Katariina Rasilainen

Valta orkesterissa

Narratiivinen tutkimus soittajien kokemuksista ja näkemyksistä

HELSINGIN KAUPPAKORKEAKOULU
HELSINKI SCHOOL OF ECONOMICS

B-92

Katariina Rasilainen

Valta orkesterissa

Narratiivinen tutkimus soittajien kokemuksista ja näkemyksistä

HELSINGIN KAUPPAKORKEAKOULUN
JULKAISUJA
B-92

© Katariina Rasilainen ja
Helsingin kauppakorkeakoulu

ISSN 0356-889X
ISBN 978-952-488-254-5

E-versio:
ISBN 978-952-488-256-9

Helsingin kauppakorkeakoulu -
HSE Print 2008

ESIPUHE

Tämä tutkimusraportti on Helsingin kauppakorkeakoulun Organisaatiot ja johtaminen -aineeseen tekemäni pro gradu -tutkielma. Sen lähtökohtina ovat olleet omat kokemukseni orkesterisoitosta sekä kiinnostukseni ammattiorkesterin ryhmädynamiikkaa kohtaan.

Tutkimuksessani perehdyn orkesterimuusikoiden kokemuksiin onnistuneista konserteista ja soittamisesta orkesterissa. Hyödynsin työssäni käytäntöyhteisön käsitettä, ja pohdin sen soveltuvuutta orkesterikontekstiin. Lisäksi käytin tarkastelun pohjana Lukesin ja Foucault'n ajatuksia vallasta sekä toimijaverkkoteoriaa. Hain soittajien kokemuksia kerronnallisella haastattelulla arvostavasta näkökulmasta. Käsittelin aineiston narratiivisen analyysin avulla ja muodostin näin kolme erilaista tarinaa. Ne kertovat eri soittajien näkökulmista orkesterin työviikoista, joista yksittäiset tekijät tekevät mieleenpainuvia. Näistä kokemuksista tulkitsin muusikoiden näkemyksiä vallasta orkesterissa: millaisia valtasuhteita he näkevät orkesterissa olevan ja mitä merkityksiä he niille antavat.

Haluan kiittää professori Keijo Räsästä erinomaisesta ohjauksesta ja suunnan antamisesta työlleni. Lisäksi kiitän haastateltuja innostuneisuudesta ja välittömyydestä. Heidän avullaan narratiiveissa välittyvät elävästi soittajien kokemukset. Lopuksi kiitokset Aleksille tuesta sekä lukuisista keskusteluista, joiden ansiosta tutkimus on nyt luettavissa.

Espoossa 3.6.2008
Katariina Rasilainen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO **1**

2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA **5**
2.1 Käytäntöyhteisöt 5
2.2 Kirjoituksia vallasta 9
2.2.1 Lukesin ajatuksia vallasta 9
2.2.2 Valta ja tieto Foucault'n näkökulmasta 12
2.2.3 Toimijaverkkoteoria vallan operaation selventäjänä 16
2.3 Valtasuhteita ja käytäntöyhteisöjä 17

3 KIRJOITUKSIA ORKESTERISTA ORGANISAATIONA **20**
3.1 Sinfoniaorkesteri – litteä vai hierarkkinen? 20
3.2 Jaettu johtajuus orkesterissa 23

4 ORKESTERI KÄYTÄNTÖYHTEISÖN JA VALLAN NÄKÖKULMASTA **27**
4.1 Orkesteri ja sen toiminta 27
4.2 Käytäntöyhteisön ajatus orkesterikontekstissa 32
4.3 Näkökulmia valtaan orkesterissa 33

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS **37**
5.1 Kerronnallinen haastattelu 38
5.2 Arvostava näkökulma haastattelussa 39
5.3 Narratiivinen analyysi 41
5.4 Tematisoinnin ongelmia ja eettisiä haasteita 42
5.5 Haastatteluiden toteutus käytännössä 43

6 TARINOITA ORKESTERISTA – SAARAN, MATIN JA LIISAN TARINAT **47**
6.1 Alttoviulisti Saaran onnistunut viikko 47
6.2 Sellon varaäänenjohtaja Matin positiivinen yllättyminen 49
6.3 Huilun äänenjohtaja Liisa ja maaginen tekijä x konsertissa 51

7 TARINOIDEN TULKINNAT: TUOTTAVAA VALTAA **55**
7.1 Onnistuneen konsertin elementtejä 55
7.2 Konsertin onnistumiseen vaikuttavat henkilöt tai tekijät 57
7.3 Seuraaminen ja kommentointi konserteissa ja harjoituksissa 59

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET **63**

LÄHTEET **70**

LIITE Tutkimuksen musiikkisanastoa

1 JOHDANTO

Tutkimuksessani keskityn orkesterimuusikoiden kokemuksiin onnistuneista konserteista ja soittamisesta orkesterissa. Tarkoituksenani on tutkia kokemuksia narratiivisella menetelmällä ja hakea niiden avulla muusikoiden käsityksiä vallasta: millaisia valtasuhteita soittajat näkevät orkesterissa olevan ja mitä merkityksiä he antavat niille. Tavoitteenani on löytää perinteisiä, muodollisia hierarkiaan perustuvia orkesterin vallankäyttäjiä sekä myös mahdollisia muita vaikuttavia tekijöitä tai henkilöitä, jotka edesauttavat erinomaisen tuloksen saavuttamista. Tulosten ja käyttämieni käsitteiden avulla valotan sitä, millainen orkesteri on organisaationa.

Orkesterimaailma on minulle läheinen opintojeni kautta. Opiskelen Sibelius-Akatemiassa orkesterisoitinten osastolla, oboe pääaineenani, ja soitan säännöllisesti eri orkestereissa. Kokemukseni orkesterisoitosta perustuu pääsääntöisesti harrastelijaorkestereissa sekä ammattiopiskelijoiden orkestereissa soittamiseen. Lisäksi olen muutaman kerran soittanut myös ammattiorkesterissa. Erityisesti minua kiinnostaa juuri ammattiorkestereiden näkökulma: millaista ryhmädynamiikkaa orkesterisoittoa työkseen tekevät kokevat työyhteisössään, ja kuinka he siihen suhtautuvat.

Yhtenä orkesterin tarkastelun apuvälineenä hyödynnän käytäntöyhteisöjen (communities of practice) ajatusta. Siinä organisaatiossa nähdään olevan sen muodollisten rakenteiden rinnalla työntekijöiden itsensä muodostamia yhteisöjä, jotka yleensä rakentuvat tiettyjen käytäntöjen ympärille. Pohdin työssäni käytäntöyhteisön ajatuksen soveltuvuutta orkesterin yhteyteen. Käytäntöyhteisön näkökulma auttaa muun muassa oppimisprosessin hahmottamista organisaatiossa, mutta etenkin uudemmissa kirjoituksissa huomioidaan myös yhteisöjen valtasuhteita, joita erityisesti yritän hahmottaa orkesterikontekstissa.

Valtateorioiden osalta hyödynnän kolmea eri ajatusmallia – Lukesin ja Foucault’n ajatuksia sekä toimijaverkkoteoriaa. Näissä kaikissa on pohjalla yhteinen ajatus vallan suhteellisuudesta: valta ei ole omistettavaa vaan sidoksissa toimintaan. Nämä kaikki ajatukset vallasta nivoutuvat myös hyvin käytäntöyhteisöteoriaan ja täydentävät sitä tutkimustani hyödyttävällä tavalla. Erityisesti Foucault’n kirjoituksissaan käsittelemät käytännöt nousevat työssäni keskeiseksi tarkastelun kohteeksi. Orkesteri soittaa yhteen pitkälti sekä visuaalisen

että kuulonvaraisen seuraamisen pohjalta, ja lähestynkin empiirisessä tutkimuksessani juuri seuraamisen käytäntöä orkesterissa.

Käytäntöyhteisön ajatusta sekä erilaisia vallan näkökulmia käsittelevien kirjoitusten lisäksi olen tutkinut erityisesti orkestereita koskevaa kirjallisuutta. Näissä tutkimuksissa orkesteri nähdään pitkälti joko hierarkkisena tai luovana organisaationa. Tämän rinnalle otan käsiteltäväksi Niina Koivusen (2003) tutkimuksen sinfoniaorkesterista ja johtajuudesta. Tämän työn yhtenä keskeisenä ajatuksena on jaettu johtajuus orkesterissa. Sen mukaan johtajuudessa on kysymys suhteista, ei yksilöistä tai heidän piirteistään. Soittajat suhteuttavat soittonsa kapellimestariin ja muihin soittajiin samanaikaisesti soittamalla, kuuntelemalla, sopeutumalla sointiin sekä vastaamalla kapellimestarin ja muiden soittajien viesteihin. Orkesterin hierarkia ja muusikkojen soittamisen suhteellisuus ovat olemassa yhtäaikaisesti.

Orkesteri on kiinnostava konteksti tutkia ihmisten käsityksiä auktoriteeteista, sillä jokainen sinfoniaorkesteri pohjautuu vakiintuneeseen hierarkkiseen malliin. Myös tämän hierarkian ja samalla työn luovuuden ristiriita tekee kontekstista mielenkiintoisen kohteen auktoriteettien tutkimiseen. Käsittelen työssäni muun muassa Foucault’n näkemystä vallasta tuottavana sekä orkesterimuusikoiden ajatuksia tämän näkemyksen pohjalta. Tutkimuksessani pyrin selvittämään, kuinka valtarakenteet nähdään orkesterin sisällä: noudattavatko ne orkesterin muodollista hierarkiaa, vai nouseeko orkestereissa joitain toisia vaikuttajia määrättyjen lisäksi. Lisäksi kiinnostavaa on se, vaihtelevatko muusikoiden ajatukset vallasta iän, orkesterikokemuksen ja instrumentin mukaan.

Narratiivisen tutkimuksen avulla minun on mahdollista löytää orkesterista erilaisia tarinoita, joiden avulla voin saavuttaa tietoa siitä, millaisena työyhteisönä muusikot kokevat orkesterin, millaisia valtarakenteita he näkevät siellä ja mitä merkityksiä niille annetaan. Tämä kaikki auttaa orkesterin parissa työskenteleviä ymmärtämään työyhteisönsä ryhmädynamiikkaa sekä toimimaan sen etujen mukaisesti. Erityislaatuisen organisaation ymmärtäminen laajentaa ymmärrystämme organisaatioista yleensä. Tutkimukselleni on keskeistä sosiaalisen konstruktion ajatus, jonka mukaan muusikoiden kokemuksista haetut ajatukset valtasuhteista ovat sosiaalisesti rakentuneita. Sekä haastateltava että haastattelija vaikuttavat tutkimuksen kulkuun ja luovat merkityksiä.

Tutkimukseni tavoitteena on siis tehdä työn tutkimusta ja kuvata narratiivien avulla orkesteria työyhteisönä. Pyrin työssäni vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisia ovat orkesterisoittajien onnistumisen kokemukset konserteista tai harjoitustilanteista?
2. Mitä nämä soittajien selonteot kertovat soittajien käsityksistä orkesterin valtasuhteista ja siitä, miten valtasuhteisiin suhtaudutaan?

