

MUUSIKKONA ORKESTERISSA – NYKYPÄIVÄN HAASTEET

Hanna Juutilainen

Julkinen rahoitus, yleisönkasvatus ja hyvä hallinto olivat avainsanoja, kun maailman orkesterimuusikot pohtivat työpaikkonsa tulevaisuutta.



AHTIVÄNTTINEN

FIM:n ensimmäisessä orkesterikonferenssissa eri maiden orkesterimuusikoille tarjoutui tilaisuus vertailla työskentelyolojaan. Suomen edustajat vasemmalta Veli-Matti Iljin, HKO, Camilla Koiso-Kanttila, RSO, Sami Koivukangas, SKO, Hanna Juutilainen, Tapiola Sinfonietta, ja Lottaliina Lehtinen, Muusikkojen liitto.

Osallistuin yhtenä neljästä suomalaisesta muusikkoedustajasta Berliinin kansainväliseen orkesterikonferenssiin ja saavuini kotiin pää höyryten ajatuksia, vaikutteita, suoranaista tietoa ja uusia ideoita. Paketti ei ollut ihan keveimmästä päästä: kolme päivää alustuksia ja keskusteluja ja päälle vielä hyvin mietittyä, asiaan läheisesti liittyvää iltaohjelmaa. Kielitaito tai sen puutteellisuus ei helpottanut tilannetta; keskusteluja ja alustuksia kuultiin paitsi englanniksi, myös saksaksi, ranskaksi ja espanjaksi. Simultaanitulkkausta oli kiitettävästi kaikkiin suuntiin, muutoin olisikin olleet vitsit vähissä

ymmärryksen suhteen.

Järjestelyt toimivat hyvin. Tosin keskusteluille olisin toivonut enemmän aikaa, sen verran harvoin on mahdollisuus tavata näin kattavasti oman alan kollegoja. Mukavaa ja epäilemättä hyödyllistä oli myös eri käänteissä vaihtaa ajatuksia suomalaisten kanssa; sellaisellekin tuntui olevan tarvetta.

Rahaa yhteiskunnalta, sponsoreilta vai lipputuloista?

Itselleni oli pienoinen yllätys tai vähintään terveellinen muistutus huomata, miten

erilaisissa oloissa eri puolilla maailmaa tätä työtä tehdään. Osittain erot tulevat siitä, toimitaanko yhteiskunnan rahoituksella vai yksityisillä varoilla. Se, kuinka paljon orkesterin odotetaan hankkivan lipputulot, vaihtelee myös. Selväksi tuli, että julkisen rahoituksen malli koetaan yleisesti parhaaksi. Se turvaa orkesterille parhaiten taiteellisen vapauden ja riskinoton, joiden koetaan takaavan korkean taiteellisen tason. Tällöin liput voidaan myös hinnoitella niin, että musiikki on kaikkien ulottuvilla. Sponsorituki voi olla hyvä lisä, mutta tällöin on tarkoin huolehdittava siitä, että rahoittajille

ei luovuteta taiteellista päätösvaltaa. Kuitenkin molemmilla malleilla on etunsa. Ne orkesterit, jotka joutuvat kamppailemaan rahoituksesta ja yleisöistä, luonnollisesti myös eniten panostavat pärjätäkseen: markkinointi ja orkestereiden näkyvyys, uusien medioiden hyödyntäminen ja yleisökasvatus esimerkkeinä. Tämä on tärkeää huomioida ainakin niiden orkestereiden, jotka pyrkivät kansainvälisille markkinoille. Noin yleisesti ottaen näyttäisi, että tässä meillä olisi parannettavaa. Myöntää täytyy, että meikäläiset resurssit tällä sektorilla ovat niukat. Siinä missä suomalaisen orkesterin toimistossa työskentelee muutamia tai enimmilläänkin alle kymmenen henkilöä, esimerkiksi Berliinin filharmonikoilla toimistohenkilökuntaa kerrottiin olevan 78 ja Bostonissa ja Chicagossa pitkälti toista sataa.

Mistä yleisöä myös tulevaisuudessa?

