julkisuudessa on alettu esittää väitteitä Suomen musiikkikoulutuksen puutteista ja orkesteriin hakevien soittajien laskevasta tasosta. On uutisoitu ulkomailta tulleiden huippusoittajien vievän Suomen orkestereiden avoimet paikat. Orkesterisoitto vaatii erilaisia soittotapoja, erilaisia ominaisuuksia soittajilta kuin soolosoitto. Orkesterisoittoonkin tarvitaan koulutusta. Toisaalta orkesterisoitto vaatii myös lähes täydellistä oman instrumentin hallintaa eli hyvää solistista taitoa.

Sosiaaliset taidot, joissakin tapauksissa esimiehenä toimiminen (konserttimestarit, äänenjohtajat) sekä yhteissoittotaidot nousevat tärkeään rooliin orkesterityötä tarkasteltaessa. Kuitenkin koesoitto-tilanteissa painotetaan enimmäkseen juuri soolosoittotaitoa. Miksi?

Näihin esiin nousseisiin kysymyksiin etsin vastauksia tässä opinnäytetyössä. Näkökulma on muusikkolähtöinen, ja siinä painottuu erityisesti jousisoittajan kokemus orkesterityöstä. Puhallinsoittajien tai lyöjien näkökulma sekä heidän kokemuksensa saattavat poiketa paljonkin tästä. Jousistolla, puhaltimien edustajilla sekä lyömäsoittajilla on jokaisella oma, erityinen roolinsa ja tehtävänsä orkesterissa.

Työn tietoperustana toimii Sibelius-Akatemian julkaiseman TOIVE-hankkeen puitteissa tehty selvitys musiikkialan toimintaympäristöjen muutoksista sekä niistä johtuvista tulevaisuuden osaamistarpeista (Muukkonen, Pesonen & Pohjannoro 2011, 2). Myös hankkeen aikana julkaistu osaraportti ”Rima nousee koko ajan” - Kapellimestarien näkemyksiä orkestereiden tulevaisuudesta ja muusikoiden osaamistarpeista on luonut arvokasta sekä ajankohtaista tietopohjaa käsiteltävään aiheeseen (Pohjannoro 2010). Suomen Muusikkojen liitto on julkaissut sekä Muusikko-lehdessään että nettisivustollaan (vuosina 2005-2011) artikkeleita suomen orkestereiden tilasta, toimintatavoista ja koesoittoikäntöistä. Lisäksi Palomaan (2010) Tampereen ammattikorkeakoululle tekemässään opinnäytetyössä ”Mistä on suuret muusikot tehty?” sekä Salmen (2011) opinnäytetyössä Turun ammattikorkeakoululle ”Ihanteellinen orkesteriviulisti - selvitys ammattitaitoisen orkesteriviulistin työstä, taidoista ja ominaisuuksista” käsitellään orkesterien koesoittoja.

Oulu Sinfonian soittajista kootulle pienryhmälle tehdystä ryhmähaastattelusta saatua haastattelumateriaalia on voitu verrata tietoperustana toimivaan kirjalliseen aineistoon. Tällä tavoin on saatu arvokasta nykyhetken käytännön tietoa koesoittoista, nimenomaan soittajien näkökulmasta katsottuna. Oma kokemukseni jousisoittajana sekä orkesterityötä tekevänä muusikkona tuo myös lisämausteen tähän opinnäytetyöhön.

Koesoitot lähes ainutlaatuisena ja haastavana työnhaun muotona herättävät selvästi keskustelua tänä päivänä kaikkien orkesterissa työskentelevien muusikoiden keskuudessa. Ajankohtaisen aineiston avulla selvitän tässä opinnäytetyössä, miltä koesoittoikäntöjen nykyinen tilanne näyttää muusikon silmin.

2 HAASTATTELUTUTKIMUS

Kokemuksia koesoitoista sekä orkesterityöstä on osittain mahdoton mitata luvuin tai taulukoin. Haastattelun avulla tutkimusaineistoksi saadaan ihmisten kokemuksia puheen muodossa (Vilka 2005, 100). Näin ollen haastattelututkimus on luonteva tapa saada kokemuspohjaista asiantuntijätietoa suoraan soittajien itsensä kertomana.

2.1 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelua voidaan verrata keskusteluun, jossa osanottajat melko vapaasti tekevät huomioita ja kommentoivat tutkittavaa asiaa (Hirsjärvi & Hurme 2010, 61). Ryhmähaastatteluna toteutettu muusikoiden keskustelu oli myös oivallinen tapa päästä tiedonkeruun lisäksi pohtimaan muusikoiden vaikutusmahdollisuuksia koesoitokäytäntöjen muokkaamisessa. Toivottavasti se herättää jatkossakin keskustelua orkesterissa työskentelevien keskuudessa nykyisten koesoitokäytäntöjen toimivuudesta.

Ryhmähaastattelutilanteessa voidaan havaita ryhmädynamiikan ja valtahierarkian vaikutus keskustelun kulkuun. Nämä ryhmäilmiöiden muodot vaikuttavat siihen, kuka ryhmässä puhuu tai mistä keskustellaan. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 63.) Haastattelijan ominaisuudessa olen pyrkinyt minimoimaan näitä ryhmädynamiikan sekä valtahierarkian vaikutuksia kohdentaen kysymyksiä osittain myös suoraan yksilöille. Näin jokainen haastatteluun osallistuja saa mahdollisuuden esittää mielipiteitään, eikä äänekkäin tai ryhmän dominoivin henkilö pysty liiaksi vaikuttamaan keskustelun kulkuun. Haastattelun aikana käyty keskustelu on pohjautunut kuitenkin ennalta suunniteltuihin teemoihin.

Haastattelututkimuksesta saatavan aineiston määrä on yleensä suuri (Hirsjärvi & Remes 2010, 63). Tässä opinnäytetyössä haastattelusta litteroitua tekstiä saatiin noin 30 sivua. Haastattelumateriaali on litteroinnin jälkeen pyritty jäsentämään työn sisällysluettelon mukaisesti teemoihin, jotta aineiston analyysistä tulisi mahdollisimman looginen sekä selkeä.

2.2 Haastattelututkimuksen toteutus käytännössä

Haastattelututkimuksen suunnittelussa sekä itse haastatteluun valmistautumisessa apuna on käytetty Hirsjärven & Hurmeen (2010) kirjoittamaa kirjaa Tutkimushaastattelu. Haastattelututkimuksen toteuttaminen käytäntöön alkoi suunnittelutyöllä. Päätettävänä oli haastattelupaikan ja ajankohdan lisäksi haastattelun tallentamistapa sekä haastattelussa käytettävä teemarunko. Myös haastateltavan ryhmän koosta sekä haastatteluun toivottavien henkilöiden ominaisuuksista tuli tehdä päätös ennen varsinaista tutkimuksen käytännön toteutusta.

Haastattelun pohjana käytettävä teemarunko suunniteltiin jo olemassa olevan kirjallisen aineiston pohjalta. Nauhoituslaitteiston testaaminen käytännössä ennen varsinaista haastattelua osoittautui hyödylliseksi. Viulunsoiton nauhoittamiseen hyväksi havaittu laitteisto toimi myös puheen tallentamisessa, mutta mahdollinen taustahäly vaikeutti liiaksi puheen erottamista nauhalta. Tämän vuoksi haastattelupaikaksi suunniteltu Oulun musiikkikeskuksen kahvila-ravintola vaihtui harjoitushuoneeksi. Taustahäly saatiin näin minimoitua.

Ryhmän koko haluttiin tarkoituksellisesti pitää pienenä (5 henkilöä), jotta jokainen muusikko voisi rauhassa tuoda mielipiteensä esille keskustelun aikana. Koska orkesterityöstä halutaan kuitenkin mahdollisimman laaja-alainen kuva, päätettiin mukaan haastatteluun pyytää henkilöitä, joilla on seuraavanlaisia ominaisuuksia tai jotka toimivat seuraavissa tehtävissä:

- pitkä kokemus orkesterityöstä sekä samalla koesoittolautakunnan työskentelystä
- valmistumisesta on kulunut vain muutama vuosi
- virassa oleva soittaja (toimenhaltija)
- määräaikaisella sopimuksella toimiva soittaja
- soittaja jousistosta, puupuhaltimista sekä vaskipuhaltimista
- äänenjohtaja
- soolosoittaja
- tuttisoittaja

Edellä mainittujen ominaisuuksien lisäksi ryhmähaastatteluun osallistuvilla orkesterisoittajilla on myös erilaiset koulutustaustat, vaikka näitä seikkoja ei etukäteen erityisesti pohdittu. Ryhmässä on niin Sibelius-Akatemiasta, konservatoriosta kuin myös ammattikorkeakoulusta valmistuneita. Kolmella haastatteluun osallistuneella on taustalla lisäksi ulkomailla suoritettuja opintoja.

Haastattelusta kiinnostuneita ja siihen halukkaita muusikoita päätettiin kysyä mukaan Oulu Sinfonian oopperaperiodin harjoitustauolla. Etukäteen päätetyt, soittajilta vaadittavat ominaisuudet vaikuttivat osaltaan siihen, keitä orkesterilaisia pyydettiin mukaan. Ominaisuuksien kartoittamista

helpotti se, että he kaikki ovat myös kollegoitani, siis ennalta tunnettuja. Henkilökohtaisen tiedustelun yhteydessä kerrottiin, millaisesta haastattelusta on kysymys sekä millaisen opinnäytetyön tekemiseen haastattelusta saatua materiaalia on tarkoitus käyttää. Kaikki kysytyt henkilöt suosivat osallistumaan ryhmähaastatteluun.

Haastatteluun osallistuneiden toiveesta henkilöiden nimiä ei julkaista vaan he esiintyvät tässä opinnäytetyössä anonyymeinä. Analyysiä tehtäessä ryhmähaastattelun osallistujista on käytetty nimeä Oulu Sinfonian muusikko tai Oulu Sinfonian muusikot. Haastattelupaikaksi valikoitui luontevimmin orkesterin oma työpaikka, Oulun musiikkikeskus. Haastattelun ajankohta muotoutui haastateltavien toiveiden perusteella pidettäväksi keskiviikkona 7.9.2011 klo 12.00.