Koen orkesterin tärkeimmän päämäärän olevan hyvien konserttien esittämisen, mikä edellyttää mahdollisimman laadukkaita tulkintoja esitettävistä kappaleista. Rajaan tutkimuksen orkesterin vallankäytöstä koskemaan vain sitä, miten orkesteri soittaa, kuka siihen vaikuttaa ja millaista tämä vaikutus on. Lisäksi rajaan tarkastelun ainoastaan vakituisesti toimivaan, ammattilaisista koostuvaan orkesteriin. Yksityisyyssyistä en mainitse gradussani tutkimuksen kohteena olleen orkesterin nimeä. Se on kuitenkin täysikokoista sinfoniaorkesteria hieman pienempi kokoonpano, mikä vaikuttaa osittain tuloksiin.

Käsitteenä auktoriteetti on hyvin latautunut, se herättää usein negatiivisia mielikuvia. Tutkimuksessani tavoitteena on löytää sille myös muunlaisia merkityksiä. Tutkimukseni perustuu eri kokemustaustaisten ja ikäisten orkesterimuusikoiden kokemuksiin. On mahdollista, että haastateltavien joukkoon lukeutuu sekä muusikoita, jotka kokevat olevansa vailla valtaa että muusikoita, jotka kokevat olevansa vallankäyttäjiä. On myös mahdollista ja jopa todennäköistä, että henkilö voi kokea samanaikaisesti olevansa sekä auktoriteetti että seuraavansa auktoriteettia.

Kontekstina tutkimuksessani on mikä tahansa konserttitilanne, yhdistettynä sitä varten tapahtuvaan harjoitteluun. Päätoimisilla sinfoniaorkestereilla on yleensä rutiininomaisesti yksi konsertti viikossa, johon harjoitellaan noin kolmen tai neljän päivän ajan. Haen tutkimuksessani soittajien kokemuksia tällaisista konserteista sekä niihin valmistautumisesta, sillä ne ovat soittajille arkikokemuksia, joita ymmärtämällä on mahdollista saada tietoa sinfoniaorkesterin työstä.

Seuraavassa luvussa käsittelen aikaisempia tutkimuksia käytäntöyhteisön ajatuksesta sekä erilaisista näkökulmista valtaan. Kolmannessa luvussa luon katsauksen aiempiin tutkimuksiin orkesterista organisaationa. Neljännessä luvussa yhdistän orkesterikontekstin

käytäntöyhteisön ja vallan ajatuksiin. Tämän luvun yhteydessä käsittelen myös työlleni keskeistä Pierre Françoisin (2005) tekemää tutkimusta käytännöistä, vallasta ja orkesterista. Viidennessä luvussa kerron empiirisen tutkimukseni toteutuksesta. Esittelen käyttämäni tutkimusmenetelmät – kerronnallinen haastattelu arvostavasta näkökulmasta sekä narratiivinen analyysi – sekä perustelen niiden valinnat. Kuudennen luvun sisältönä on haastatteluaineistosta muodostamani narratiivit: Saaran, Matin ja Liisan tarinat. Seitsemännessä luvussa tulkitsen tarinoita tutkimuskysymysteni pohjalta, ja nostan esiin haastatteluaineistosta löytämäni keskeiset teemat. Viimeisessä luvussa kokoan tutkimuksessani käsittelemäni ajatukset ja esittelen työni tulokset.

2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Käytän tutkimukseni pohjana erityisesti Jean Laven ja Etienne Wengerin kirjoituksia käytäntöyhteisöistä sekä Lukesin ja Foucault'n sekä toimijaverkkoteorian ajatuksia vallasta. Selvitän myös, kuinka nämä ajatukset näkyvät erilaisissa organisaatioissa. Tämän taustakirjallisuuden tarkoituksena on antaa käsitteitä tutkimukseeni sekä selvittää sitä, kuinka käytäntöyhteisöjä ja valtaa on jo tutkittu. Ensimmäisessä alaluvussa käsittelen käytäntöyhteisöä, sen lähtökohtia ja piirteitä. Käytäntöyhteisöjä koskevissa teksteissä painotetaan yleensä oppimista, mutta omassa työssäni tämä aspekti jää vaille suurempaa huomiota, koska sen tutkiminen ei kuulu työni tavoitteisiin. Toinen alaluku sisältää erilaisten valtakäsitteiden esittelyä ja purkamista. Viimeisessä alaluvussa yhdistän käytäntöyhteisön ja vallan ajatukset sekä selvitän, miten ja millaisina valtasuhteet esiintyvät käytäntöyhteisöissä.

Tässä luvussa tuon mukaan jo orkesterikontekstia ja oman tutkimukseni tavoitteita. Selvitän joitain käytäntöyhteisöihin ja valtaan liittyviä käsitteitä esimerkeillä orkesterista. Perustelen lisäksi näkökulmien olennaisuutta tutkimukseni kannalta. Vasta neljännessä pääluvussa käsittelen kuitenkin varsinaisesti orkesterimaailmaa yhdessä työlleni hyödyllisten käsitteiden kanssa.

2.1 Käytäntöyhteisöt

Organisaatiot ovat muodollisia rakennelmia, jonka eri osat muodostuvat joidenkin tiettyjen funktioiden ympärille. Muun muassa oppimisen kannalta voi kuitenkin olla hyödyllisempää tarkastella organisaatiota käytäntöyhteisöjen näkökulmasta. Ne ovat epämuodollisia yhteisöjä, jotka muodostuvat itsestään erilaisten käytäntöjen ympärille. Tällaisten käytäntöyhteisöjen arvo on erityisesti oppimisessa, tiedot ja taidot siirtyvät kokemuksen kautta yhteisön vanhemmilta jäseniltä uudemmille – mestareilta kisälleille.

Laven ja Wengerin *Situated learning – Legitimate peripheral participation* (1991) on kaiketikin ensimmäinen tutkimus, jossa mainitaan termi käytäntöyhteisöt (communities of practice). Teos käsittelee pitkälti oppimista, mutta antaa jo tausta-ajatuksia ajatusmaailmaan käytäntöyhteisöistä. Situationaalinen oppipoikaoppiminen on Laven ja Wengerin kehittämä ajatus oppimisen luonteesta erityisesti työympäristöissä. Tällaisessa mallissa työyhteisössä on sekä mestareita, kisällejä ja noviiseja. Yhteisön uusi jäsen aloittaa noviisina

periferaalisten, yksinkertaisempien tehtävien parissa. Näissä tehtävissä hän oppii jatkuvassa dynaamisessa prosessissa yhteisön muilta jäseniltä ja päätyy ensin puolivaltaiseksi kisälliksi ja lopulta täysivaltaiseksi mestariksi. Samalla hänen tehtävänsä muuttuvat yhteisön toiminnan kannalta keskeisemmiksi. Tällaista oppimista tapahtuu siis ilman opettamista ja virallisesti järjestettyä oppipoikana oloa.

Laven ja Wengerin mukaan mestari-kisälli -asetelma vaihtelee ajan ja paikan myötä (1991, 91). Heidän mukaansa pääsy käytäntöyhteisöön sisään on tässä asetelmassa olennaisempaa kuin opettaminen. Oppipojalle osallistuminen käytäntöön, sen sijaan että olisi sen kohde, onkin välttämätöntä tehokkaalle oppimiselle. Lave ja Wenger perustelevat tämän tiedon kierrättämisellä yhteisön jäsenten välillä, oppipojat oppivat enimmäkseen ollessaan tekemisissä toisten kaltaistensa kanssa. Mestareiden auktoriteetti vaihtelee huomattavasti eri käytäntöyhteisöjen välillä. Mestaruus ei ole mestarin itsensä ominaisuus, vaan sijaitsee sen käytäntöyhteisön organisaatiossa, minkä osa mestari on. Yksittäinen henkilö ei siis voi täysin määrittää osuuttaan mestarina, vaan hänen on osin sopeuduttava organisaationsa näkemykseen mestarin tehtävistä ja asemasta. Tämä vastaa orkesterin hierarkian ajatusta, konserttimestarilla ja äänenjohtajilla on tiettyjä rooleja, jotka ovat organisaatioon sidottuja, eivät heidän itsensä määrättävissä.

Laven ja Wengerin teoksessa todetaan, että sekä communities of practice -käsite että valtasuhteet ovat jätetty vaille suurempaa huomiota. He määrittävät kuitenkin joitain valtakonflikteja käytäntöyhteisöjen piirissä. Lave ja Wenger käsittelevät muun muassa ristiriidan ja muutoksen – jatkuvuuden ja syrjäyttämisen – tilanteita, jotka pääasiassa syntyvät tulokkaiden ja mestareiden välisistä tai heidän keskinäisistä kilpailutilanteistaan. Ristiriitaa voivat aiheuttaa esimerkiksi erilaiset näkemykset yhteisön tulevaisuudesta. Tällaisia ristiriitoja tapahtuu päivittäin, ne ovat toisin sanoen jatkuva prosessi organisaatiossa. Myös oppimisprosessiin pääsy, toisin sanoen sisäänpääsy käytäntöön, on oppimisen keskeinen resurssi. Tämä vaatii kuitenkin neuvottelua, joka itsessään voi sisältää valtataisteluita. Siksi oikeutettu periferaalisten tehtävien parissa työskentely voi olla itsessään joko vallan lähde tai sen puute.

Käytäntöyhteisöjä käsitellään Laven ja Wengerin teoksessa monessa eri tilanteessa, vaikka itse käsitteeseen ei paneudutakaan syvemmin. Lave ja Wenger määrittelevät käytäntöyhteisön tarkoittavan osallistumista aktiviteettijärjestelmään, missä osallistujilla on

yhteinen näkemys pyrkimyksistään. Se on muun muassa suhteiden joukko ihmisten, aktiviteetin ja maailman välillä. Yhteisö on aina suhteessa siihen yhteydessä oleviin sekä päällekkäisiin käytäntöyhteisöihin. Aivan kuten orkesteri saa vaikutteita, kun sen jäsenet soittavat erilaisissa kokoonpanoissa oman orkesterinsa ulkopuolella. Näistä he saavat vaikutteita ja tuovat niitä omaan yhteisöönsä.

Wenger on jatkanut myöhemmässä teoksessaan *Communities of Practice – Learning, Meaning, and Identity* (1998) erityisesti käytäntöyhteisön tarkempaa määrittelyä. Teos vastaakin Laven ja Wengerin toivomukseen käytäntöyhteisöjen tarkemmasta tarkastelusta (1991, 42). Wenger syventyy käytäntöyhteisöihin, selittää niiden rakennetta ja selvittää muun muassa käytännön käsitettä kokonaisvaltaisesti. Wengerin mukaan kolme käytäntöyhteisöä määrittävää tekijää ovat: yhteinen sitoutuminen, yhteinen yritys sekä jaettu repertuaari.

Teoksessa Wenger havainnollistaa myös hyvin, mitä käytäntöyhteisöt voivat todellisuudessa olla, ja miten ne eroavat institutionaalisista yksiköistä, joiksi hän luokittelee yritykset ja organisaatiot. Käytäntöyhteisöt neuvottelevat oman hankkeensa, vaikka ajoittain ne rakentavat instituution ohjeita myötäilevän ratkaisun. Toiseksi ne nousevat, kehittyvät ja hajoavat oman oppimisensa mukaan, vaikka saattavatkin tehdä niin myös institutionaalisten tapahtumien vaikutuksesta. Kolmanneksi käytäntöyhteisöt muokkaavat omia rajojaan, vaikka nämä rajat ajoittain ovatkin yhtenäiset institutionaalisten rajojen kanssa.