Kovasti tapetilla joka puolella maailmaa tuntuu olevan huoli yleisön riittävydestä. Tämä on sinänsä mielenkiintoista siitä näkökulmasta, että juuri missään yleisömäärät eivät ole toistaiseksi vähentyneet. Parempi tietysti ennakoita. Erityisesti Britanniassa on jo vuosia panostettu erilaisiin yleisökasvatusprojekteihin. Osittain pyritään saamaan orkesterimusiikin pariin kokonaan uusia väestöryhmiä, kuten nuoria tai etnisesti vähemmistöjä, osittain myös kouluttamaan jo olemassa olevaa yleisöä. Myös Suomessa näistä on haettu mallia. Suoranaista tietoa siitä, onko tällaisesta ”kasvatuksesta” ollut mitään pysyvämpää hyötyä, ei juuri ole. Äskettäin USA:ssa julkaistun tutkimuksen mukaan ainakaan siellä mainittavampaa positiivista kehitystä ei ole havaittu. Pysyvää uutta yleisöä klassisen musiikin pariin kasvaa tutkimuksen mukaan lähinnä niistä lapsista ja nuorista, joilla on oma henkilökohtainen kokemus soittamisesta tai muusta musiikin tekemisestä. Tästä näkökulmasta kannattaisi orkestereidenkin pitää kovasti meteliä lasten ja nuorten musiikkikasvatuksen tärkeydestä ja resurseista. Kaikin keinoin pitäisi miettiä, miten yhteistyöllä oppilaitosten kanssa voitaisiin tätä asiaa edistää. Kaikki hyötyisivät.

Hallinto – vaikutusmahdollisuus – motivaatio

Monissa maissa muusikot kokevat hyvin vähän tai ei lainkaan voivansa vaikuttaa millään tasolla orkesterinsa asioihin. Omasa orkesterissani Tapiolassa olemme kenties toisessa ääripäässä, mutta yleisestikin taitaa Suomessa ainakin keskusteluyhteys hallinnon ja soittajien välillä olla jonkinlaisissa kantimissa. Sekä vaikutusmahdollisuus että hyvä keskusteluyhteys hallintoon koettiin kaikkialla tärkeäksi motivaation kannalta. Toinen motivaatioon vaikuttava asia ovat tietysti olosuhteet, joissa töitä tehdään. Monissa maissa joutuu työskentelemään aivan liikaa ehtimättä palautua edellisestä työsuorituk-

sesta. Jotta soitto soisi optimaalisesti, tulisi työmäärän pysyä kohtuullisena. Haasteita on oltava, mutta pitäisi myös olla aikaa palautua sekä pitää huolta soittotaidostaan. Stressiä lisäävänä tekijänä pidettiin myös huonoja, esimerkiksi tulkinnanvaraisia sopimuksia. Muusikon tulisi voida keskittyä omaan tehtäväänsä tarvitsematta riidellä työnantajan kanssa jokaisesta pikkuasiasta.

Ehkäpä tässä, ainakin kunnallisissa orkestereissa, olisi meillä Suomessakin pientä kehittelyn varaa. Keskimäärin sopimusasiat meillä kuitenkin tuntuisivat olevan ihan hyvällä tolalla.

Palkkavertailua

Kansainvälinen muusikkojen liitto FIM oli tuottanut konferenssiin hienon kirjasen, jossa vertailtiin orkestereiden työskentelyolosuhteita. Monet seikat, palkkaus mukaan lukien, ovat vaikeasti vertailtavia, koska systeemit eri maissa ovat kovin erilaisia. Englannissa esimerkiksi maksetaan vain tehdyistä työvuoroista, joten halutessaan voi ansaita hyvinkin, mutta sitten ei paljon lomia pidetä. Myös työmäärät eri orkestereissa ovat kovin erilaisia.

Joitain suuntaviivoja voi kuitenkin nähdä: eurooppalaisessa vertailussa pärjäämme kovin huonosti; vain Ruotsi ja entiset itäblokin maat jäävät taakse. Parhaat saksalaiset, sveitsiläiset ja norjalaiset sekä jotkin pikkumaat yltyvät kolminkertaisesti palkkoihin meikäläisiin verrattuna. Ranskassa ja Englannissakin tienaa karkeasti ottaen kolmanneksen enemmän. Tietysti tämä pitäisi suhteuttaa aika moneen asiaan, kuten elinkustannuksiin. Harmitti kuitenkin juuri Berliinissä, jossa ruoka oli halpaa, asunnot puoli-ilmaisia ja orkesterit hyvin palkattuja ja arvostettuja.