Haastattelu kesti noin yhden tunnin ja se on nauhoitettu kokonaisuudessaan. Ryhmähaastattelu on toteutettu teemarungon (liite 1) pohjalta, joskin keskustelu on ollut hyvin vapaamuotoista. Nauhoitettu haastattelu on litteroitu, ja litteroinnin yhteydessä puhekieltä, erityisesti murre sanoja on jonkin verran muunnettu kirjakielen suuntaan aineiston käsittelyn helpottamiseksi.

Itse haastattelutapahtuma sujui luontevasti. Haastatellut tuntevat toisensa työnsä kautta, joten keskustelu lähti alusta saakka sujumaan helposti. Erityisen positiivinen ilmiö haastattelussa oli vuorovaikutus keskusteluun osallistuneiden kesken. Soittaja saattoi jatkaa toisen soittajan puheenvuoroa sujuvasti. Vastaavasti muutamaa puheenvuoroa argumentoitiin kiivaasti. Yritin haastattelutilanteessa välttää omien mielipiteitteni esittämistä, jotta en vaikuttaisi keskustelun kulkuun. Keskityin sen sijaan kuuntelemaan sekä esittämään tarkentavia kysymyksiä, mikäli koin siihen tarvetta. Keskustelu oli siis kaikin puolin hedelmällinen, ja koen, että haastattelusta saadulla materiaalilla on paljon painoarvoa tässä työssä.

Orkesterimuusikoiden näkemykset koesoitoista tulivat hyvin esille haastattelun aikana. Ajallisesti haastattelun kesto oli kuitenkin lyhyt. Koesoitoista käytävää keskustelua voisi jatkaa paljon pidempään. Haastattelusta saatu aineisto avaa osaltaan pienen osan koko aiheesta. Se on ikään kuin lähtölaukaus koesoittoa käsittelevälle keskustelulle. Tähän ryhmähaastatteluun osallistuneiden keskuudessa keskustelu jatkuikin vielä myöhemmin musiikkikeskuksen ravintolassa.

3 ORKESTERITYÖ

Suomessa toimii tällä hetkellä neljätoista ammattisinfoniaorkesteria, yksi oopperaorkesteri, kahdeksan kamari- ja runko-orkesteria sekä viisi muuta orkesteria. Kaikkien Suomen orkestereiden päätoimisten muusikkovakanssien yhteenlaskettu määrä on ollut vuonna 2010 986 soittajaa. Tilapäisten eli avustavien soittajien lukumäärä kaudella 2010 oli 2440 henkilöä. (Suomen Sinfoniaorkesterit ry 2011, hakupäivä 23.9.2011.) Suomen orkestereissa muusikkojen työpaikat ovat määrällisesti kasvaneet 176 prosenttia viimeisen neljänkymmenen vuoden aikana (Pesonen & Pohjannoro 2011, 52). Näin ollen vuodesta 1963 lähtien orkesteripaikkojen määrä onkin Suomessa kolminkertaistunut (Vikström 2005, 10).

Muusikkojen liiton teettämän selvityksen mukaan Suomessa oli vuonna 2005 avoinna 40 vakituista orkesterin työpaikkaa. On ennakoitu, että avoimien työpaikkojen määrä kasvaa vuodesta 2015 eteenpäin ainakin vuoteen 2025 saakka. Tämä johtunee suurimmalta osin suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämisestä. (Vikström 2006, 19.)

Orkesterintyön arki muodostuu yhteisistä harjoituksista, konserteista sekä jokaisen soittajan omasta henkilökohtaisesta harjoittelusta. Orkesterisoittajan säännöllinen työaika on enintään 36 tuntia viikossa. Tästä enimmäistyöajasta omaa harjoittelua, soittimen huoltoa tai muuta soittokunnan ylläpitävää toimintaa on vähintään kuusi tuntia. (Muusikkojen kunnallinen virka- ja työehtosopimus 2010-2011, 2:3.1 §.)

3.1 Orkesterisoittajan koulutus

Tällä hetkellä Suomen ammattiorkestereissa työskentelevistä soittajista puolet on saanut oppinsa Sibelius-Akatemiassa. Konservatorioista valmistuneita orkestereissa työskentelee vajaa viidesosa soittajista, yksi viidesosa puolestaan on opiskellut ammattiin ulkomailla. Ammattikorkeakoulusta valmistuneita on koulutuksen uutuuden vuoksi vasta vähän. (Pesonen & Pohjannoro 2011, 54-55.) Orkesterityöhön hakeutuvilla muusikoilla voi olla siis hyvinkin erilaisia koulutustaustoja. Or-

kesterien koesoitoissa ei ensisijaisesti katsota hakijan papereita tai niin sanottua pätevyyttä, vaan lähinnä soittotaito ratkaisee.

Nykyään eri koulutusmuodot tarjoavat solististen opintojen rinnalla erilaisia orkesterisoiton koulutusjaksoja. Sibelius-Akatemiassa omien instrumenttiopintojen ohessa opintoja voi tehdä esimerkiksi koesoittovalmennuksessa, äänenjohtaja- tai stemmakoulutuksessa sekä myös konserttimestarikoulutuksen opintojaksoilla. (Sibelius-Akatemia 2011, hakupäivä 2.9.2011.) Ammattikorkeakoulut puolestaan tarjoavat muusikon tai musiikkipedagogin koulutusta, josta valmistunut voi työskennellä ammattisoittajana orkestereissa. Koulutuksen painopistealueet ja koulutustarjonta vaihtelevat koulujen mukaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, hakupäivä 2.9.2011; koulutusnetti 2011, hakupäivä 2.9.2011.)

Muusikko-lehden artikkelissa Helsingin kaupunginorkesterin konserttimestari Erkki Palola näkee valmistuvien soittajien vallitsevaksi piirteeksi soolosoittotaidon painottamisen. Koesoitoissa hakijat osaavat soittaa hienosti oman soolo-ohjelmistonsa, mutta vastaavasti heille saattaa olla haaste hallita orkesteristemmoja. Artikkelissa nousevat esille myös Turun kaupunginorkesterin konserttimestarin Juha-Pekka Vikmanin sekä Lappeenrannan kaupunginorkesterin alttoviulun äänenjohtajan Markus Sarantolan huomiot opettajan merkityksestä opiskelijan koulutuksessa. Mikäli opettaja ei tarpeeksi kiinnitä huomiota orkesterisoiton käytännön opettamiseen, jää oppilas ilman tarvittavia tietoja ja taitoja. Nämä opinnoissa vähemmälle jääneet osa-alueet tulevat myöhemmin ilmi esimerkiksi juuri koesoittoilanteissa tai käytännön orkesterityössä. (Palola 2007, 9-10.)

Oulu Sinfonian muusikot nostavat esille myös yleisen musiikillisen sivistyksen merkityksen. Orkesterisoittajan on tunnettava soittamansa teokset, ei pelkästään osattava soittaa omaa stemmaansa. Suurimpana haasteena koulutuksessa pidetäänkin kaikkien muusikolta vaadittavien taitojen tasapainoista hallintaa. Valmistuvien muusikoiden näkemystä sekä yleiskokemusta orkesterisoitosta ja orkesterityöstä tulee edelleen kehittää. Pahimmillaan esimerkiksi jousisoittajien opettajat ovat kieltäneet oppilaitaan osallistumasta orkesterisoittoon, koska se pilaa solistisen soiton. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

Pohjannon tekemässä tutkimuksessa haastatellut kapellimestarit toivat jokainen julki huolensa musiikkikoulutuksesta sen kaikilla tasoilla. Kapellimestarit ovat huolissaan siitä, että nykyisessä musiikkialan koulutusjärjestelmässä lahjakkaat lapset ja nuoret eivät löydä tietään korkeatasoisen musiikinopiskelun pariin. Tämä alkaa näkyä jopa koesoitoissa saakka. (Pohjanoro 2010, 10.)

Oulu Sinfonian muusikko (7.9.2011, haastattelu) on samalla tavalla huolissaan hyvin kapeakatseisesta koulutuksesta. Muusikkojen koulutukseen kaivattaisiin solististen opintojen rinnalle mahdollisimman paljon monipuolista musisointia, joka sisältäisi niin kamarimusiikkia kuin myös orkesterisoittokoulutusta. Musiikkialan koulutuksessa keskitytään yhä liaksi solistisiin valmiuksiin.

Orkesterisoittokoulutuksen osalta Suomessa on suuria alueellisia eroja. Mahdollisimman nuorena aloitettu orkesterisoittoharrastus ja sitä kautta saatu kokemus soittamisesta jopa ammattisoittajien kanssa antaa vankan pohjan tulevaisuuden orkesterityöhön. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.) Itse Keski-Pohjanmaan Kamariorkesterin sekä Keski-Pohjanmaan Konservatorion yhteistyöproduktioissa orkesterisoittokoulutusta saaneena koen erityisen merkittäväksi niin sanotun mestari-kisälli-perinteen säilymistä. Tämänkaltainen orkesterisoittotaidon välittäminen ammatilaiselta opiskelijalle luo erittäin vankan pohjan mahdolliselle tulevalle ammattimuusikkoudelle. Se on parasta mahdollista orkesterisoittokokemusta nuorelle.

Karlsonin (2007, 12) koesoittopäivästä kertovassa artikkelissa kontrabasistit Mikko Moilanen ja Eero Ignatius tähdentävät, että orkesterimuusikon ammatti opitaan vasta käytännön orkesterityössä. Saman asian vahvistavat myös Oulu Sinfonian haastatellut muusikot (7.9.2011, haastattelu): yhteissoittoa tai orkesterisoittoa ei opi muuta kuin yhdessä soittamalla.

Karlsonin (2008, 6) haastattelema sellisti Panu Sundquist kuitenkin ymmärtää musiikkikorkeakoulujen yleistä käytäntöä, jossa opetus painottuu pääasiassa solistiseen soittamiseen. Opiskelijoista on kasvatettava ennen kaikkea mahdollisimman hyviä ja taitavia muusikoita. Se on orkesterisoitonkin lähtökohta. Orkesterisoittokokemus on sitten jokaisen hankittava itse jostain muualta.