Wenger käsittelee teoksessaan pääasiallisesti käytännön sekä identiteetin käsitteitä. Hän selventää käytännössä tietämisen ajatusta, hänen mukaansa jokainen käytäntö on tietämisen muoto ja tietäminen on osallistumista tähän käytäntöön. Toisaalta hänen mukaansa on huomioitava käytännössä tietämisen sekä lokaali että globaali luonne. Tietäminen ei voi olla ainoastaan lokaalia pätevyyttä, se riippuu myös käytäntöjen suuntautumisesta laajemmassa kuviossa. Käytäntöyhteisötkään eivät Wengerin mukaan ole ainoastaan tietämistä varten, varsinkaan jos tietämisellä tarkoitetaan jotain välineellistä erikoisosaamista. Käytäntöyhteisöjen tarkoitus on tietämisen ohella tarjota yhdessä oloa, merkityksellistä elämistä ja auttaa tyydyttävän identiteetin kehittämisessä.

Identiteettikysymykset nousevat Wengerin teoksessa keskeisiksi. Hänen mukaansa käytännössä tietäminen on yhtä kuin tietyn identiteetin omaaminen, niin että henkilön omaamasta informaatiosta tulee osallistumisen muoto. Tämä tekee informaatiosta tietoa.

Keskeistä oppimisessa sekä pääsyssä tietoon on identifikaation ja neuvottelukyvyn suhde. Juuri näissä kysymyksissä Wenger pääsee vallan tarkasteluun. Identifikaatio ilman neuvottelukykyä tarkoittaa vallan puutetta – haavoittuvuutta, marginaalissa olemista. Päinvastaisesti neuvottelukyky ilman identifikaatiota on tyhjyyttä – merkityksetöntä valtaa, vapautta eristyksessä sekä kyynisyyttä. Valta muodostuu siis kuulumisesta johonkin sekä sen kontrolloinnista, mihin me kuulumme. Orkesterisoitossa tämä tarkoittaa sulautumista orkesterin soittoon, mutta samalla sen kehittämistä eteenpäin omalla aktiivisella toiminnalla. Edelleen tätäkin teosta on kritisoitu siitä, ettei siinä varsinaisesti paneuduta valtasuhteisiin, ne nähdään lähinnä identiteettikysymysten yhteydessä. Tämän takia se ei riittävän kattavasti käsittele työlleni tärkeitä vallan määritelmiä, vaan tarjoaa lähinnä mahdollisuuksia käytäntöyhteisön ajatusten hyödyntämiseen orkesterikontekstissa.

Yksi esimerkki käytäntöyhteisöjen empiirisestä tutkimuksesta on Orrin (1990) kuvaus kopioteknikkojen työstä. Tätä etnografiaa on käytetty paljon juuri malliesimerkkinä käytäntöyhteisöistä. Teos ei sisällä kovinkaan paljoa tulkintaa, lähinnä työn kuvausta. Orr jättää täysin huomiotta vastakkaiset sekä kulttuurinvastaiset arvot ja toteaa teknikon päämäärän olevan asiakkaan tyytyväisyys. Tulkitessaan Orrin työtä, Brown ja Duguid (1991) toistavat saman oletuksen sitä kritisoimatta. Orr näkee teknikot osana ammatillista yhteisöä, heidän fokuksensa on itse työssä, ei organisaatiossa. Myöhemmässä työssään Orr (1996) ottaa enemmän huomioon teknikkojen turhautumista heikkoon kontrolliin. Teknikot voivat ainoastaan korjata koneen sen rikkoontumisen jälkeen, he eivät voi varmistaa koneiden toimivuutta eivätkä siten myöskään asiakkaiden tyytyväisyyttä. Orr myös korjaa teknikkojen inspiraation lähteeksi ennemminkin halun kohottaa omaa imagoaan ongelmanratkaisijana kuin asiakkaiden tyytyväisyyden.

Ajatusta käytäntöyhteisöistä on käytetty sen kehittämisen jälkeen paljon organisaatioiden tutkimuksen pohjana. Muun muassa Diane Celia Hodges (1998) on tutkinut Laven ja Wengerin tutkimusten pohjalta osallistumista epäidentifikaationa käytäntöyhteisössä. Hän on lähestynyt identifikaatiota siitä näkökulmasta, ettei identiteettiä voi erottaa osallistumisesta. On kuitenkin huomattava, että oikeutettu osallistuminen yhteisön toimintaan aiheuttaa identiteetin rakentumisen ohella myös joidenkin identiteettien häviämistä. Hodgesin mukaan olisikin tarpeen huomioida, kuinka käytäntöyhteisöissä on lukuisia identifikaation mahdollisuuksia. Näitä voisi huomattavasti hyödyllisemmin tuoda käytäntöön nostamalla esiin erilaisuuden kysymyksen sen kieltämisen sijaan.

Suurin puute useimmissa käytäntöyhteisöjen tutkimuksissa on juuri samankaltaisuuden ja mukautumisen ajatus, missä erilaiset valtasuhteiden olemassa olo ja vaikutus on unohdettu. Käytäntöyhteisöissä nähdään olevan jaetut arvot, ja yhteisön kehittymisellekin olennaiset valtakonfliktit jäävät huomiotta. Seuraavassa kahdessa alaluvussa käsittelen valtaa sekä sen yhteyttä käytäntöyhteisöihin. Esittelen ensin kirjoituksia vallasta, lähinnä Lukesin ja Foucault'n keskeisimpiä ajatuksia. Tämän jälkeen yhdistän näitä ajatuksia kirjoituksiin käytäntöyhteisöistä muun muassa Foxin (2000) artikkelin avulla, ja tarkastelen, kuinka valtasuhteiden huomiointi tuo lisää myös käytäntöyhteisöjen analyysiin. Tämä vie myös lähemmäs tutkimukseni kannalta keskeistä ajatusta: millaista valtaa soittajat voivat käytäntöyhteisöissä kokea olevan?

2.2 Kirjoituksia vallasta

Tässä alaluvussa käsittelen eri alaluvuittain Lukesin ja Foucault'n ajatuksia vallasta sekä toimijaverkkoteorian havainnollistamaa vallan operaatiota yhteisössä. Näitä kaikkia näkemyksiä yhdistää keskeisesti ajatus vallan suhteellisuudesta: valtaa ei voida omistaa, vaan se rakentuu alhaalta päin.

2.2.1 Lukesin ajatuksia vallasta

Steven Lukesin teoksessa *Power: A Radical View* (1974) pääosassa ovat valta sekä erilaiset näkemykset siitä. Yksinkertaisimmillaan Lukesin mielestä kyse on siitä, että A saa B:n tekemään jotain, mitä tämä ei muuten tekisi. Lukesinkin lähtökohtana on vallan relatiivisuus: valtaa ei voida järkevästi analysoida, jollei sitä nähdä kollektiivisten voimien ja sosiaalisten rakenteiden funktiona. Teoksessaan Lukes esittelee kolme näkökulmaa: pluralistisen, kaksiulotteisen sekä omansa. Ensimmäisessä, yksiulotteisessa vallan näkökulmassa fokus on käyttäytymisessä ja päätöksenteossa, A pakottaa B:n tekemään jotain. Tässä näkökulmassa valta näyttäytyy sen mukaan, kellä on päätäntävaltaa. Siinä ei huomioida vähemmän näkyviä vallan muotoja, joissa rakenteet pysyvät yllä hyödyttäen toisia sekä samanaikaisesti jättäen toiset ulkopuolelle.

Kaksiulotteisessa, Bachrachin ja Baratzin kehittämässä näkökulmassa kritisoidaan yksiulotteisen näkökulman fokusta havainnoitavaan käyttäytymiseen. Siinä otetaan mukaan myös ei-päätöksenteko sekä tilanteiden ohelle potentiaaliset tilanteet. Myös peitetyt konfliktit

huomioidaan tässä näkökulmassa. Toinen ulottuvuus voidaan siis nähdä kontrollina, missä mukana on toiseen vaikuttamista – muun muassa suostuttelua, manipulaatiota ja auktoriteetin käyttöä. Toisin sanoen A käyttää valtaa B:hen estämällä B:n ajamien asioiden pääsyn toimintasuunnitelmaan. Tässä näkökulmassa konfliktin olemassaolo nähdään vielä välttämättömänä. Braynion (2004) osoittaa toisen ulottuvuuden dominoivan johtajuustutkimuksia. Sen koetaan antavan käytännöllisiä työkaluja ongelmien selvittämiseen sekä toiminnan tehostamiseen. Näkökulma keskittyy tällöin johtajan perspektiiviin sekä tulokseen. Tutkimuksessani tämä tarkoittaisi keskittymistä kapellimestarin ja konserttimestarin näkemyksiin. Tarkoituksenani on kuitenkin hakea juuri soittajien kokemuksia orkesterista ja sen sisältämistä valtasuhteista.

Kaksiulotteinenkaan näkökulma ei kuitenkaan Lukesin mukaan huomioi riittävästi vallan näkymättömiä järjestelmiä. Hän onkin luonut kolmiulotteisen vallan näkökulman, jossa nähdään myös mahdolliset muut poliittisen agendan kontrollin muodot, ei vain päätöksentekoon liittyvät. Tämä ulottuvuus huomioi tilanteet, missä ihmiset tiedostamattaan ylläpitävät olemassa olevia vallan järjestelmiä. Vaikuttaminen on kahden aikaisemman ulottuvuuden lisäksi myös preferenssien muokkaamista arvojen, normien ja ideologioiden avulla. Ihmiset kysyvät vain sitä, mitä vallassa olevat haluavat heille tarjota. Lisäksi he hyväksyvät roolinsa, koska eivät osaa kuvitella vaihtoehtoa sille. Kolmatta vallan ulottuvuutta voi olla vaikea havaita, koska kumpikaan A tai B, eivät tiedosta lähestymistapansa muovautuvan olemassa olevasta paradigmasta. Paradigma sisältää käsityksen vallasta ja kontrollista.

Kolmas näkökulma painottaa yksilön roolin ohella sosiaalisten voimien vaikutusta, joilla on mahdollisuus jättää asioita pois toimintasuunnitelmasta sekä hiljentää äänet, jotka poikkeavat olemassa olevista näkemyksistä. Olemassa olevaa järjestelmää ei ylläpidetä yksilöiden toiminnalla vaan instituutioiden ja ryhmien käytäntöjen perusteella. Tämä on tutkimuksessanikin keskeinen näkökulma.