Elinikäinen oppiminen – kenen vastuulla?

Kuultuani miten BBC:n rahoittamissa viidessä orkesterissa muusikoiden jatkuvaa itsensä kehittämistä edistetään haluaisin Suomessakin vaatia enemmän aktiivista panostusta myös työnantajilta. **Alex Gascoine** BBC:n sinfoniaorkesterista Lontoosta kertoi esimerkkejä sikäläisestä panostuksesta. Yhtiöllä on erillinen rahasto, jolla rahoitetaan yksittäisten soittajien sävellystilauksia tai Alexander-tekniikkakursseja, esimerkiksi. Orkesteri ylläpitää säännöllistä kamarimusiikkisarjaa, joka radioidaan ympäri maata. Nimenomaan tuttisoittajia halutaan mukaan tähän toimintaan. Orkesteri järjestää säännöllisesti mestarikursseja, joille muusikot osallistuvat milloin soittajina, milloin opettajina. Orkesterissa on myös mahdollisuus osa-aikatyöskentelyyn ja virkavapauksiin.

Ariane Petri Brasiliasta kertoi sangen toisenlaisesta todellisuudesta: soittajat pitävät henkilökohtaisesti hyvää huolta kehittymisestään, koska muuten työt loppuvat.

Ilmeisesti työsuhteet eivät ole pysyviä tai sitten soittaja voidaan herkästi erottaa, jos tulos huononee. Puheenvuorossaan hän otti esiin myös uusien tekniikoiden hallinnan haasteet. Nykymusiikki, mutta myös vanhan musiikin ”uudet” soittotavat vaativat koulutusta, meillä täällä cross-overin luvatussa maassa myös monenkirjavat tyyllilajit ohjelmiston yhä monipuolisuutta.

Keskusteluosuudessa pohdittiin esimerkiksi sitä, mikä on koulutusta. Onko keikkailu toisessa orkesterissa tai kamarimusiikin soittaminen tätä? Tarvitaanko ”opettaja”? Vastausta tähän ei taida olla, vaan se on haettava jokaisen soittajan yksilöllisestä tilanteesta. Tässä mielestä nyt muotiin tulleet kehityskeskustelut voivat olla hyviä työkaluja yksilöllisten tarpeiden määrittelyyn.

Mistä on hyvät orkesterit tehty?

Berliinin filharmonikkojen uutuuselokuvaa ”Trip to Asia” katsellessa tuli pohdittua hyvän tai loistavan orkesterin vaatimuksia. Perusasia on tietysti jokaisen henkilökohtainen soittotaito, jota pitää jaksaa ja haluta kehittää koko työuran ajan. Aivan keskeistä lienee myös, että sekä soittajilla yksilöinä että orkesterilla yhdessä on itsetunto kohdallaan. Vahva yhteenkuuluvuus näkyy ja kuuluu. Orkesterityön yleistä arvostusta meillä Suomessa toivoisi lisää. Arvostusta voi tietysti osoittaa yleisö tulemalla konserttiin ja taputtamalla, kollegat antamalla hyvää palautetta, kun olet sen ansainnut, kriitikko hyvillä arvosteluilla ja työnantaja luomalla sellaiset työolot, että muusikot voivat keskittyä olennaiseen. Palkkauksellakin on väliä, paitsi kylmänä realiteettina, ettei tarvitse rahan takia tehdä muita töitä, myös yhteiskunnallisena arvostuksen osoituksena. Puheissa Suomi on musiikkimaa, mutta rahaa jaettaessa ei aina siltä tunnu.

Jokapäiväisessä muusikon työssä tärkeintä on kuitenkin se, miten työtä tehdään. Kokeeko soittaja olevansa tärkeä osa kokonaisuutta? Kuunnellaanko häntä? Ovako pikkuasiat kunnossa? Onko riittävästi aikaa palautua ja valmistautua? Osaavatko vierailijat solistit ja kapellimestarit asiansa? Onko kiva tulla töihin?

Jos olet orkesterimusiikko ja vastauksesi on kyllä, taidat soittaa hyvässä orkesterissa. 🎻