3.2 Soittotaito

Orkesterityön tärkein edellytys on hyvä soittotaito (Pohjannoro 2010, 14). Pohjannoron tekemässä selvityksessä (2010, 5) hyvällä soittotaidolla tarkoitetaan käytännössä soiton puhtautta sekä kykyä soittaa virheettömästi. Äänenjohtajilta odotetaan yleisesti soittotaidon lisäksi myös ”liidautta”, eli oman soitinsektion johtamisen taitoja (Pohjannoro 2010, 14).

Turun orkesterin I-viulistit kertovat hyvän soittotaidon sisältävän myös taidon yhtenäiseen musisointiin eli kyvyn mukautua osaksi isompaa kokonaisuutta. ”Energinen soitto täytyy tulla koko sektiolta”. (Karlson 2009, 13.) Samoilla linjoilla ovat myös Oulu Sinfonian muusikot (7.9.2011,

haastattelu). Heidän mielestään etenkin tuttisoittajan yksi tärkeimmistä ominaisuuksista on muokautumiskyky, taito muuttaa omaa soittotapaa ryhmän eduksi. Toisaalta solistitason soittoa kyllä vaaditaan etenkin konserttimeistareilta sekä äänenjohtajilta.

Ammattiorkestereiden taso on Suomessa noussut jatkuvasti viimeisten vuosien sekä vuosikymmenien aikana, ja tämä kehitys näyttää jatkuvan edelleen. (Pohjannoro 2010, 3; Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.) Tämä tarkoittaa myös sitä, että soittajien tekniset sekä musiikilliset valmiudet ovat kehittyneet huimasti. Tätä kehitystä näyttää tällä hetkellä uhkaavankin lähinnä soittimien laatu. Kun soittajat ovat saavuttaneet tietyn teknisen kehityksen, orkesterin kehittymisen esteeksi muodostuu soittimien keskinkertainen laatu (Pohjannoro 2010, 5-6).

Palolan (2007, 10) näkemyksen mukaan jokaisen orkesterisoittajan tulisi muistaa pitää yllä myös omaa solistista soittotaitoa orkesterisoiton ohella. Orkesterissa äänenmuodostus on usein ”ON-OFF”-soittoa. Tällöin soittajan soittamisen kvaliteetti on vaarassa hukkuu. Kun soittaja vaalii äänenmuodostustaan esimerkiksi kamarimusiikin soittamisella, pystyy hän pitämään niin orkesterisoittajan taidot kuin myös hyvän äänenmuodostuksenkin taidot käsissään.

Oulu Sinfonian muusikko (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu) kertoo että on joutunut tekemään täydellisen remontin soittotekniikkansa kanssa aloitettuaan vakanssilla orkesterissa. Tällainen käytännön kokemuksesta kumpuava esimerkki selventää hyvin soolosoitto- ja orkesterisoittotaidon eroja. On tärkeää pystyä mukautumaan orkesterissa vaadittaviin musiikillisiin asioihin, ja tällöin jopa omaa soittotekniikkaa saattaa joutua mukauttamaan orkesterin hyväksi.

On kuitenkin muistettava että jousisoittajalla ja puhallinsoittajalla saattaa olla erilaiset näkemykset asiasta. Jousisoittajat soittavat sektiassa ennen kaikkea samaa ääntä, samaa melodialinjaa yhdessä. Tällöin tärkeäksi muodostuu tekniikka, jolla voi sopeutua hyvin ryhmänsä sointiin. Puhaltajat puolestaan soittavat usein yksin omaa stemmaansa, ja heille tärkeintä on esimerkiksi harmonioiden puhdas sointi yhdessä sektion kanssa. Puhaltajat sekä esimerkiksi konserttimestarit, soolosellisti tai äänenjohtajat tarvitsevat myös solistisen soiton vaatimaa tekniikkaa orkesterityössä. Tällaiset työnkuvista johtuvat eroavaisuudet tulee ottaa huomioon orkesterimuusikoiden soitotekniikasta puhuttaessa.

Salmi (2011,7) listaa opinnäytetyössään esimerkiksi orkesteriviulistin tärkeimmiksi taidoiksi hyvän koulutuksen sekä teknisen taidon. Hyvä pohja soitolle on kaikissa tapauksissa soittimesta riippumatta puhdas intonaatio, tarkka rytminkäsittely sekä tempokäsitys. Oulu Sinfonian muusikko (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu) kiteyttääkin orkesterisoittajalta vaadittavan soittotai-

don merkityksen siten, että ratkaisevaa soittotaidossa on lopulta vain se, kuinka hyvin soittaja suoriutuu käytännön työssä orkesterissa.

3.3 Työkokemus

Orkesterityöhön liittyvistä artikkeleista käy hyvin nopeasti ilmi, että orkesterisoittajan työ opitaan käytännössä vasta työn kautta. (Karlson 2007, 13; Karlson 2008, 6, Karlson 2009a, 7). Viulisti Laura Vikman kiteyttää asian Karlsonin (2009, 7) tekemässä haastattelussa seuraavasti: ”Hyväksi orkesterimuusikoksi kehitytään työssä, ja moni asia jää opiskelijan oman aktiivisuuden varaan.”

Orkesterisoittamiseen liittyy myös paljon ulkomusiikillisia asioita, joita ei koulutuksen puitteissa voi oppia. Yksi merkittävä ulkomusiikillinen piirre orkesterityössä on orkestereiden kova työtahti. Tällaiset asiat ja työtavat voidaan oppia vasta käytännön työkokemuksen kautta. (Muusikko 2007, 13.) Oulu Sinfonian muusikko (7.9.2011, haastattelu) toivookin, että koesoittoon tulijalla olisi aikaisempaa kokemusta orkesterityöstä. Orkesterien työtahtiin sopeutumisen lisäksi koesoitajan orkesterisoittokokemuksesta on hyötyä siitäkkin syystä, että koesoitto kuitenkin mittaa lopulta enemmän solistista soittotaitoa. Orkesterisoittokokemus ikään kuin varmistaisi soittajan sopivuuden nimenomaan orkesterityöhön.

Haastattelussa (Oulu Sinfonian muusikot, 7.9.2011) käy lisäksi ilmi, että yleisellä tasolla puhallinsoittajien koetaan olevan lähtökohtaisesti valveutuneempia orkesterisoittajia kuin jousisoittajien. Tämä johtunee suurelta osin Suomen pitkästä puhallinorkesteriperinteestä. Yhteissoittoa ei opi muuta kuin tekemällä. Näin ollen monilla puhaltajilla on orkesterisoittokokemusta eli niin sanottua työkokemusta jo pitkältä ajalta, jopa lapsuudesta lähtien. Jousisoittajien harjoittelu puolestaan painottuu useimmiten nimenomaan yksinäiseen solistiseen harjoitteluun.

3.4 Sosiaaliset taidot

Orkesterityö vaatii tarkkuutta. Sitä voidaan verrata ikään kuin kuusikymmentä lääkäriä leikkaisi samaa potilasta yhtä aikaa. Orkesterisoittajan työnkuvaan sisältyy usean kymmenen henkilön työskentely samassa tilassa yhtäaikaisesti. Yhdessä työistetään musiikillisia makuasioita tai ikään

kuin hahmotetaan veteen piirrettyjä viivoja. Ei siis ihme että, sosiaalisia taitoja orkesteriryhmässä todella tarvitaan. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu). Työyhteisössä, tässä tapauksessa orkesterissa, työntekijä eli soittaja toimii ryhmän jäsenenä ja hänellä on tietty rooli tehtävänsä mukaan. Ihmiset muokkaavat toinen toisiaan ja työpaikan ihmissuhteisiin vaikuttavatkin useat eri tekijät. (Kaivola 2003, 12.)

Orkesterisoittajan työhön sisältyy olennaisesti erilaisia vuorovaikutuksen muotoja. Muusikoiden välillä toimii niin musiikillinen vuorovaikutus kuin myös sosiaalinen vuorovaikutus. Musiikillinen vuorovaikutus on lähinnä ei-verbaalista, musiikillista viestintää. Soittajan työssä voidaan lisäksi havaita vuorovaikutusta myös muusikoiden sekä yleisön kesken. (Pohjannoro 2010, 29.)

Vuorovaikutuskoulutuksesta on keskusteltu taidealojen koulutuksen parissa paljon. On väitetty, että soiton yhtenä vapauttavana elementtinä voisi toimia vuorovaikutustaitojen kehittäminen. Muusikkojen joukosta löytyy monenlaisia yksilöitä. Kaikki eivät välttämättä ole sosiaalisia, mutta soittaessa he pystyvät avautumaan. Sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puute ei tällöin nouse työnteon ongelmaksi. (Pohjannoro 2010, 30.) Kapellimestarit ovatkin ymmärtäväisiä muusikoiden sosiaalisten vuorovaikutuksen vaatimuksille. Huippumuusikonkaan ei tarvitse pystyä ihan kaikkeen. (Pohjannoro 2010, 29.)

Pohjannoron haastattelemat kapellimestarit sekä myös Oulu Sinfonian muusikot ovat havainneet, että eri soitinryhmillä on myös erilaiset sosiaaliset taidot. Tätä ilmiötä selvittävät jo koulutuksessa ilmenevät erot. Vaskisoittajat esimerkiksi ovat jousisoittajia enemmän ryhmäorientoituneita, koska he toimivat jo opiskeluaikana paljon ryhmässä. Jousisoittajien opiskelu painottuu puolestaan usein solistiseen harjoitteluun. (Pohjannoro 2010, 29; Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

Lappeenrannan kaupunginorkesterin muusikot pitävät orkesterin jäsenten suhteet mielellään ammattimaisella tasolla: ”Kaikkien kanssa täytyy tulla toimeen.” (Karlson 2009, 15.) Orkesterityössä on usein kyse juuri siitä, että kykenee sopeuttamaan itsensä ryhmän jäseneksi (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu). Muusikko-lehdessä (2007, 10) todetaankin kokonaisuutteen sopeutumisen ja ryhmän jäsenenä toimimisen olevan tärkeä osa orkesterimuusikon työnkuvaa. Solistit eivät pysty muodostamaan huippuorkesteria, mikäli henkilökemiat eivät toimi. Etenkin pienessä orkesterissa inhimillisen joustavuuden merkitys korostuu.