Lukes arvioi teoksessaan näkökulmien paremmuutta ja hylkää ensimmäisen näkökulman sen perusteella, ettei siinä oteta huomioon vähemmän näkyviä keinoja, joilla pluralistinen järjestelmä voi olla vääristynyt toisten ryhmien eduksi. Hän arvostelee myös kaksisuuntaisen näkökulman käyttöä muun muassa Bachrachin ja Baratzin tutkimuksessa köyhyydestä, rodusta ja politiikasta Baltimoressa. Näkökulma paikkaa kyllä yksiulotteisen näkökulman

puutteita, mutta rajoittautuu tutkimaan yksittäisiä päätöksiä, joita tehdään välttämään mahdollisesti uhkaavien vaatimusten päätymistä poliittisesti vaarallisiksi. Toisin sanoen siinä suljetaan ulkopuolelle kaikki monimutkaiset ja hienovaraiset keinot, joilla johtajien epäaktiivisuus ja instituutioiden keveys saivat pidettyä mustat ulkona Baltimoren politiikasta. Kolmiulotteinen näkökulma puolestaan mahdollistaa Lukesin mukaan todellisen sosiologisen selityksen tilanteen analyysille.

Braynionin (2004) mukaan kolmas näkökulma tarjoaa johtajuustutkimukselle uuden ulottuvuuden, missä huomioidaan johtajien mahdollisuus kontrolloida agendan ohella toimintaympäristöä työntekijöiden ajatusten, uskomusten ja toiveiden muokkauksella. Toki myös johtajat altistuvat olemassa olevan johtajuusmallin kontrollille. Muun muassa tuloksen merkityksen korostaminen ja nostaminen keskeiseksi ajaa organisaation jäseniä yhteen yhteisesti jaettuun ajatukseen. Tällöin johtajien tehtäväksi tulee auttaa kaikkia näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Sekä johtajat että seuraajat ajautuvat vallan kierteeseen, missä toimintaa määräävänä tekijänä on organisaation päämäärien saavuttaminen. Johtajat ovat tämän näkökulman mukaan sekä manipuloivia että manipuloitavia.

Määritellessään vallan käsitettä Lukes toteaa sen olevan äärimmäisen sidottua arvoihin. Haasteena Lukesin mielestä on muun muassa se, luetaanko auktoriteetti ja vaikutusvalta todelliseen valtaan. Tähän vaikuttaa se, onko tekijöiden välillä olemassa intressien ristiriitaa. Hyväksytty autoritaria ei tällöin Lukesin mielestä ole vallan muoto. Barnes (1986) selvittää artikkelissaan myös vallan ja auktoriteetin käsitteiden eroja – hänen mukaansa auktoriteetti on valtaa ilman hienovaraisuutta. Barnes on kiinnostunut vain passiivisten, inhimillisten tekijöiden luomisesta. Hänen ajatuksensa auktoriteetista vastaisi orkesterissa muodollista auktoriteettia (kuten kapellimestari tai äänenjohtaja), jolla ei kuitenkaan olisi todellista vaikutusvaltaa teoksen toteutukseen. ”Auktoriteetit ohjaavat rutiineita rutiininomaisesti, vastauksena ulkoisiin merkkeihin ja signaaleihin.” (Barnes 1986, 183). Barnes ei kuitenkaan puhu artikkelissaan vallasta suhteellisena, hänen mukaansa valtaa voi siis omistaa. Tässä ajatuksessa hän eroaa Lukesista sekä muun muassa Foucaultista, jonka ajatuksia käsittelen seuraavassa alaluvussa.

2.2.2 Valta ja tieto Foucault'n näkökulmasta

Foucault'n (1994) keskeisiä tutkimuksen kohteita ovat muun muassa vallan tuottavuus. Hän määrittelee vallan Lukesin tapaan suhteelliseksi. Foucault'n mukaan valtaa voidaan käyttää vain vapaisiin yksilöihin. Jotta kyse olisi valtasuhteesta, vallan kohteella tulee olla mahdollisuus toimia toisin kuin vallanharjoittaja toivoo. Valta rakentuu hänen mukaansa alhaalta päin: hierarkkiset rakenteet ovat riippuvaisia ja toimivat paikallisten, alempien piirien avulla. Valtasuhteessa on hänen mukaansa vähemmän näkyvää vastakkainasettelua, se on lähinnä jatkuvaa provokaatiota. Valtasuhde ei olekaan koskaan vakiintunut asetelma, vaan sitä ylläpidetään jatkuvasti kamppailutilanteessa. Valtasuhde on samanaikaisesti siis keskinäistä kannustamista sekä taistelua. Myös Lukesin mukaan, vastoin joitain käsityksiä, vallan käyttö ei edellytä näkyvää konfliktia A:n ja B:n välille. Hänen mukaansa on vain pystyttävä todistamaan se, että B olisi toiminut eri tavalla ilman A:n vallankäyttöä. Lukes (1974) osoittaakin tämän todeksi Matthew Crensonin teoksen *The Un-Politics of Air Pollution: A Study of Non-Decisionmaking in the Cities* avulla.

Foucault'n ajatukset yhdistyvät myös käytäntöyhteisöihin. Hän puolustaa teksteissään mikrofyysistä painotusta, jonka mukaan analyysin tulisi keskittyä ensisijaisesti käytäntöihin instituutioiden sijaan. Kai Alhanen selvittää teoksessaan *Käytännöt ja ajattelu Michel Foucault'n filosofiassa* (2007) tiedon ja vallan ajatusta muun muassa käytäntöjen avulla. Foucault keskittyy erityisesti diskursiivisiin käytäntöihin, jotka voidaan nähdä sosiaalisena tapana tuottaa lausumia ja jotka ohjaavat puhumaan asioista tietyllä tavalla. Diskursiivisten käytäntöjen keskeinen merkitys on niissä tapahtuva objektivointi ja subjektivointi, jotka muodostavat Foucault'n filosofian ytimen. Foucault'n ajatusten mukaan objekteista ei kysytä, mitä ne ovat, vaan tutkitaan, millaiset säännöt muokkaavat objektien käsittämistä diskurssissa, ja miten nämä säännöt ovat muuttuneet. Samoin subjekteja tutkittaessa ei kysytä, mitä ihmiset puheillaan tarkoittavat, vaan miten diskurssin säännöt ohjaavat ihmisiä ajattelemaan tietyillä tavoilla. Toisin sanoen diskurssin kohde ja siinä vaikuttavan toimijan analyysissä tarkastellaan objektien ja subjektien olemuksen sijaan toimintaa, eli käytäntöä, joka määrittää objektit ja muokkaa subjekteja.

Foucault puhuu eri käytäntöjen välisten suhteiden kokonaisuudesta dispositiivin käsitteellä. Tiedon ja vallan keskinäisten suhteiden analyysissä Foucault huomioi diskursiivisten käytäntöjen ohella myös ei-diskursiivisten käytäntöjen vaikutuksen. Hän tutkii eri

instituutioiden, esimerkiksi vankiloiden käytäntöjä, ja havainnoi, miten niiden yhteydessä käydyt diskurssit muokkaavat ihmisten ohjausta ja miten käytännöt puolestaan vaikuttavat diskursseihin. Foucault analysoi myös objektivointia ja subjektivointia dispositiivien yhteydessä. Hän osoittaa, kuinka diskursseissa muodostuneet ihmisten objektivoinnin muodot siirtyvät ei-diskursiivisiin käytäntöihin, joilla ihmisiä muokataan tietynlaisiksi subjekteiksi. Toisin sanoen diskurssien objektivoinnit ”ruumiillistuvat”, kun ihmisiä subjektivoidaan niiden mukaisesti.

Tästä esimerkkinä Alhanen selventää Foucault’n analyysiä juridisen diskurssin sekä vankilalaitoksen käytäntöjen muodostaman dispositiivin suhteista. Hän huomioi myös käytäntöjen väliset riippuvuussuhteet sekä yksittäisen käytännön tehtävän dispositiivissa, eli funktion käsitteen tässä analyysissä. Vankilan dispositiivissa vangit objektivoituvat lainrikkojiksi, rikollisia taipumuksia omaaviksi poikkeaviksi yksilöiksi. Samassa prosessissa heitä muokataan tottelevaisiksi sekä omasta rikollisuudestaan tietoisiksi subjekteiksi. Vankilalaitoksen Foucault näkee muodostuvan käytäntöjen kokonaisuudesta, joka ulottuu vankiloiden ulkopuolelle oikeuslaitokseen, poliisivoimiin ja vankeja koskeviin juridisiin, psykiatrisiin ja kriminologisiin diskursseihin. Foucault’n ajatukset subjektien objektivoimisesta käytännöissä ovat kiinteästi yhteydessä vallankäyttöön ja ihmisten hallitsemiseen.

Foucault’n valta-analyysejä voidaan tulkita myös käytäntöjen näkökulmasta, mitä Alhanen selvittää teoksessaan. Foucault’n näkemyksen mukaan erilaiset yksilöiden ”hallinnan” muodot ovat keskeisiä subjektin objektivoinnin eri muodoissa. Valtakäsityksen ymmärtämiseksi keskeistä on erottaa toisistaan vallan (pouvoir) ja voiman (force) käsitteet. Voima on Foucault’n mukaan kykyä tehdä ja toteuttaa erilaisia asioita, esimerkiksi kykyjä ajatella, kuvitella, pakottaa ja suostutella toinen toisiaan. Valta voidaan puolestaan nähdä pyrkimyksenä hallita näitä voimia. Esimerkiksi työnjohtajat käyttävät valtaa suunnatessaan työntekijöiden ruumiilliset voimat johonkin päämäärään. Näin ollen valtasuhteet tulee käsittää erilaisiksi tavoiksi ohjata, muokata, vahvistaa, yhdistää ja hallita voimia. Valta on siis toimintaa, joka muokkaa ja järjestää erilaisia voimia ja niiden välisiä suhteita. Näin ollen valta on toimintaa, ei omistettava asia.

Keskeisenä voidaankin nähdä Foucault’n (1994) puolustama ajatus vallan hyvyydestä: siitä, mikä tekee vallasta hyväksyttävää. Hänen mukaansa valta liikuttaa ja tuottaa asioita, muun

muassa diskurssia, sekä muokkaa tietoa. Valtasuhteen Foucault määrittääkin toiminnan muodoksi, jossa vaikutetaan jonkun toimintaan. Valtaa ei siis käytetä suoraan toisiin. Orkesterissa yhtenä keskeisenä toiminnan muotona on seuraaminen, jota tapahtuu sekä visuaalisesti että kuulon avulla. Toimivan yhteissoiton kannalta on keskeistä, että soittajat seuraavat ensisijaisesti tiettyjä henkilöitä, mutta samanaikaisesti myös toisiaan. Erilaisten seuraamisen tapojen voidaankin katsoa olevan olennaisia käytäntöjä orkesterissa. Alhanen (2007) selventää Foucault'n määrittelyä vallan muodostumisesta. Valtasuhteita muodostuu kaikkiin käytäntöihin, joissa ihmiset vaikuttavat toisiinsa. Niiden muodostumiseen vaikuttaa ihmisten väliset kyvykkyyserot: ihmisten voimat, taidot ja toimintamahdollisuudet poikkeavat toisistaan. Nämä erot pitävät myös yllä eriarvoisuutta.