3.5 Esimies- ja johtamistaidot

Johtava tai esimiesasemassa toimiva työntekijä rakentaa suhdetta alaisiinsa parhaiten aidolla kohtaamisella. Ratkaisevaa organisaation menestykselle on työntekijöiden keskinäinen luottamus. Hyvä johtaja herättää luottamuksen ja toisten arvostamisen avulla alaisissaan halun yhteistyöhön. Tämä toimii ja kehittää työpaikan yhteishenkeä sekä osaamista. (Kaivola 2003, 62.)

Palolan (2007, 10) kokemuksen mukaan ulkomailla konserttimestarin koesoitoissa järjestetty tahallinen hakijan harhautus on selvästi testannut, kuinka konserttimestari paineen alla pystyy työskentelemään. Konserttimestarin kun on selvittävä tilanteesta kuin tilanteesta. Konserttimestarien (Muusikko 2007, 9) näkemys puoltaa tätä esimiestaitojen tärkeyttä myös orkesterityössä: ”Orkesterin sisäisen henki on kovin herkkä.”

Rasilaisen mukaan äänenjohtajien persoonallisuus sekä heidän tapansa toimia työssä vaikuttavat suuresti koko orkesterin toimintaan. Äänenjohtajat toimivat oman sektionsa esimiehinä, joiden kautta lähes kaikki kommunikaatio tapahtuu. (Rasilainen 2008, 15.) Salmen (2011, 15) opinnäytetyössään haastattelema Turun orkesterin viulisti Jukka Merjanen huomauttaa tiedonkulun tapahtuvan orkestereissa, etenkin jousistossa edestä taaksepäin. Tämä jättää vastuun tiedonkulusta edessä istuville, siis lähinnä konserttimestareille, äänenjohtajille sekä soolosoittajille. Heiltä vaaditaan näin ollen erityisesti taitoa siirtää musiikillista informaatiota alaisilleen.

Huomioitavaa on, että puhaltajilla tilanne saattaa olla osin toisenlainen. Informaatiota tulee kyllä myös edestä mm. kapellimestarilta. Kuitenkin lähimmät kollegat eli oman sektorin soittajat istuvat usein sivulla. Nämä orkesterien istumajärjestelyt tuovat lisähaasteensa orkesterin viestintään ja tiedonkulkuun.

4 KOESOITOT

Muusikkojen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan orkesterin jäseneksi päästäkseen muusikon on suoritettava koesoitto (Kunnallinen muusikkojen työ- ja virkaehtosopimus 2010-2011, I:2.1 §). Koesoittoja säätelevät osin muusikkojen työehtosopimukset mutta myös kaupunkien tai muiden orkesterien omistajatahojen omat säädökset. Osaltaan alalla on käytössä myös muut ”yleiset vakiintuneet käytännöt”. (Pohjannoro 2010, 13.)

Pohjannoron (2010, 13) Sibelius-Akatemialle tekemässä selvityksessä kapellimestari Hannu Lintu huomioi soittajien usein luulevan, että koesoittoikäntöjä on määritelty tarkasti lailla sekä säädöksillä. Linnun mukaan näin ei kuitenkaan aina ole, vaan koesoittoikäntöt ovat usein yksinomaan sopimuksia. Kaupunkien johtosääntöissä ei useinkaan ole erillisiä säädöksiä koesoittoikäntöjen ajatellen. Myös Oulu Sinfonian muusikkojen (7.9.2011, haastattelu) keskuudessa kävi ilmi että koesoittoikäntöjen sopimuksia tai säädöksiä ei välttämättä todellisuudessa tunneta kovinkaan tarkasti. Lähinnä todetaan, että näin on ollut tapana tehdä. Esiin nousevat samalla myös koesoittoikäntöjen eroavaisuudet jousiston tai puhaltimien kesken. Koesoittoikäntöissä onkin nykyisellään kyse lähinnä totutuista tavoista toimia.

4.1 Avoimien työpaikkojen haku

Orkesterimuusikkojen avoimet työpaikat, eli tulevat koesoitot ilmoitetaan Muusikko-lehdessä. Myös Suomen Sinfoniaorkesterit ry:n internetsivuilla tai työ- ja elinkeinotoimiston nettisivuilla on ilmoituksia orkesterien koesoittoikäntöistä (liite 2). Avoimen työpaikan ilmoituksessa orkesterit ilmoittavat koesoitossa vaadittavan ohjelmiston sekä vaadittavat orkesteristemmat (Pohjannoro 10/2010, 13).

Ilmoituksista käy ilmi, mitä tietoja orkesterit hakijoilta tarvitsevat ennen varsinaista koesoittoikäntönsä lähettämistä. Yleensä orkesterit pyytävät hakijoilta hakemukseensa tietoja siitä, haluaako hakija käyttää koesoitossa orkesterin omaa säestäjää. Mukaan toivotaan myös hakijan koesoitossa esittämien ohjelmiston tiedot. Myös hakijan ikä, koulutus ja lyhyt kertomus taiteellisesta

toiminnasta liitetään hakemukseen mukaan. (Liite 2.) Orkesterit ovat enenevässä määrin siirtyneet myös sähköiseen hakuun (Palomaa 2010, 19). Esimerkiksi HKO (Helsingin kaupunginorkesteri) käyttää kaikkeen koesoittoihin liittyvään viestintään sähköpostia (Erkkilä 23.9.2011, sähköpostiviesti).

Työhakemuksissa vaadittavista koulutustiedoista tai taiteellisen toiminnan tiedoista huolimatta Suomessa koesoittoissa voi periaatteessa käydä kuka tahansa, sillä koesoitto kutsun saavat yleensä kaikki hakemuksen lähettäneet. Suomessa orkesterien koesoittoihin ilmoittautuneiden määrä kun on kohtuullinen. (Vikström 2006, 19.) Myös eteläisen Suomen isot orkesterit (HKO, RSO) ovat toistaiseksi voineet kutsua koesoittoon kaikki asiallisen hakemuksen lähettäneet (Erkkilä 23.9.2011, sähköpostiviesti; Juvonen 23.9.2011, sähköpostiviesti).

Itse koesoitossa ei juurikaan katsota hakijan pätevyyttä, vaan työn saaminen perustuu lähes yksinomaan soittajan soittotaitoihin (Palomaa 2010, 19). Suomessa koesoittoon kutsutuille ei korvata matkakuluja koesoittopaikkakunnalle, kuten usein ulkomailla on tapana (Palola 2007, 9).

4.2 Koesoitto lautakunta

Jokaisessa orkesterin koesoitossa päätöksentekijänä toimii koesoitto lautakunta. Yleensä lautakunnan muodostavat intendentin ja kapellimestarin lisäksi ainakin konserttimestarit sekä eri soitinryhmien äänenjohtajat. (Pohjannoro 2010, 13.) Koesoitto lautakunnassa on oltava paikalla aina myös Suomen Muusikkojen Liitto ry:n edustaja (Muusikkojen kunnallinen virka- ja työehtosopimus 2010 - 2011, I:2.1 §). Usein lautakunnan jäsenenä toimivat edellä mainittujen lisäksi myös avoimena olevan paikan soitinsektion soittajat eli tulevat lähimmät kollegat. Näin ollen koesoitto lautakunnan jäsenenä toimii läheisimpiä työkavereita. Heidän kanssaan uusi, toimeen valittava soittaja tulee myös työskentelemään. (Karlson 2009, 13.) Orkesterien käytäntötavoista riippuen lautakunnan jäsenillä on yleensä käytössään kullakin yksi ääni (Pohjannoro 2010, 13).

Periaatteessa orkesterin uuden jäsenen valinta on demokraattinen, joskin jokainen lautakunnan jäsen tuo oman näkökulmansa päätöksentekoon. Kapellimestari tai muuten vaikutusvaltainen lautakunnan jäsen voi toimia yleisen mielipiteen muokkaajana koesoitto tilanteessa. Orkesterien lautakuntatyöskentelyssä on myös hieman eroja äänestyksen suhteen. Osalla orkestereita ää-

nestys tehdään suljettuna lippuäänestyksenä, joissakin orkestereissa taas voidaan päästä yksimielisyyteen pelkän keskustelun kautta. (Pohjannoro 2010, 16.)

Ennen varsinaista koesoittoa lautakunnan tulee keskustella yhdessä siitä, millaisia ominaisuuksia hakijalta toivotaan sekä millaisia ominaisuuksia avoinna oleva paikka soittajalta vaatii. Tällainen koesoittoa edeltävä keskustelu helpottaa selvästi lautakunnan jäsenten työskentelyä itse koesoittoilanteessa. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

4.3 Koesoitto tapahtuma

Orkesterien koesoittoihin ilmoittautuu usein soittajia, jotka ilmoittavat halukkuudestaan osallistua koesoittoon mutta jättävät kuitenkin tulematta paikalle. Näin tapahtuu paljon etenkin ulkomaisten hakijoiden kohdalla. Tästä johtuen koesoittoon osallistujien määrä selviää yleensä vasta juuri koesoiton alkaessa. (Karlson 2007, 12.)

Ennen koesoiton alkua hakijoille arvotaan vuoronumerot, joiden mukaisen järjestyksen mukaan soittajat lautakunnalle soittavat. Yleisimmän käytännön mukaan koesoitossa on useita kierroksia, joilta kultakin tiputetaan hakijoita pois. Alkupuoli koesoittoista soitetaan usein sermin takaa, jotta hakijoiden tuntemattomuus säilyy. Tällä pyritään varmistamaan se, että ennen kaikkea hakijan soittotaito ratkaisee. Ulkoiisiin seikkoihin tai hakijan ennalta tunnettavuuteen ei kiinnitetä näin ollen liikaa huomiota. (Pohjannoro 2010, 13.)