Mielenkiintoinen on myös Alhasen näkemys Foucault'n ajatuksista hallinnasta ja valtasuhteista. Valtasuhteen kesto, keinot ja lopputulokset voivat vaihdella tilannekohtaisesti. Hallinta puolestaan voidaan nähdä suunnitelmallisena ja vakiintuneena vallankäyttönä. Jotta hallintaa ei käsitettäisi omaisuudeksi tai tukahduttamiseksi, Foucault'n täytyy määritellä valta jatkuvasti harjoitettavana toimintaan kohdistettuna toimintana. Näin ollen hallintakin voidaan käsittää tuottavana, ja sitä pidetään jatkuvasti yllä muuttuvissa valtasuhteissa. Foucault'n käsitykset vallankäytön vakiintumisesta hallinnaksi Alhanen perustelee hänen historiantutkimustensa pohjalta: valta vakiintuu ja muuttuu hallinnaksi, kun käytännöt synnyttävät ja pitävät yllä suunnitelmallisia ja pitkäjännitteisiä valtasuhteita. Tällöin vallanharjoittajan ja vallan kohteena olevan välille on muodostunut pysyvä keskinäinen riippuvuussuhde.

Foucault'n mukaan käytäntöihin vakiintunut hallinta ohjaa sitä, millaiseen toimintaan yksilöt pyrkivät. Käytännöissä vakiintunut vallankäyttö on luonteeltaan intentionaalista ja ei-subjektiivista. Alhasen antaman esimerkin mukaan vankiloiden vartijat eivät pyri toteuttamaan omia tavoitteitaan, vaan vankilan käytäntöjen sisältämiä päämääriä. Tällöin olennaista on tutkia käytäntöön vakiintunutta tapaa toimia, ei niinkään sitä, kuka harjoittaa valtaa. Tämä on juuri tutkimuksessani keskeinen ajatus: muusikoiden ajatukset orkesterissa soittamisesta ja sen käytännöistä kertovat heidän näkemyksistään orkesterin valtasuhteista.

Foucault (1994) yhdistää voimakkaasti ajatuksissaan vallan ja tiedon. Hänen mukaansa kaiken tiedon (savoir) ja asiantuntemuksen (connaissance) taustalla on kamppailua vallasta. Siksi valta ja tieto ovat voimakkaasti yhteydessä keskenään, ei ainoastaan päälle liimattuna

suhteessa tuotantoon, mutta siinä, miten ne muodostuvat. ”...the exercise of power perpetually creates knowledge and, conversely, knowledge constantly induces effects of power.” (Foucault 1994, xvi). Valta siis tuottaa tietoa ja tieto puolestaan valtaa. Konserttimestari voi tuoda orkesteriin hyväksi kokemiaan jousen käyttötapoja tiettyihin tulkintoihin, jolloin orkesterin tietopohja erilaisista soittotavoista kehittyy. Hänen oma asemansa tämän seurauksena todennäköisesti myös vahvistuu. Alhanen (2007) täsmentää Foucault’n tarkoittavan vallalla useimmiten hallintaa ja tiedolla lähinnä tieteellisiä diskursseja. Valtasuhteet vaikuttavat kaikessa ihmisten toiminnassa, jolloin ne vaikuttavat luonnollisesti myös tiedon diskursseissa, jotka perustuvat sosiaaliselle toiminnalle. Tieto siis edellyttää aina valtasuhteita. Tieto puolestaan muodostaa valtasuhteita sen perusteella, että diskurssit vaikuttavat siihen, miten ihmiset voivat ohjata toistensa toimintaa. Tieto siis pitkittää ja vahvistaa vallan vaikutuksia.

Foucault vastustaa kuitenkin normalisoivaa valtaa. Siinä yksilön ajatteluun ja vapauteen kajotaan: rajoitetaan sekä yksilön mahdollisuuksia ajatella sitä, mitä hän on, että sitä, mitä hän voisi olla. Normalisoiva hallinta pyrkii siis sopeuttamaan yksilöt vallitseviin normeihin. Braynion (2004) näkee yhteyden normalisoivan vallan sekä Lukesin kolmannen vallan ulottuvuuden välillä. Molemmissa on ajatuksena ihmisten ajatusten ja toiveiden hallinta. Tällaista hallintaa vastustamaan Foucault on kehittänyt ajatuksen itsekäytännöistä. Niissä ihmiset muokkaavat itsestään tietynlaisen moraalisubjektin soveltamalla yhteisössään yleisesti tunnettuja ja harjoitettuja käytäntöjä. Nämä itsekäytännöt voivat ohjata subjekteja myös alistumaan jollekin auktoriteetille, sillä sekin on mahdollinen tapa käyttää omaa vapautta.

Voidaan todeta, että käytännön käsitteen valossa voidaan helpommin ymmärtää Foucault’n ajatuksia hallinnasta, dispositiiveissa syntyvistä hallinnan kokonaisuuksista sekä paikallisten valtasuhteiden verkottumisesta osaksi hallinnan strategioita. Alhasen mukaan Foucault pyrkii tutkimaan, miten eri käytännöt eri aikoina ohjaavat subjekteja muodostamaan erilaisia suhteita itseensä, toisiin ja yhteisöön. Pidän myös mahdollisena, että Foucault’n vankilakontekstissa tutkimia käsitteitä voidaan hyvin hyödyntää myös orkesterimaailman tutkimisessa.

2.2.3 Toimijaverkkoteoria vallan operaation selventäjänä

Callon (1986) käsittelee artikkelissaan toimijaverkkoteoriaa (Actor-network-theory, ANT). Siinä erilaiset inhimilliset ja ei-inhimilliset toimijat pyrkivät vaikuttamaan kehityksen suuntaan. Toimijaverkkoteorian mukaan aktiiviset innovaattorit ovat neuvottelijoita ja verkostojen rakentajia, joiden onnistuu vakuuttaa muut toimijat verkostoon kuulumisen välttämättömyydestä. Teorian mukaan kamppaillessaan keskenään eri toimijat (actors) pyrkivät kontrolloimaan sitä, mitä ne ovat ja mitä ne haluavat. Samalla verkon rakentuessa muodostuu tietoa. Toimijaverkkoteoria kuvaa sellaista tilannetta, jossa tekijää ei kyetä sijoittamaan kiinteästi paikalleen vaan tekijyys on sidoksissa sitä ympäröivään sekä uusiutuvaan toimijaverkkoon. Tekoihin ja puheenvuoroihin vaikuttavat niiden sisältämä vetovoima. Viestin vetovoimaisuus puolestaan on tulosta sen muotoilun uskottavuudesta sekä olemassa olevasta vastaanottotilanteesta. Hyvä aloite inspiroi ja värvää uusia välittäjiä, ja samalla viesti ja toimijuus myös muuntuu koko ajan välittäjien käsissä.

Toimijaverkkoteoria kuvaa vallan operaation prosessin toimijoiden toiminnan avulla. Toimijat määrittelevät ensin olemassaolonsa ja sen jälkeen luonteensa. Toimija, joka on kykenevä nostamaan itsensä muiden yläpuolelle lainaa muilta valtaa tulkintavaiheessa (”translation”). Tulkinnan avulla toimija saa auktoriteetin puhua muiden toimijoiden puolesta. Tulkintavaiheessa on neljä eri osaa: ensin toimija yrittää tehdä itsensä välttämättömäksi muille. Tässä problematisointivaiheessa tunnistetaan ongelma ja määritetään toimijat. Ongelmanasettelu kuvaa siis toimijoiden väliset suhteet ja sitä kautta niiden identiteetin ja tavoitteet. Tämän jälkeen hän liikkuu seuraavaan vaiheeseen – ”interessement” – missä tarkoituksena on herättää kiinnostus ongelmanasetteluun ja stabiloida se kiinnittämällä muut tähän näkökulmaan. Toimija yrittää lukita muut tilanteeseen, jossa se tulee niiden ja vaihtoehtojen väliin. Kolmannessa vaiheessa, jos kiinnostus on herännyt ja ongelmanasettelu vakiintunut, tapahtuu sekä ”auktoriteettien” roolien päättäminen että heidän keskinäisten suhteidensa määrittäminen – ”enrolment”. Tällöin muut toimijat alkavat toimia, kuten on suunniteltu. Tämä vaihe edellyttää myös passiivisten tekijöiden verkoston luomista. Lopulta viimeisessä vaiheessa, mobilisaatiossa, toimija ottaa käyttöönsä passiivisten toimijoiden voiman muuttamalla itsensä heidän puhemiehekseen. Mobilisoinnissa on kyse siitä, seuraavatko massat edustajiaan.

Toimijaverkkoteorian tulkintaprosessin ajatuksena on siis, että jokin toimija ilmaisee, mitä muut toimijat ovat, mitä ne haluavat sekä miten ne kytkeytyvät toisiinsa. Tällöin hän myös asettuu muiden puhemieheksi. Onnistuneessa prosessissa vain yhteisellä äänellä puhuvia kuunnellaan, ja itse prosessin taustapolut jäävät näkymättömiin. Vallan taustalla on toimijan kyky tulkita muiden toimijoiden halut ja tavoitteet. Keskeistä ANT:ssä on se, ettei valtaa voida nähdä omistettavana asiana, kuten Foucault ja Lukeskin huomauttavat. Se on aktiivista, vastustavaa tai reagoivaa. Olennaista tässä teoriassa on myös sen kyky huomioida inhimillisten toimijoiden ohella myös ei-inhimillisiä. Sillä ei ole merkitystä katkeaako ketju inhimillisten tai ei-inhimillisten linkkien osalta.

Fox (2000) yhdistää käytäntöyhteisöt Foucault'n ajatuksiin vallasta sekä toimijaverkkoteoriaan. Seuraavassa alaluvussa tarkastelenkin vallan käsitettä sekä valtasuhteita käytäntöyhteisöissä.

2.3 Valtasuhteita ja käytäntöyhteisöjä

Fox (2000) yhdistää käytäntöyhteisöt Foucault'n ajatuksiin vallasta sekä toimijaverkkoteoriaan. Hän kirjoittaa Foucaultista lähinnä Lawn (1986) tekstien pohjalta. Lisäksi Fox hyödyntää toimijaverkkoteoriaa Callonin tekstien pohjalta. Jos käytäntöyhteisön ajatus kertoo siitä, että mestarit antavat noviiseille pääsyn yhteisön ja oppimisen piiriin, toimijaverkkoteoria kuvaa konkreettisesti, miten käytäntöyhteisön jäsenet muuttavat käytänteitä tai innovoivat. Foxin mukaansa tämä teoria auttaa ymmärtämään, kuinka mestarit värväävät ja liikuttelevat noviiseja, toisia mestareita ja materiaalia sekä tietoa ja käytänteitä. Siten se tuo käytäntöyhteisön ajatukseen juuri työssäni tarvitsemiani käsitteitä. Toimijaverkkoteoria selvittää myös sitä, kuinka mestareista tulee väistämättömiä portinvartijoita niille, jotka hakevat pääsyä käytäntöyhteisöön noviisiksi. Käytäntöyhteisöteoria ja toimijaverkkoteoria osoittavat, että yksittäinen organisaatio on kyseenalainen: se koostuu yhteisöistä, ei vain alakulttuureista. Foxin mukaan käytäntöyhteisöteoria, toimijaverkkoteoria ja Foucault'n ajatukset auttavat myös ymmärtämään organisaation oppimista selkeyttämällä yksityiskohtaisia valtasuhteita konkreettisten käytäntöjen ja konkreettisen materian joukossa.