Salmi (2011, 31) selventää opinnäytetyössään koesoittojen yleistä kulkua. Yleensä koesoitto kierroksia on yhdestä kolmeen. Ensimmäisellä kierroksella soitetaan useimmiten pakollista konserttoa sermin takaa. Toisella kierroksella on vuorossa vapaavalintainen konsertto joko ilman sermiä tai sermin kanssa. Kolmas kierros on orkesteri- tai kamarimusiikkitehtäville varattu soittokierros ilman sermiä.

Näistä käytännöistä on kuitenkin mahdollista poiketa. John Storgårds kertoo Pohjannoron (2010, 14) selvityksessä havainneensa, että esimerkiksi kamariorkesterin koesoitossa on hyvä, että soittaja myös nähdään alusta saakka. Näin pystytään alusta saakka pohtimaan soittajan soveltuvuutta ja persoonaa pienen orkesterin jäseneksi.

Oman kokemuksen pohjalta koesoitoissa voi tapahtua lähes mitä tahansa. Yleisimmin käytäntö on toki juuri edellä mainitun kaltainen. Olen kuitenkin osallistunut koesoittoon, jossa esimerkiksi soitettiin kaikkiaan viisi kierrosta. Kaksi viimeistä kierrosta soitettiin samoja orkesteristemmoja uudelleen kapellimestarin johtaessa hieman eri tavalla molemmilla kerroilla. Näin saatiin selville soittajan mukautumiskykyä. Joskus sermiä ei ole ollut lainkaan, kun taas joskus sermi on pidetty viimeisille soittokierroksille saakka. Joissakin koesoitoissa on pakollisen Mozartin konsertin yhteydessä ensimmäisellä kierroksella kysytty myös jo orkesteristemmoja. Koesoittajan tulee siis varautua kaikkiin mahdollisiin tilanteisiin koesoittopäivän kuluksi. Lopulta mitään taattuja käytäntöjä ei ole, vaan koesoittopäivänä tapahtumat elävät tilanteen mukaan.

Koesoitotulokset ilmoitetaan heti koesoiton jälkeen (Salmi 2011, 31). Joissakin orkestereissa hakijoiden on mahdollista soittaa ja kysyä palautetta omasta koesoitostaan. Palautteen saaminen voi parantaa tulevaisuudessa mahdollisuuksia saada työ eli voittaa mahdollinen tulevaisuudessa tapahtuva koesoitto. (Palola 2007, 9.) Lautakunta voi halutessaan myös keskeyttää koesoitotilanteen hakijoiden heikon tason tai vastaavasti soittajien vähyyden vuoksi (Karlson 2007, 13).

4.4 Koesoiton solmukohtia

Koesoitto on hyvin epänormaali tilanne, erityisesti konsertissa soittamiseen tai muuhun esiintymiseen verrattuna (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu). Jotkut soittajat pystyvät soittamaan hyvän koesoiton mutta eivät sopeudu orkesterimuusikoiksi. Toiset taas on loistavia orkesterimuusikoita mutta eivät koskaan voita koesoittoja. (Muusikko 2007, 9.)

Palola (2007, 9) jatkaa samoilla linjoilla todeten, että muusikot, jotka tekevät pitkiä sijaisuuksia orkestereissa, eivät jostain syystä useinkaan menesty koesoitoissa. Sermin takana soittaminen on armotonta. Soittajaa on saatettu pyytää koesoittoon, koska häntä toivottaisiin orkesteriin töihin. Kuitenkin juuri koesoittoon pyytänyt orkesterin henkilö saattaa pudottaa soittajan jo ensimmäiseltä kierrokselta, koska ei ole tätä sermin takaa tunnistanut.

Oulu Sinfonian muusikoille tehdyssä ryhmähaastattelussa (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu) pitkäkestoisinta keskustelua herättivät koesoittojen sermikäytännöt. Yleisesti ottaen sermistä koetaan olevan enemmän hyötyä kuin haittaa. Suureksi ongelmaksi sermin takaa soitossa nähdään kuitenkin se, että jo hyväksi havaittuja työntekijöitä on mahdotonta tunnistaa

sermin takaa. Näin ollen orkesteriin töihin toivottavia muusikoita tippuu ensimmäiseltä kierrokselta.

Basistit Mikko Moilanen ja Eero Ignatius kertovat koesoiton voittamisen voivan olla tyyppikysymys. Nykyinen, vallitseva koesoittoikäntö edellyttää soittajalta korkean tason solistista valmiutta. Tällaisessa mallissa hyvä ja taitava orkesterisoittaja ei menesty koesoitoissa etenkään, jos hakijalla on taipumusta hermoiluun ja jännittämiseen. (Karlson 2007, 13.)

Soittajan eri tyylien tuntemusta tai muiden kuuntelemisen taitoa on hankalaa saada yhden koesoiton avulla selville. Koesoittoilanteissa ei myöskään pystytä mittaamaan tiettyjä orkesterityöhön kiinteästi liittyviä ominaisuuksia kuten sosiaalisia kykyjä, ”liidaustaitoja” tai yleensä hakijan persoonallisuutta. On mahdotonta arvioida hakijan fyysisiä ominaisuuksia, joilla on merkitystä soittajan uraan pitkällä tähtäimellä. Myöskään vuorovaikutustaitoja ei juuri koesoittoilanteessa vaadita, ja näin ollen soittajaa kokonaisena persoonana voi olla vaikeaa hahmottaa. (Pohjannoro 2010, 16.)

Myös koesoitto lautakunta voi osaltaan olla luomassa epävarmuutta koesoittoilanteeseen (Palola 2007, 8). Mikäli lautakunnan jäsenillä on erilaisia näkemyksiä esimerkiksi siitä, millaista soittajaa ylipäänsä ollaan orkesteriin hakemassa, voi koesoittoilanne turhaan pitkittyä. Vastaavasti voidaan myös päätyä siihen, ettei kukaan hakijoista saa paikkaa lautakunnan jäsenten kovin erilaisen näkemysten vuoksi. Tämä tosin kertoo usein orkesterin kokonaisuuden sekä identiteetin olevan muutenkin hajalla. (Pohjannoro 2010, 15-16.)

Lautakunnan jäsenillä näyttää olevan usein myös tavaton kiire saada koesoitto päivä päättymään mahdollisimman pian. Päätöksiä tehdään nopeasti ilman, että mietitään ja harkitaan huolella käsillä olevaa tilannetta. Unohdetaan, että juuri sillä hetkellä on loistava mahdollisuus päästä vaikuttamaan siihen, mihin suuntaan orkesteria voidaan uuden soittajan kautta kehittää. Lautakuntatyöskentelyä voidaan verrata jopa tuotekehittelijän työhön, jolloin orkesteria todella kehitetään haluttuun suuntaan. Tätä työtä ei tulisi kenenkään vähätellä. Koesoitto lautakuntien tulisikin jo etukäteen kokoontua miettimään, millaisia ominaisuuksia hakijalta toivotaan tai ylipäänsä minkälaista soittajaa ollaan kyseiselle paikalle hakemassa. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

4.5 Koesoittoikäntöjä ulkomailla

Saksassa orkesterien työnhakuilmoituksissa kerrotaan aina myös kyseessä olevan orkesterin laatu. Keski-Euroopan orkestereissa hakijoita on yleensä niin paljon, että vain osa hakijoista kutsutaan koesoittoon saakka. Usein kiinnostus ja kilpailu on niin kovaa, että hakemuksia ilmaantuu orkestereille jo ennen kuin paikka virallisesti on ilmoitettu avoimeksi. Koesoiton voittanut soittaja saatetaan ottaa töihin vuodeksi, jonka jälkeen hänen sopimustaan jatketaan aina vuosi kerrallaan. Vakituiseksi työ muuttuu vasta, kun soittaja on vakuuttanut vuosien työllään sopivuutensa orkesteriin. (Palola 2997, 8-10.)

Karlsonin (2008, 5) tekemässä haastattelussa Panu Sundquist kertoo Berliinin valtionoopperan orkesteriakatemiasta, johon päästyään soittaja on eräänlaisessa oppisopimuskoulutuksessa. Nuori muusikko voi koulutuksen kautta tutustua orkesterin työskentelyyn ja saa tällöin henkilökohtaista ohjausta kokeneilta orkesterimuusikoilta. Tästä seuraa usein myös pysyvä työpaikka jostain koulutukseen liittyvistä orkestereista. Lappeenrannan orkesterin konserttimestari Tero Latvala huomioi Berliinin filharmonikkojen koesoitoissa olevan koko orkesterin läsnä. Tällöin vältetään tilanteet, joissa orkesterin uuden jäsenen valintaan on etukäteen yritetty vaikuttaa. (Karlson 2009, 14.)

Yhdysvalloissa orkesterien koesoitoissa ensimmäiset kierrokset sisältävät lähinnä orkesteripaikkoja, solistiset konsertot soitetaan vasta koesoiton loppupuolella (Lehtinen 2008, 13). Yhdysvalloissa kapellimestari voi myös halutessaan päättää koesoitajan valinnan hylkäämisestä ohi muun lautakunnan (Pohjannoro 2010, 13). **Unkarissa** työnantaja puolestaan saa lain sallimin turvin vaatia myös orkesterin vakituiselta jäseneltä koesoittoa, mikäli tähän löytyy perusteltava syy (Lehtinen 2008, 13).

Englannissa muusikoita kutsutaan orkestereihin soittamaan ilman koesoittoa (Karlson 2007, 13). Myös **Ruotsissa** soittaja voidaan vakinaistaa ilman varsinaista koesoittoa. Esimerkiksi paljon sijaisuuksia tai keikkoja tehnyt, ennalta tunnettu soittaja voidaan vakinaistaa pelkän hakemuksen perusteella. Soittajalle tarjotaan orkesterista niin sanottuja koeviikkoja, ja tämän jälkeen hän voi saada vakituisen kiinnityksen. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

Ulkomaisissa orkestereissa toimeen valittu soittaja saa usein käyttöönsä myös orkesterin huippusoittimen. Jo koesoittoilmoituksessa ilmoitetaan, millaisen soittimen hakija toimeen valittuaan saa

käyttöön. Tällainen huippusoittimien mahdollisuuksien käyttö jo muuttaa orkesterin sointia suuresti. Suomessa tästä kehityksestä ollaan paljon jäljessä. (Pohjannoro 2010, 6.)