Contu ja Willmott (2003) tulkitsevat artikkelissaan pitkälti Laven ja Wengerin tekstiä. He keskittyvät kritisoimaan sen aikaisempia, popularisoituja tulkintoja, kuten Brownin ja

Duguidin artikkelia (1991), jossa Laven ja Wengerin ajatukset valtasuhteista ovat jätetty lähes täysin huomiotta. Kuten jo ensimmäisessäkin alaluvussa todettiin, Laven ja Wengerin teoksesta on löydettävissä useitakin valtasuhteita käsitteleviä osioita. Toisin kuin esimerkiksi Fox (2000), Contu ja Willmott löytävät *Situated Learning* -teoksesta lukuisia viittauksia valtasuhteisiin, jotka vaikuttavat käytäntöyhteisöissä. He nostavat Laven ja Wengerin kirjasta yhdeksi tärkeimmäksi ajatukseksi oppimisen luonteen identiteetin rakentumisena, ei niinkään informaation tai taidon hankkimisena. (Lave & Wenger 1991, 53). Käytännöt ja yhteisöt puolestaan kehittyvät ja myös uudelleen muodostetaan laajemmalla verkostolla poliittistaloudellisia suhteita ja instituutioita.

Connun ja Willmottin mukaan Lave ja Wenger käsittävät vallan operaation lähinnä edistävän tai estävän pääsyä käytäntöyhteisöön – mistä oikeutetun periferaalisen osallistumisen käsitteessäkin on kyse. Valtasuhteet sisällyttävät/sulkevat pois, tukevat/tukahduttavat, keskittävät/marginalisoivat ja promoavat/aliarvioivat kilpailevia käytäntötiedon (knowledge-in-practice) muotoja (Lave & Wenger 1991, 38). Connun ja Willmottin mukaan informaation omiminen/jakaminen on riippuvainen muun muassa käytäntöjen hierarkkisesta asemoinnista. Se puolestaan vaikuttaa työssä epävarmuuteen/turvallisuuteen ja joko saa työntekijän kehittämään suhteita ja jakamaan tietoa tai puolestaan pitämään sitä itsellään.

Connun ja Willmottin mukaan analysoinnissa on erityisesti vaarana olettaa käytäntöyhteisöissä vallitsevan konsensus käsillä olevasta tilanteesta. Heidän mukaansa erityisesti keskittymällä käytäntö*yhteisöihin,* on vaarana sijoittaa käytännöt tai käyttäytyminen yleisesti ja yhtenäisesti hyväksyttyyn käsitykseen yhteisöstä. Tässä käsityksessä helposti unohtuu yhteisön jäsenien sosiaalinen sijainti laajemmassa joukossa institutionaalisia suhteita. Connun ja Willmottin kritiikki koskee erityisesti Brownin ja Duguidin (1991) tulkintaa Orrin etnografiasta (1990), jossa he olettavat käytäntöyhteisössä vallitsevan jaetut arvot. Näin he jättävät täysin huomiotta valtasuhteet ja niiden vaikutuksen muun muassa oppimiseen. Lave ja Wenger itse pitävät näkökulmaansa analyyttisenä, ei normatiivisena tai kuvaavana, mihin Brown ja Duguid syyllistyvät Connun ja Willmottin mukaan.

Contu ja Willmott näkevät, että Laven ja Wengerin itsensä toteamat puutteet käytäntöyhteisön ja valtasuhteiden käsitteiden käsittelyssä ovat osoitus niiden tutkimisen tarpeellisuudessa. Tärkeä huomio omaa työtäni varten Connun ja Willmottin työssä on juuri

Laven ja Wengerin oma toive käytäntöyhteisöjen ja erityisesti vallan tarkemmasta tarkastelusta (1991, 42).

Dupouët ja Yildizoglu (2006) ovat tutkineet organisaatiota hierarkian ja käytäntöyhteisöjen näkökulmasta. He ovat tehneet tutkimuksensa kontekstissa, missä agenttien tehtävänä on allokoida pankkilainojen takuita pienyrityksille. Agentit keskustelevat keskenään ”best practice” -tilanteista, jolloin myös käytäntöyhteisöjen ilmaantuminen on todennäköistä. Tutkimalla näiden agenttien kommunikaatiota, Dupouët ja Yildizoglu löysivät organisaatioiden kannalta välttämättömän balanssin kommunikaation määrän tukemisen sekä tuloksen tekemisen vaatimuksen välillä. Kommunikaatiorakenteet kasvattavat henkilöstön kompetenssia sekä pitkän tähtäimen oppimista. Kuitenkin yritysten on otettava huomioon markkinoiden tulosvaatimukset, mitkä edellyttävät tehokasta työskentelyä ja päätöksentekoa ilman liiallista keskustelua. Tutkijoiden tulokset osoittavat, että hierarkia yhdessä käytäntöyhteisöjen kanssa on heidän löytämistään rakenteista tehokkain. Yhteisöjen muodostumisen kannalta on heidän löydöstensä mukaan keskeistä erikoistuminen sekä kommunikaatiomahdollisuudet.

Käsittelemäni kirjoitukset käytäntöyhteisöistä ja vallan käsitteistä auttavat minua käsittelemään empiirisen tutkimuksen avulla saavuttamaani materiaalia. Kirjoitukset antavat minulle käsitteitä ja keinoja käsitellä muusikoiden konsertti- ja harjoituskokemuksia. Löytämäni seikat puolestaan helpottavat ymmärtämään, millä tavalla muusikot hahmottavat omaa organisaatiotaan sekä sen valtarakenteita. Luvussa neljä käsittelen orkesteria yleisellä tasolla, lähinnä oman kokemuspohjani valossa. Siinä yhteydessä yhdistän perusteellisemmin käsittelemiäni ajatuksia käytäntöyhteisöistä ja vallasta orkesterikontekstiin. Tutkimukseni johtopäätöksissä palaan näihin käsitteisiin ja tulkitsen soittajien kertomia orkesterisoiton kokemuksia niiden avulla.

Seuraavassa luvussa käsittelen tehtyjä tutkimuksia orkesterista organisaationa: millaisena orkesteri on perinteisesti hahmotettu, ja millaista tutkimusta sen parissa on lähimenneisyydessä tehty.

3 KIRJOITUKSIA ORKESTERISTA ORGANISAATIONA

Kirjallisena aineistona työssäni toimivat myös orkestereista tehdyt tutkimukset. Näiden kirjoitusten käyttäminen työni pohjalla auttaa hahmottamaan jo tehtyä tutkimusta orkesterista. Nämä tutkimukset sekä havainnollistavat, miten orkesteria on mahdollista tutkia. Ne antavat myös erilaisia näkemyksiä siitä, millaisena organisaationa orkesteri voidaan nähdä. Tarkastelemilleni artikkeleille ja teksteille on tyypillistä orkesterin määrittely joko hierarkkiseksi tai litteäksi organisaatioksi. Tällaisen jaottelun ohella esittelen Koivusen tutkimusta sinfoniaorkestereista sekä hänen ajatuksiaan jaetun johtajuuden käsitteestä siinä kontekstissa. Nämä kaikki tutkimukset ovat painottuneita johtajuuden tutkimukseen ja keskittyvät siksi pitkälti kapellimestariin. Siitä huolimatta koen, että ne antavat samalla hyvin tietoa myös orkesterista organisaationa.

3.1 Sinfoniaorkesteri – litteä vai hierarkkinen?

Sinfoniaorkesteri on siitä tehtyjen tutkimusten valossa ristiriitainen organisaatio. Toisaalta se nähdään hierarkkisena asiantuntijaorganisaationa, toisaalta luovana ja litteänä tiiminä. Tähän työhön valittua orkestereiden toimintaa koskevaa aineistoa yhdistää kyseenalaistamaton näkemys orkesterista asiantuntijaorganisaationa. Sekä artikkeleissa että kirjoissa tämä otetaan itsestäänselvyytenä. Koivunen (2003) esittelee orkesterimuusikot äärimmäisen taitaviksi erikoisosaajiksi. Mintzberg (1998) puolestaan toteaa, kuinka orkesteri on kuin mikä tahansa asiantuntijaorganisaatio, kuten esimerkiksi konsulttiyritys tai sairaala. Se on rakennettu korkeasti koulutettujen yksilöiden työn ympärille, missä ihmiset tietävät, mitä heidän tulee tehdä. Huntin ja kanssakirjoittajien (2004) mukaan orkesterimuusikot ovat korkeasti koulutettuja, oman alansa huippuja. Heille on koulutuksen kautta syntynyt näkemyksiä ja kykyjä, jotka tekevät heistä erinomaisia ongelmanratkaisijoita sekä luovia ajattelijoita. Orkesterimuusikkojen yksilöllinen, intensiivinen koulutus jatkuu usein yli 12 vuotta. Muusikkojen koulutuksessa näkyy yhä kasvavissa määrin kilpailuhenki, jota tukee myös orkestereiden äärimmilleen kilpailutetut koesoitot.

Koivunen (2003) kuvaa väitöskirjassaan orkesterimuusikoiden työtä. Muusikoiden täytyy olla joustavia kohdatessaan uusia johtajia lähes viikoittain ja sopeutuessaan erilaisiin tulkintoihin samoista sinfonioista. Solisteiksi koulutettujen soittajien täytyy tottua työskentelemään hierarkkisessa järjestelmässä, jossa tehtävät on tarkoin määritelty. Lisäksi

harjoitustilanteissa, noin sadan henkilön ollessa paikalla samanaikaisesti, soittajien täytyy odottaa vuoroaan musiikissa olevien taukojen ja muiden soitinten tai soitinryhmien ohjeistamisen ajan. Esimerkiksi puhallinsoittajilla saattaa olla kymmenien minuuttien ajan taukoa, jota seuraa tärkeä soolo teoksessa. Toisin sanoen soittajilta edellytetään sekä harjoituksissa että erityisesti esitystilanteissa intensiivistä keskittymistä ja paineensietoa.

Tällaisessa yhteisössä fokus on usein äärimmillään yksilön osaamisessa ja taidoissa. Tällöin on luontevaa, että myös johtajalta edellytetään erityisosaamista ja jopa sankarillisuutta. Atikin (1994) mukaan karismaattisen ja vahvan johtajan odotetaan myös poistavan haastavaan työhön liittyvää epävarmuutta.

Orkesteri voidaan nähdä myös litteänä organisaationa, kuten Hunt ja kanssakirjoittajat (2004) tekevät. He näkevät kapellimestarin toimivan erinomaisena esimerkkinä luovan, ei-hierarkkisen organisaation johtamisesta. Heidän mukaansa kapellimestarilta vaaditaan lukuisia erilaisia kykyjä ja ominaisuuksia, kuten musiikin ammattilainen, psykologi, opettaja, auktoriteetti, kollega, poliitikko sekä karismaattinen johtaja. He mieltävät orkesterin tiimiksi, jossa jokainen tekee jatkuvasti luovia ratkaisuja. Huntin ja kanssakirjoittajien mukaan orkesterikonteksti vaatii uusia ja jopa uhkarohkeita valintoja tulkinnassa, ohjelmistossa sekä tapahtumissa. Toisin sanoen soittajat ovat luovia, lähes itseohjautuvia asiantuntijoita. Myös Mintzbergin (1998) mukaan orkesterisoittajat ovat luovia ammattilaisia, mutta hän näkee ammatin ja orkesterin silti pitkälti strukturoituna ja kontrolloituna. Minzberg mieltää kapellimestarin toimivan jossain vallan ja sen puutteen välimaastossa, orkesterin johtaja on rinnastettavissa projektijohtajaan. Hän näkee, että kapellimestarin työ on olennaisesti myös kulttuurin luomista. Lisäksi kulttuuri osittain on jo rakennettu orkesterin sisään, systeemiin, ja kapellimestari aloittaa työnsä aina useita satoja vuosia vanhan tradition kanssa. Johtajan tehtävä onkin kulttuurin rakentamisen ohella pitkälti ylläpitää sitä.

Atik (1994) vie ajattelun kapellimestarin ja muusikoiden suhteesta vielä syvemmälle, määrittelemällä sen kolmiosaisena prosessina. Ensimmäinen näistä on kokeiluvaihe, jossa orkesteri ja kapellimestari kokeilevat toisiaan autoritaarisuuden ja luottamuksen saralla. Seuraava vaihe on vaihtosuhde, jossa molemmilla osapuolilla on sovitut odotukset ja ovat orientoituneita saavuttamaan vaaditut tavoitteet. On mahdollista, että tämä vaihe johtaa myös kolmanteen, inspirationaaliseen vaiheeseen, jossa osapuolet ovat motivoituneita ja toimivat yli odotusten. Kolmas vaihe on luonnollisesti se, mihin sekä orkesteri että kapellimestari

pyrkivät. Atikin tutkimuksen mukaan se on mahdollista saavuttaa kahdella erilaisella johtamistavalla: karismaattisella johtajuudella tai uudistusjohtajuudella (transformational relationship). Tämä jako muistuttaa Koivusen määrittelemiä sankarillista johtajuutta sekä jaettua johtajuutta.

Karismaattisen johtajuuden osalta Atik löysi tutkimuksessaan inspiroivan kapellimestarin ominaisuuksia. Nämä on mahdollista nähdä myös eräänlaisina motivointia auttavina tekijöinä. Atikin tutkimuksen mukaan sekä kapellimestarit että muusikot kokevat inspiroivan johtajan karismaattisena, mikä nähtiin jonakin määrittelemättömänä ja maagisena. Myös viestin selvyys, kiitos ja yksilöllisen huomion antaminen sekä kyky vaatia koettiin inspirationaalisen johtajuuden tekijöiksi. Uudistusjohtajuudessa kolmannessa vaiheessa johtajan ja muusikoiden välille on muodostunut suhde, joka sisältää enemmän vastuun jakamista ja vähemmän hierarkkisia rajoja. Toki myös karismaattisessa johtajuudessa orkesterin ja kapellimestarin välillä on keskinäistä luottamusta, ja kaksi aikaisempaa vaihetta on neuvoteltu onnistuneesti. Kuitenkin uudistusjohtajuudessa muusikon autonomia ja siten myös tulevaisuuden kehittyminen on tietoinen osa johtajuustyyliä. Kapellimestari tekee musiikkia yhdessä soittajien kanssa.

Koivunen (2003, 71–72) esittelee Köpingin tunnistamat orkesterityöskentelyn kolme pääjännitettä. Ensimmäinen näistä on yksilön jännitys, joka koostuu lavajännityksestä, fyysisestä raskaudesta sekä emotionaalisesta paineesta. Toinen jännite syntyy sosiaalisesta ympäristöstä, jossa yhdistyy sekä soolosoittaminen että yhtyesoittaminen. Muusikoiden täytyy jatkuvasti sopeuttaa omaa soittoaan koko ryhmän sointiin. Tähän liittyvät jo käsitykset auktoriteeteista, jokaisessa orkesterissa on olemassa muodollisia asemia. Tällaiset äänenjohtajat ottavat automaattisesti eräänlaisen ohjaavan aseman soiton aikana. Kolmantena jännitteenä Köping on identifioinut soittajien ja kapellimestarin suhteen. Koska suurin osa interaktiosta tapahtuu intuitiivisella tasolla, se on äärimmäisen herkkäluontoinen asia. Ylikapellimestari lienee kaikille orkesterisoittajille suurin auktoriteetti, mutta häneenkin suhtautuminen saattaa vaihdella eri soittajien välillä.

Esittelemissäni kirjoituksissa orkesterista ja johtajuudesta esiintyy osuvia huomioita orkesterista. Niissä valta nähdään kuitenkin usein yksisuuntaisena, yhdelle ihmiselle keskittyneenä, mikä jättää huomioimatta orkesterin sisäisen hierarkian. Kapellimestarin valta-asema nähdään itsestäänselvyytenä. Toinen näkemys litteästä, luovasta organisaatiosta

on myös harhaanjohtava, sillä orkesterissa on olemassa toimiva hierarkia, jonka muusikot itsekin tunnistavat. Suhtautumista auktoriteetteihin sekä valtasuhteiden jännitteitä voidaan käsitellä myös erilaisella johtajuusajatuksella. Koivunen on löytänyt haastattelemalla ja havainnoimalla orkesterimuusikoita muun muassa diskurssin jaetusta johtajuudesta, johon keskityn seuraavassa alaluvussa.

3.2 Jaettu johtajuus orkesterissa

On ymmärrettävää, että orkesteri voidaan nähdä myös litteänä ja luovana organisaationa sen työn luonteen takia. Todellisuudessa orkesteri on kuitenkin muodollisesti rakennettu tietyn hierarkian varaan: kapellimestari johtaa koko orkesteria, mutta lisäksi jokaisella soitinryhmällä on omat äänenjohtajansa. Heidän tehtävänään on ohjata omaa sektiotaan kapellimestarin johdon mukaisesti. Lisäksi koko jousisektiota johtaa konserttimestari, joka on samalla ensiviulujen äänenjohtaja. Konserttimestari saattaa tilanteittain johtaa myös koko orkesteria: tällöin kapellimestaria ei joko ole tai orkesteri ei voi luottaa häneen.

Orkestereissa, kuten asiantuntijaorganisaatioissa tyypillisesti, muusikoilla on ongelmallinen suhde auktoriteettiin (Koivunen 2003). Johtajia tarvitaan, mutta samalla heidät nähdään hyvin negatiivisina. Muusikoille jonkun alaisena oleminen on orkesterisoiton haasteellisimpia asioita. Kuitenkin toisilta kapellimestareilta hyväksytään huomattavasti enemmän valtaa käyttävää johtamista kuin toisilta. Etsittäessä perinteistä autoritääristä, sankarillista johtajaa, odotetaan kapellimestarin olevan täydellinen yksilö, joka ratkaisee ongelmat ennen kuin ne edes ilmestyvät. Tällainen perinteinen sankarillinen johtajuus -diskurssi on Koivusen mukaan voimakkainta orkesterissa, mutta sen ohella hän on löytänyt tutkimuksissaan ajatuksia myös jaetusta johtajuudesta orkesterissa, diskurssi, jonka hän odottaa lisääntyvän entisestään.

Jaetussa johtajuudessa on kysymys suhteista, ei yksilöistä tai heidän piirteistään. Soittajat suhteuttavat soittonsa kapellimestariin ja muihin soittajiin samanaikaisesti soittamalla, kuuntelemalla, sopeutumalla sointiin sekä vastaamalla kapellimestarin ja muiden soittajien viesteihin. Orkesterin hierarkia ja muusikkojen soitannollinen yhteys toisiin soittajiin ja kapellimestariin ovat olemassa yhtäaikaisesti. Tähän keskusteluun liittyy Koivusen (2003) tutkimuksessaan löytämä keskustelun teema: kapellimestari, jolla on musiikillinen fokus. Tällainen kapellimestari antaa musiikin nousta orkesterissa keskeisimmälle sijalle. Orkesterin

on mahdollista aistia korvillaan enemmän kuin silmillään. Kapellimestari on läsnä, ei keskipisteenä, ja hän toimii linkkinä vastaanottaen ja välittäen muusikkojen energian ja tiedon.

Koivunen (2003) on lisäksi tutkinut orkesterin esteettisiä johtajuuskäytänteitä, orkesterisoiton visuaalista ja auditiivista puolta, joista jälkimmäinen erityisesti liittyy ajatukseen jaetusta johtajuudesta. Visuaalinen aspekti on luonnollisesti tärkeä orkesterissa, jotta nuotit muuttuisivat musiikiksi ja jotta kapellimestarin näyttö johtaisi haluttuihin tuloksiin. Kuitenkin orkesterin tekee erityiseksi juuri muusikkojen ja kapellimestarin taito kuunnella ja sen mukaan reagoida muiden soittajien antamiin impulsseihin vireestä, äänen väristä, dynamiikasta, temposta, artikulaatiosta ja niin edelleen. Mielestäni juuri kuuntelemisen ja siihen reagoimisen kyky erottavat erinomaiset orkesterit hyvistä, loistavat esitykset keskinkertaisista. Koivunen puhuu teoksessaan paljon kuuntelevasta johtajuudesta, hänen mukaansa siinä lähdetään muusikkojen tarjoamasta ehdotuksesta, minkä perusteella kapellimestari harjoittaa orkesteria haluamaan suuntaan. Oman näkemykseni mukaan kapellimestari kuitenkin muokkaa soittajien tarjoamaa ehdotusta jo sen syntyhetkellä. Johtaessaan kapellimestari ohjaa muusikoita kohti omaa tulkintaansa. Tätä tapahtuu jo ensimmäisellä läpisoittokerralla, ei vasta varsinaisen harjoitusprosessin alkaessa.

Jaetun johtajuuden ajatuksena on osallistava johtamistapa. Se on edelleen ajankohtainen teema myös muussa johtajuuskeskustelussa. Koivunen (2003, 42) viittaa teoksessaan Yuklin (1994) ajatuksiin osallistavasta johtamistavasta. Yksi sen piirre on keskittyminen johtajuusprosesseihin: johtajuus nähdään jaksona monisuuntaisia, molemminpuolisia vaikutusprosesseja monien eri tasoilla olevien yksilöiden välillä, eri tiimeissä ja yksiköissä. Koivunen puhuu kirjassaan myös oppimisen relationaalisesta näkökulmasta, joka vastaa Laven ja Wengerin (1991) ajatuksia tilanteellisesta oppimisesta. Koivusen mukaan relationaalinen näkökulma perustuu konstruktionismin ajatukselle: ihmiset luovat todellisuutta sosiaalisessa toiminnassa. Oppimisen kannalta tämä tarkoittaa sitä, että keskitytään siihen, kuinka yhteisön omaamaa tietoa luodaan ja merkityksellistetään. Identiteetti rakentuu tällöin suhteiden kautta, yhteydessä muihin.