5 KOEAIKA

Työsuojeluhallinnon (2011, hakupäivä 23.9.2011) yleisten ohjeiden mukaan koeajan tarkoituksena on selvittää työsuhteen jatkamisen edellytykset. Koeajasta on sovittava etukäteen. Koeajan enimmäispituus on yleisimmissä tapauksissa neljä kuukautta. Muusikkojen kunnallisessa työ- ja virkaehtosopimuksessa (2010-2011) ei ole erillistä mainintaa orkesterien koeajoista.

Käytännössä koesoiton voittanut muusikko saa työn yleisimmin neljän kuukauden koeajalla. Nykyisin koeajalla tuntuu enenevässä määrin olevan myös todellista merkitystä. Koeajan kuluessa voidaan tarkkailla soittajan niitä puolia, joita ei koesoitossa pystytä mittaamaan. Koesoiton voittanut muusikko ei aina saa vakituista kiinnitystä orkesteriin koeajan jälkeen. (Pohjannoro 2010, 17.)

Parhaimmillaan koeaika on uuden, koeajalla olevan soittajan sekä orkesterin välinen molemminpuolinen kuherruskuukausi. Tällöin voidaan keskustella sekä antaa palautetta avoimesti molempiin suuntiin. Koeaikana tapahtuneen vuorovaikutuksellisen toiminnan tuloksena nähdään hakijan todellinen sopivuus orkesterin vakanssille. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

Koeajan muuttuminen pelkästä ”kumileimasimesta” todelliseksi koeajaksi on hyvää orkesterityön kehitystä. Esiin nousee tällöin myös mahdollisuus siihen, että koeaikaa voitaisiin antaa useammallekin hyvälle soittajalle. Näin töihin saadaan varmasti kaikin tavoin sopivin hakija. Koeaika turvaa parhaan mahdollisen soittajan saamisen orkesteriin, mutta myös soittajalle se voi antaa mahdollisuuden harkita loppuelämänsä työpaikkaratkaisua rauhassa. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

5.1 Koeajan merkitys soittajalle

Koeaikana soittajalle voidaan antaa palautetta hänen tekemästään työstä. Samalla soittaja saa mahdollisuuden parantaa sekä kehittää itsessään toivottuja osa-alueita. Koeajan lopussa lautakunta voi vielä äänestää soittajan mahdollisesta vakituisesta paikasta. (Pohjannoro 2010, 17.)

Pohjannon (2010, 31) haastattelema kapellimestari Hannu Lintu arvioi, että koeajankaan puitteissa soittajalta vaadittavia ominaisuuksia ei pystytä täysin tunnistamaan. Koeaikana muusikon teknisten ja yhteissoittotaitojen lisäksi voidaan havaita, kuinka soittaja työskentelee arjessa, jak-saa fyysistä sekä henkistä rasitusta ja ylipäänsä soveltuu kyseiseen orkesteriin (Pohjannon 2010, 17). Fyysisellä sekä psyykkisellä jaksamisella on merkitystä myös soittajalle itselleen. Mikä-li soittaja jo koeaikanaan kokee ylivoimaista rasitusta tai motivaatio-ongelmia, herää kysymys, onko soittaja oikealla paikalla orkesterissa. (Pohjannon 2010, 31.)

5.2 Koeajan merkitys orkesterille

Turun orkesterin I-viulistien haastattelussa (Karlson 2009, 12) esille nostetaan koeaikana soitta-jalla mahdollisesti havaitut liian isot tyylilliset tai rytmilliset erot suhteessa sektion muuhun soitto-tapaan. Koeajan merkitys on, että löydetään paras mahdollinen soittaja sekä musiikillisesti että sosiaalisesti.

Pohjannon (2010, 17) tekemässä haastattelussa kapellimestari Yasuo Shinozaki pitää nykyistä neljän kuukauden koeaikaa liian lyhyenä. Tällaisena aikana hänen mukaansa ei riittävästi ehdi paljastua soittajan kyky mukautua eri tyylilajien, eri aikakausien musiikkiin. Shinozakin mukaan koeajan pituudella on erittäin tärkeä merkitys silloin kun soittaja tulee työskentelemään orkesteriin vastuulliselle paikalle. Toisaalta Oulu Sinfonian muusikot (7.9.2011, haastattelu) keskustelivat myös siitä, voiko koeaikaa joissain tapauksissa lyhentää.

Orkestereissa ollaan vasta heräämässä siihen, että koeaikaa voitaisiin käyttää tuottamaan avoin-ta keskustelua orkesterityöstä sekä soittamisesta. Koeajan tulisi toimia vastavuoroisesti molem-piin suuntiin. Soittaja voi antaa orkesterille omaa, tuoretta näkökulmaa, ja orkesteri puolestaan tutustuttaa uutta soittajaa omille tavoilleen työskennellä. Yleensäkin koeajasta puhuttaessa eri-tyisen vähälle huomiolle ovat jääneet uuden soittajan tuomat mahdollisuudet orkesterille. Orkes-terit jättävät yhä lähes täysin käyttämättä uuden soittajan tuoman mahdollisuuden tuoreisiin ja erilaisiin näkökulmiin. Näitä uuden soittajan tuomia uusia tuulahduksia voitaisiin hyvin käyttää orkesterin kehittämiseen. Nykyisellään keskitytään yleensä lähinnä vain siihen, sopiiko tämä soit-taja orkesterin tapaan työskennellä ja unohdetaan vastavuoroisuuden merkitys. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

Työsuojeluhallinnon (2011, hakupäivä 23.9.2011) tiedoista käy ilmi että työsopimuslain perusteella työsopimus voidaan koeajan kuluessa purkaa molemminpuolisesti. Purkamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työsuhteen purkamisen perusteet ovat koeajan tarkoitukseen nähden asiallisia. Myös työsuojelulaissa mainittu työntekijän tasapuolinen kohtelu sekä mahdollinen syrjintä on huomioitava koeaikana tapahtuvalle työsuhteen katkaisemiselle. Käytännössä tämä orkesterisoittajan kohdalla tarkoittaa sitä, että mikäli jompikumpi osapuoli ei halua sopimusta koeajan kuluessa tai sen jälkeen jatkaa, työsopimus purkautuu.

6 ORKESTERITYÖN TULEVAISUUDEN HAASTEET

Pesosen & Pohjannon (2010, 52) tekemässä loppuraportissa Suomen orkesterien tulevaisuusnäkökatsauksen lähtökohtana pidetään sitä, että osa orkestereista toimii kansainvälisellä tasolla. Osa orkestereista puolestaan jatkaa kehittyvällä tasolla. Tämä johtuu orkesterien nykyisistä kehitystasooeroista. Oulu Sinfonian muusikoiden keskuudessa (7.9.2011, haastattelu) orkesterin tasokehityksen nähdään jatkavan nousuaan tulevaisuudessakin. Orkesteriin tulevien soittajien taso tulee siis edelleen nousemaan.

Muusikoille (Pesonen & Pohjannon 2010, 55) tehdyn kyselyn pohjalta orkesterimuusikot tunnistavat tulevaisuuden haasteiksi jatkuvan tarpeen musiikilliseen kehittymiseen. Tärkeänä pidetään eri tyyllilajien monipuolista osaamista, etenkin pienemmissä orkestereissa. Sinfoniaorkestereissa painottuu myös tulevaisuudessa soittamisen huippuosaaminen. Muina tulevaisuuden haasteina nähdään (Pesonen & Pohjannon 2010, 58) lähinnä työssä jaksaminen ja ergonomisen ohjauksen merkitys. Myös taiteellisen vastuun jakautuminen enemmän muusikoille nähdään orkesterityön tulevaisuuden yhtenä kehityspiirteenä. Muusikoilta voidaan tulevaisuudessa odottaa enemmän ohjelmiston suunnittelun tai musiikillisen yleissivistyksen taitoja. Orkestereissa tulee näkymään jatkuvan oppimisen ja kehityksen kausi. Tällöin myös täydennyskoulutuksen tarve lisääntyy.

Metropolian julkaisema esiselvitysraportti ”Musiikki elämään” esittelee osallistuvan konserttitoiminnan ja yleisöyhteistyön alueellista kehityshanketta. (Sunter-Mäkeläinen 2011, hakupäivä 3.10.2011.) Tulevaisuudessa yhä lisääntyvä yleisöyhteistyö ja osallistava konserttitoiminta tulee näkymään entistä selvemmin myös orkesterimuusikon työnkuvassa. Yleisöyhteistyön tavoitteena on syventää taidekokemusta sekä lisätä vuorovaikutuksellisuutta esimerkiksi orkesterin ja yleisön välillä. Tavoitteena on kokea taide ja kulttuuri yleensäkin osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Tämänkaltainen tulevaisuudenkuva haastaa musiikialan koulutuksen uudistumaan. Musiikin ammattilaisten, esimerkiksi orkesterisoittajan, tulee kyetä soittamisen ohessa myös vuorovaikutukselliseen toimintaan. Tällöin orkesterimuusikon työnkuvaan kuuluu toimia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa niin lasten, aikuisten kuin vanhustenkin parissa.

Sibelius-Akatemia tarjoaakin jo nyt täydennyskoulutuksena musiikin ammattilaisille yleisötyön johtamisen opintoja, lähinnä oppisopimuskoulutusta vastaavana koulutuksen muotona (Sibelius-Akatemia 2011, hakupäivä 3.10.2011). Nykyään esimerkiksi Suomen Kansallisooppera esittelee yhtenä toimintamallinaan yleisöyhteistyön. Yleisöyhteistyössä keskitytään sellaisten toimintatapojen tarjoamiseen, jolla voidaan saavuttaa vakiintuneiden toimintamuotojen ulottumattomissa olevia ryhmiä. (Suomen Kansallisooppera 2011, hakupäivä 3.10.2011.) Yleisöyhteistyö tulee olemaan merkittävä osa kaikkien Suomen orkestereiden tulevaisuuden kuvaa.

Muusikoilta saatetaan tulevaisuudessa vaatia myös pr-työtä, yleisiä projektinhallintataitoja sekä yhä enenevässä määrin myös kielitaitoa (Pesonen & Pohjannoro 2010, 59). Klassisen musiikin sektorilla erityisesti kaupallistuminen nähdään tulevaisuudessa sekä uhkana että mahdollisuutena (Pesonen & Pohjannoro 2010, 52).

Orkesterimuusikon näkökulmasta tulevaisuuden toiveena on että jokainen orkesterimuusikko voisi tulevaisuudessa olla enemmän vaikuttamassa taiteellisen kokonaisuuden syntyyn. Kapellimestarin rooli olisi lähinnä maustaa muusikoiden tarjoamaa musiikillista kokonaisuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että soittajat tulevaisuudessa ottavat yhä enemmän vastuuta niin ohjelmiston suunnittelussa kuin myös soittamisen tasolla. Hierarkkinen järjestelmä, jossa kapellimestari viime kädessä päättää kappaleiden tulkinnasta, muuntuu siihen suuntaan, että jokaisen soittajan mielipide tulee periaatteessa olemaan samanarvoinen. Tällainen asetelma saavutetaan esimerkiksi jousisoittajien kohdalla lisääntyvillä stemmaharjoituksilla sekä sektioiden sisällä tapahtuvalla keskustelulla siitä, minkälaista tulkintaa halutaan yhdessä tarjota. Soittaja ottaa yhä enenevässä määrin vastuuta omasta musiikillisesta panoksestaan orkesterissa. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

Orkesterisoittajan työmäärän sekä matkustamisen arvioidaan tulevaisuudessa kasvavan. Kaupunkien nähdään hyödyntävän orkesterimuusikoita enenevässä määrin peruskonserttitoiminnan lisäksi esimerkiksi kaupungin omissa tilaisuuksissa. Muusikoiden toiveena on palkkakehityksen seuraaminen muuttuvan työnkuvan perässä. (Oulu Sinfonian muusikot 7.9.2011, haastattelu.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Orkesterimuusikoiden työnkuvaan kiinteästi kuuluvat koesoitot ovat hyvinkin poikkeuksellinen tapa saada töitä (Palola 2007, 8). Koesoitot toimivat ikään kuin orkesterityöhön suuntautuvan muusikon läpivalaisuna hänen soittotaidoistaan. Hyväksytyt koesoitot toimii merkinä siitä, että soittajalla on orkesterityössä vaadittavaa soittotaitoa.

Suomen orkesterikentälle kaivataan tekoja, joiden avulla nykyisiä koesoitokäytäntöjä voidaan muuttaa mielekkäämmiksi sekä hakijalle että myös orkesterin hyväksi. Tutkimuksessa esille nousi kolme osa-aluetta, joita orkesterit erityisesti voivat koesoitokäytännöissään kehittää.

Haastattelu

Kaikkien orkestereiden tulisi ottaa koesoitotapahtumien kiinteäksi osaksi haastattelu. Orkesterisoittajalta vaaditaan työssä soittotaidon lisäksi sosiaalisia taitoja. Ellei henkilöä ennalta tunneta, ei koesoitotilanteessa pelkän soiton perusteella pystytä saamaan hakijasta selkeää kuva ihmisenä, persoonallisuutena. Hakijan henkilökohtaisia tavoitteita tai muita mahdollisia orkesterityön tekemiseen vaikuttavia seikkoja ei ilman haastattelua voida tietää.

Orkesterisoittajan työnkuva tulee tulevaisuudessa laajentumaan ja muuttumaan yhä vastuullisemmaksi. Soittamisen ohella esimerkiksi erilaiset työpajat kohderyhmille lisääntyvät. Vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu, ja soittajan on otettava osaltaan vastuuta myös taiteellisesta suunnittelusta. Haastattelun puuttuminen koesoitokäytännöistä tuntuu olevan merkki orkesterihierarkian vuosisataisista, nykyisellään jo vanhentuvista perinteistä.

Orkesterityössä menestyään koko persoonan ansiosta, ei pelkällä soittotaidolla. Orkesterien tulee etsiä riveihinsä heille sopivinta muusikkoa; taitavaa soittajaa mutta myös vuorovaikutukselliseen työskentelyyn kykenevää orkesterimuusikkoa.

Soittajan vakinaistaminen ilman koesoittoa

Orkestereiden tulee kyetä löytämään koesoittoikäntöjen rinnalle myös hierarkisesta järjestelmästä poikkeavia ratkaisuja. Tilanteet, joissa soittajan ja orkesterin toiveet eivät koesoittoikäntöjen vuoksi kohtaa, tulisi pystyä minimoimaan. Kummallekaan osapuolelle ei ole mielekäästä, että orkesteriin toivotun muusikon vakinaistaminen estyy pelkästään koesoittoikäntön joustamattomuuden vuoksi, vaikka hän olisi osoittanut käytännön orkesterityössä sopivuutensa kyseiselle paikalle.

Jotkin ulkomailla orkesterien käytössä olevat toimintamallit voivat olla näyttämässä tietä. Saksassa käytössä oleva, oppisopimuskoulutusta vastaava käytäntö tai Ruotsissa mahdollistettu orkesterisoittajan vakinaistaminen pitkän kokemuksen kautta voi toimia esimerkkinä myös Suomen orkestereille.

Koeaika

Koeaika antaa sekä soittajalle että orkesterille mahdollisuuden tutustua toisiinsa. Tällöin saadaan selville, ollaanko soittajaa kiinnittämässä oikealle paikalle. Toimiiko soittajan ja orkesterin vuorovaikutus kuten pitäisi, sopeutuuko soittaja sektioon, lähimpiin työkavereihinsa sekä orkesteriin? Soittaja voi tutkailla samoja asioita omasta näkökulmastaan.

Koeaikana saatu palaute auttaa soittajaa kehittymään muusikkona ja antaa samalla lisävalmiuksia orkesterityöhön. Orkesterien tulee puolestaan käyttää entistä paremmin kaikin tavoin hyödykseen soittajan tuomat uudet mahdollisuudet orkesterille. Molemminpuolinen avoin vuorovaikutus koeaikana mahdollistaa hedelmällisen yhteistyön orkesterin ja soittajan välillä.

Soittajaa ei tule koeajan jälkeen vakinaistaa, mikäli tämä ei tunnu orkesteriin syystä tai toisesta sopeutuvan. Näin vältytään vuosikausien turhautumiselta niin soittajan kuin myös orkesterin näkökulmasta. Orkesterien tulee miettiä mahdollisuutta antaa koesoitoissa useammalle hakijalle kuin vain koesoiton voittaneelle koeaikaa (tai työtilaisuuksia) orkesterissa. Näin saadaan lisää mahdollisuuksia löytää kuhunkin orkesteriin juuri heille sopivin soittaja.

8 POHDINTA

Halusin selvittää työssäni, onko nykyinen vallitseva koesoittoikäntö paras mahdollinen tapa orkestereiden löytää sopivin soittaja riveihinsä. Tietopohjana työssä toimii Sibelius-Akatemian Toive- hanke kuin myös Suomen Muusikkojen Liiton julkaisemat artikkelit aiheesta. Oulun Sinfonian muusikoista kootulle pienryhmälle tehdystä haastattelusta on saatu orkesterisoittajien näkökulmia aiheeseen.

Koesoitot toimivat muusikolle porttina orkesterityön maailmaan. Joillekin portti aukeaa helposti ja useita kertoja, toisille ei taas koskaan kunnolla. Tästä lähtökohdasta käsin opinnäytetyön tekeminen on ollut hyvin mielenkiintoista ja samalla omaa näkökulmaa avartavaa.

Eryityisesti Oulu Sinfonian muusikoiden haastattelusta saadusta materiaalista löytyi uusia, raikkaita näkemyksiä. Orkesterimuusikot ruohonjuuritason työntekijöinä omaavat paljon hiljaista tietoa, jota on osittain vaikeaa saada kuuluviin hierarkisessa järjestelmässä. Orkestereiden työnkuvan tunteminen on helpottanut suuresti työn kirjallisen aineiston käsittelyä sekä sen ymmärrettävyyttä. Uusia näkökulmia on noussut esiin esimerkiksi juuri muusikoilta saadun haastatteluaineiston kautta.

Koesoittoja käsittelevän opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut haastavaa sen vuoksi, että omat henkilökohtaiset kokemukset saattavat olla ohjaamassa ajattelua. Toisaalta koen omasta orkesterityökokemuksesta olevan myös hyötyä. Etenkin keskustelut kollegoiden kanssa aihepiiriin liittyen ovat olleet hyvin hedelmällisiä.

Olen tyytyväinen opinnäytetyöprosessini kulkuun ja lopputulokseen. Aihe on kuitenkin laaja. Sitä tulee tutkia lisää, jotta todelliset muutokset olisivat mahdollisia. Työhön käytetty aika on ollut rajallinen, ja tästä johtuen esimerkiksi lähdeaineisto on työssä suhteellisen pieni. Muusikoiden haastattelua olisi voinut laajentaa ottamalla mukaan suuremman otoksen Oulu Sinfonian muusikoista, tai vastaavasti toteuttamalla haastattelu myös muissa Suomen orkestereissa. Koesoittoja käsittelevä työni tulee varmasti jakamaan orkesterimuusikkojen mielipiteitä muutoksen puolesta ja myös sitä vastaan.

Koesoittoikäntöihin on haastavaa löytää yksiselitteisen toimivaa kaavaa. Lopulta suurin ahaaelämys tämän työn puitteissa onkin syntynyt siitä ajatuksesta, että jokaisen orkesterin tulisi saada

muokata juuri sille parhaaksi näkemänsä käytäntö valitessaan uutta soittajaa toimeen. Vaikka nykyinen muusikoiden virka- ja työehtosopimus ei luo juurikaan esteitä koesoittojen muokkaamiselle, on orkestereissa jostain syystä jääty tuttuihin, turvallisiin käytäntöihin ja totuttuihin tapoihin. Koesoittojen uudistamisesta kyllä puhutaan, mutta asioille ei lopulta tehdä mitään. Tulevaisuudessa orkesterisoittajilta vaaditaankin rohkeutta ja itsenäisyyttä olla mukana luomassa entistä elävämpää orkesteria.

Muutamissa Suomen orkestereissa on kokeiltu uusia keinoja sopivimman soittajan löytämiseksi. Koesoitto tapahtuman osana pidetään haastattelu (esimerkiksi Lahti Sinfonia). Joskus orkesteri (esimerkiksi Vaasan Kaupunginorkesteri) puolestaan kutsuu keikoille eli niin sanotuille koeviikoille jo ennen varsinaista koesoittoa niitä henkilöitä, joiden he toivoisivat hakevan paikkaa. Tämä antaa orkesterille mahdollisuuden tutustua ennalta muusikkoon, ja soittaja saa puolestaan miettiä, onko orkesteri sellainen josta haluaa työpaikkaa hakea.

Jatkotutkimuksena olisikin mielenkiintoista muokata jollekin yksittäiselle Suomen orkesterille ”työnhakuprosessi” eli päivitetty uuden soittajan työnhaun opas. Tulisiko koesoitto käytäntö muuttamaan todellisuudessa paljonkin? Mitä muutoksia koesoitto tulee sisältämään, jos huomioon otetaan jokaisen orkesterisoittajan toiveet ja näkemys asiasta? Kuinka kapellimestari, taiteellinen johtaja tai intendentti muuttaisi kyseisen orkesterin työnhaun käytäntöjä?

Koesoitto käytäntöjen muokkaamiselle on olemassa perusteluja. Ne ovat kuitenkin hitaasti tapahtuvia muutoksia, jotka muuttuvat viimeistään työnkuvankin muuttuessa. Toivon, että seuraava asiaa pohtiva orkesterimuusikko uskaltautuisi esittämään konkreettisia muutosehdotuksia juuri oman orkesterinsa tulevaan koesoittoon. Ei tyydyttäisi vain toteamaan, että näin on aina ennenkin tehty. Miksi muuttaa käytäntöä? On lähdettävä konkreettisiin tekoihin.

LÄHTEET

- Erkkilä, A., orkesterisihteeri, Helsingin Kaupunginorkesteri. Vs: Tiedustelu koesoittoon kutsutuista. Sähköpostiviesti m0vian00@students.oamk.fi 23.9.2011
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus University Press
- Juvonen, P., production coordinator, Finnish Radio Symphony Orchestra. Re: Tiedustelu koesoittoon kutsutuista. Sähköpostiviesti m0vian00@students.oamk.fi 23.9.2011
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Tammi
- Karlson, A. 2007. Koesoitto onnellisesti ohi: ”Meillä oli hyvä päivä tänään.” Muusikko 2007 (6-7), 12-13
- Karlson, A. 2008. Soolosellisti Panu Sundquist: ”Tampereella on eteenpäin menemisen meininki”. Muusikko 2008 (10), 5-8
- Karlson, A. 2009. Laura Vikman viihtyy orkesterissa mutta nauttii eniten resitaaleista. Muusikko 2009 (2), 4-9
- Karlson, A. 2009. Filharmoniaa viipaleina. Muusikko 2009 (9), 12-15
- Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimukset 2010-2011. 2010. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos I-II
- Lehtinen, L. 2008. We have issues – Orkesterimuusikot puheroolissa Berliinissä. Muusikko 2008 (5), 12-13
- Muukkonen, M., Pesonen, M. & Pohjannoro, U. 2011. Muusikko eilen, tänään ja huomenna. Näkökulmia musiikkialan osaamistarpeisiin. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve –Toive, loppuraportti. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 13/2011. Helsinki: Sibelius-Akatemia
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Opiskelu ja tutkinnot ammattikorkeakouluissa. Hakupäivä 2.9.2011. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus>

Palola, E. 2007. "Koesoitto on poikkeuksellinen työhönottomenettely". *Muusikko* 2007 (6-7), 8-10

Palomaa, H. 2010. Mistä on suuret muusikot tehty? Tutkielma Tampere Filharmonian muusikoiden taustoista. Opinnäytetyö. Tampere: Ammattikorkeakoulu.

Pohjannoro, U. 2010. "Rima nousee koko ajan" Kapellimestarien näkemyksiä orkestereiden tulevaisuudesta ja muusikoiden osaamistarpeista. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive. Osarapotti 10. Helsinki: Sibelius-Akatemia

Rasilainen, K. 2008. Valta orkesterissa. Narratiivinen tutkimus soittajien kokemuksista ja näkemyksistä. Helsinki: Kauppakorkeakoulu

Salmi, E. 2011. Ihanteellinen orkesteriviulisti – selvitys ammattitaitoisen orkesteriviulistin työstä, taidoista ja ominaisuuksista. Opinnäytetyö. Turku: Ammattikorkeakoulu.

Sibelius-Akatemia. 2011. Tutustu koulutustarjontaan. Hakupäivä 2.9.2011. <http://www.siba.fi/how-to-apply/degrees-and-programmes>

Sibelius-Akatemia. 2011. Täydennyskoulutus. Hakupäivä 3.10.2011.

<http://www.2.siba.fi/täydennyskoulutus/index.php?id=102&la=fi>

Sunter-Mäkeläinen, S. 2010. Esiselvitysraportti. Musiikki elämään – osallistuvan konserttitoiminnan ja yleisöyhteistyön alueellinen kehityshanke. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 3.10.2011 http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/TK/Musiikki_elämään_esiselvitysraportti.pdf

Suomen Kansallisooppera. 2011. Yleisöyhteistyö. Hakupäivä 3.10.2011.

<http://www.ooppera.fi/palvelut/yleisoyhteistyö>

Suomen Sinfoniaorkesterit ry. 2011. Avoimet työpaikat. Hakupäivä 15.10.2011.

<http://www.sinfoniaorkesterit.fi/fi/index.php?trg=positionlist>.

Suomen Sinfoniaorkesterit ry. 2011. Jäsenorkestereiden kokoonpanot instrumenteittain syyskaudella 2009. Hakupäivä 30.8.2011. <http://www.sinfoniaorkesterit.fi/fi/index.php?trg=statslist>

Suomen Sinfoniaorkesterit ry. 2011. Yleisinfo. Hakupäivä 30.8.2011.

<http://www.sinfoniaorkesterit.fi/fi/index.php?trg=info&id=3>

Työsuojeluhallinto. 2011. Työsopimus. Hakupäivä 23.9.2011. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosopimus>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kirjapaja

Virkström, R. 2005. Orkestereiden kasvu hytyi odotetusti. Muusikko 2005 (3), 10-11

Vikström, R. 2006. Vakituisen orkesterityöpaikan saa taidolla ja onnella. Muusikko 2006 (6-7), 19

LIITE 1

**Haastattelu pidetty Oulun musiikkikeskuksessa,
orkesterilaisten harjoitushuoneessa keskiviikkona 7.9.2011 klo 12.00.**

Osallistujina 5 Oulu Sinfonian muusikkoa.

Ryhmähaastattelun (teemahaastattelun) runko:

Orkesterityö

*koulutus

*soittotaito

*työkokemus

*sosiaaliset taidot

*esimies- ja johtamistaidot

Koesoitot

*lautakunta

*koesoittotapahtuma

Koeaika

*merkitys soittajalle

*merkitys orkesterille

Koesoiton solmukohtia

Orkesterityön tulevaisuuden haasteet

LIITE 2

Radion sinfoniaorkesteri

I viulun soittajan toimi, kaksi alttoviulun soittajan tointa ja käyrätorven soittajan toimi

Ylikapellimestari Sakari Oramo

Radion sinfoniaorkesterissa julistetaan haettavaksi

I Viulun SOITTAJAN toimi

Tehtäväkohtainen kk-palkka 3027,51 € (viiden vuoden ammattiorkesterikokemuslisällä 3178,89 €). Lisäksi puku- ja soitinkorvaus.

Koesoittotehtävät:

- 1. osa kadensseineen Mozartin viulukonsertosta nro 3 G-duuri, nro 4 D-duuri tai nro 5 A-duuri
- Vapaavalintainen enintään 12 minuutin mittainen teos
- Hakuajan jälkeen ilmoitettavat orkesteri- ja kamarimusiikkitehtävät

Hakuaika ja koesoitto:

Hakuaika päättyy **perjantaina 2.9.2011**.

Koesoitto pidetään Helsingissä **maanantaina 3.10. alkaen klo 15 ja tiistaina 4.10.2011 alkaen klo 9.30**

KAKSI ALTTOVIULUN SOITTAJAN TOINTA

Tehtäväkohtainen kk-palkka 2926,11 € (viiden vuoden ammattiorkesterikokemuslisällä 3072,42 €). Lisäksi puku- ja soitinkorvaus.

Koesoittotehtävät:

- F. A. Hoffmeister: Konsertto alttoviululle ja orkesterille, D-duuri: 1. ja 2. osa kadensseineen TAI C. Stamitz: Konsertto alttoviululle ja orkesterille, D-duuri: 1. ja 2. osa kadensseineen
- Vapaavalintainen pianosäestyksellinen teos (mielellään eri aikakaudelta kuin em. tehtävä)
- Hakuajan jälkeen ilmoitettavat orkesteri- ja kamarimusiikkitehtävät

Hakuaika ja koesoitto:

Hakuaika päättyy **perjantaina 21.10.2011**.

Koesoitto pidetään Helsingissä **maanantaina 21.11. ja tiistaina 22.11.2011 alkaen klo 15**.

Hakemus tulee lähettää sähköpostitse osoitteeseen audition.rso@yle.fi. **Huomioithan hakuajat!**

Tiedustelut:

Tuotantokoordinaattori Päivi Juvonen, puh (09) 1480 4357, audition.rso@yle.fi

Takaisin

(Suomen Sinfoniaorkesterit ry, hakupäivä 15.10.2011)