Keskeinen johtajuusprosessi orkesterissa on Koivusen (2003) mukaan juuri keskinäinen kuunteleminen sekä kapellimestarin että muusikkojen puolelta. Tämä edellyttää kunnioitusta toisten kompetensseista, tilan antamista sekä kollektiivista soittamista. Keskeinen

kommunikaatio orkesterissa tapahtuu kuuntelemalla, soittimien välityksellä. Auditiivisessa kulttuurissa yhtenäisyyden korostaminen on erottelemista tärkeämpää. Tällöin yhteiset tavoitteet ovat välttämättömiä, orkesterissa tarkoittaen musiikillisia tavoitteita teosten suhteen. Erityisesti eri sektioiden sisällä on välttämätöntä toteuttaa yhtenäisiä tulkintoja, jotta kukin stemma toimisi kokonaisuutena. Kapellimestarin tarkoitus on tasoittaa näistä eri stemmoista syntyvää äänimassaa, jotta siitä syntyisi kokonaisuus. Hyvä kapellimestari antaa soittajien toteuttaa omaa musikaalisuuttaan ja auttaa heitä saavuttamaan yhtenäistä soittoa. Koivusen mukaan hyvä kapellimestari on läsnä, mutta silti kaukana. Tämä on toki tilannekohtaista, ja välillä kapellimestarin on välttämätöntä puuttua soittoon enemmänkin.

Koivunen esittelee teoksessaan Robert Faulknerin ajatuksia (2003, mm. 119–120). Tämän mukaan kapellimestari ei harjoita ainoastaan inspirointia vaan myös suostuttelua jonkin tulkinnan suhteen. Faulkner esittää, että auktoriteettirakenne orkesterissa ei ole niinkään jäykkä hierarkia vaan interaktiivisten henkilöiden verkosto. Johtajan auktoriteetti on siis jatkuvasti kyseenalaistettu. Tämä vastaa pitkälti Foucault'n ajatuksia valtasuhteista, jotka ovat hänen mukaansa jatkuvaa kamppailua ja provokaatiota. Myös orkesterissa keskinäiset suhteet etenkin soittajien ja muodollisten auktoriteettien välillä sisältävät sekä keskinäistä innostamista että valtataistelua.

Faulkner on myös identifioinut kolme ajatusta auktoriteeteista organisaatioissa, jotka soveltuvat sinfoniaorkestereille. Ensimmäisenä on organisaation näkeminen sosiaalisen kontrollin järjestelmänä, jossa kapellimestari legitimoi valtansa kommunikaation avulla sekä yhteisillä ajatuksilla esimerkillisistä esityksistä. Toiseksi muusikot muiden asiantuntijoiden tapaan vastustavat puuttumista heidän omaan osaamiseensa. Johtajat hyväksytään auttamaan yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. Viimeisenä ajatuksena Faulkner toteaa autoritarian olevan hyväksyttyä tilanteen mukaan, mutta myös sosiaalisesti rakentunutta ja ylläpidettyä. Tämä vastaa puolestaan muun muassa edellisessä alaluvussa esittelemääni Mintzbergin (1998) ajatusta kapellimestarin työstä.

Koivunen on tutkinut myös musiikin metaforia organisaatiokontekstissa (2008). Näistä hän nostaa keskeiseksi kapellimestarin vertauskuvana hyvälle johtajuudelle. Toisaalta on tärkeää huomata, että kapellimestarin kohdalla saattaa olla kyseessä illuusio täydestä hallinnasta. Todellisuudessa on monia tilanteita, joissa kapellimestarilla hallitsee tilannetta vain osittain, osa kontrollista on tällöin konserttimestarilla ja äänenjohtajilla. Orkestereissa koetaan myös

hetkiä, jolloin täysi hallinta on muuttunut täydeksi hallitsemattomuudeksi, jolloin soittajat toimivat itsenäisesti vailla kapellimestarin ohjausta.

Koivusen esittelemät ajatukset kuvaavat hyvin diskursseja, joita sekä orkesterin ulkopuoliset että soittajat itse ylläpitävät puhuessaan orkesterin johtamisesta. Ne eivät kuitenkaan huomioi kaikkia näkökulmia orkesterin valtajärjestelmistä, vaan painottuvat turhan voimakkaasti kapellimestarin asemaan. Tutkimuksessani otan huomioon muun muassa Foucault'n ajatukset vallan kaikkialla sijaitsevasta luonteesta. Tämän ajatuksen valossa onkin mahdotonta ajatella tilannetta, missä johtajalla olisi mahdollisuuksia täysin jakaa johtajuutta ja valtaa. Se merkitsisi sitä, että jollain olisi käytössään valtaa, mitä hän saattaisi käyttää toisten varustamiseksi. Päinvastoin, tutkimukselleni keskeinen ajatus on, että kaikissa suhteissa on valtaa, ja kaikilla henkilöillä on mahdollisuus sen käyttöön. Seuraavassa alaluvussa palaan tähän ajatukseen käsittelemällä vallan ja käytäntöyhteisön käsitteitä orkesterikontekstissa.

4 ORKESTERI KÄYTÄNTÖYHTEISÖN JA VALLAN NÄKÖKULMASTA

Tässä luvussa käsittelen alaluvuittain sinfoniaorkesteria suhteessa jo esittelemiini ajatuksiin käytäntöyhteisöstä ja vallasta. Lisäksi käytän pohjana Pierre Françoisin (2005) artikkelia ”Production, convention and power: Constructing the sound of an Early Music orchestra”. Tätä ennen selvennän ensimmäisessä alaluvussa tutkimaani kontekstia – sinfoniaorkesteria – sen muotoa, toimintaperiaatteita sekä lopuksi vakiintuneita toimintatapoja.

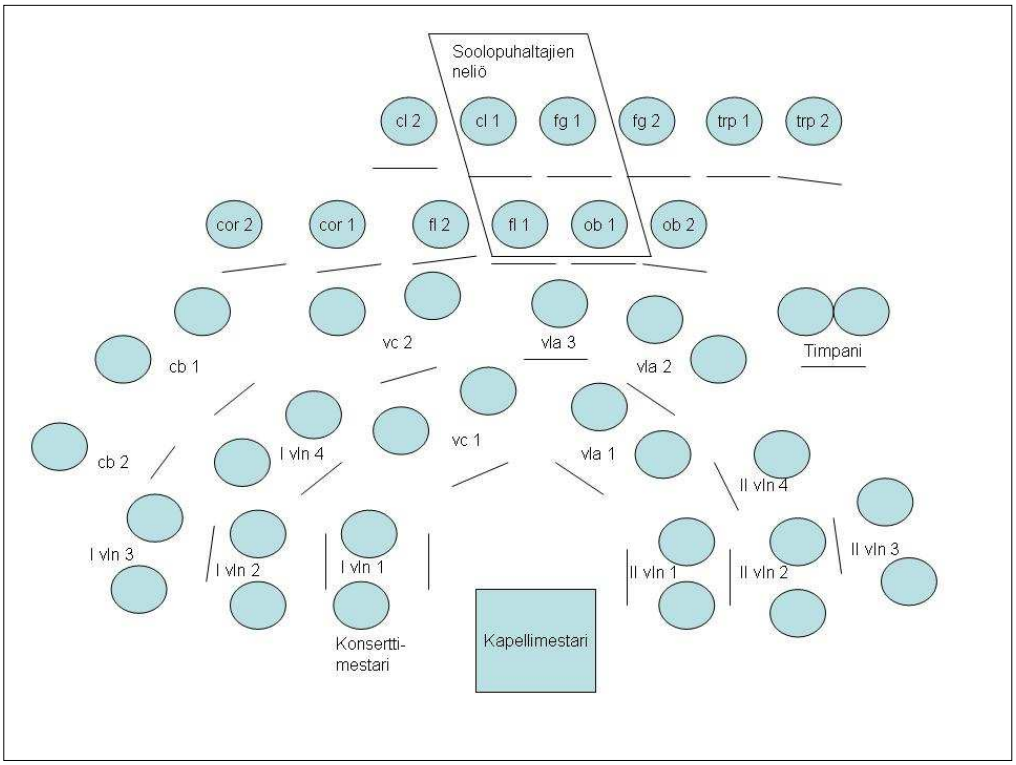
4.1 Orkesteri ja sen toiminta

Kuten olen jo johdannossa maininnut, tutkimani orkesteri on hieman tavallista sinfoniaorkesteria pienempi kokoonpano. On mahdollista, että jotkut soittajien kokemukset esimerkiksi valtasuhteista muuttuvat orkesterin koon mukaan. En kuitenkaan kokenut koon olevan ratkaiseva tekijä orkesterin luonnehdinnassa.

Tässä orkesterissa on noin 40 soittajaa jakaantuneena instrumenttien mukaan eri stemmoihin. Nämä stemmat puolestaan jaotellaan sen mukaan, edustavatko soittajat jousisoittimia (I viulut, II viulut, alttoviulut, sellot, kontrabassot), puupuhaltimia (huilut, oboet, klarinetit, fagotit) vaskisoittimia (käyrätorvet, trumpetit, mahdollisesti pasuunat ja tuuba), lyömäsoittimia (patarummut, mahdollisesti muut lyömäsoittimet) tai mahdollisesti vielä muita soittimia. Tässä orkesterissa pasuunat, tuuba ja muut lyömäsoittimet tilataan konsertteihin ulkopuolisina keikkalaisina, jos orkesterilla on ohjelmistossa teoksia, missä näitä soittimia tarvitaan. Toisinaan orkesteri saa vahvistusta myös esimerkiksi jousisoittimiin, jos kyseessä on teos, missä tarvitaan isompaa orkesteria. Pääsääntöisesti tämän kokoisen orkesterin ohjelmisto pyritään toki suunnittelemaan sen soitinvahvuuden mukaan.

Soittajien asettelu lavalla vaikuttaa keskeisesti orkesterin sointiin sekä sen ohjattavuuteen tai itseohjautuvuuteen. Orkesterin koko sinällään vaikuttaa sen johtamiseen: tämän kokoisen orkesterin on mahdollista soittaa myös ilman kapellimestaria. Soittajien on myös helpompi seurata toisiaan, jolloin konserttimestarin merkitys korostuu. Tässä orkesterissa konserttimestarilla onkin merkittävä rooli soittajien ohjaamisessa, riippumatta kapellimestarin paikalla olosta.

Liittämälläni kuvalla (Kuva 1) havainnollistan orkesterin tyypillistä asettelua lavalla. Olen muokannut kuvan orkesterin järjestäjän käyttämän lavakartan perusteella, joka sisältää vielä yksityiskohtaisempaa tietoa soittajien etäisyyksistä suhteessa muun muassa lavan reunaan sekä kapellimestariin. Kuvaan liittyvien soitinnimien lyhenteiden selitys löytyy tutkimuksen liitteestä. Numero soittimen perässä viittaa pulttiin, eli pareittain istuviin jousisoittajiin. Puhaltajien kohdalla jokainen soittaja on oma pulttinsa, heidän osaltaan numero yksi viittaa äänenjohtajaan, numero kaksi taas stemman varaäänenjohtajaan. Tämän orkesterin asettelu on melko traditionaali, se toistuu orkestereissa ympäri maailmaa. Vain II viulun asemointi I viulua vastapäätä poikkeaa jonkin verran tavallisesta, vaikka sitäkin esiintyy eri orkestereissa maailmalla. Jousisoittajat soittavat pulteissa, jotta selvitään vähemmillä nuoteilla ja nuottitelineillä. Pulteilla on myös merkitys nuottien sivunkäännössä: tällöin vain joka toisen soittajan on keskeytettävä soitto hankalissa sivunkäännön tilanteissa.



Kuva 1. Tutkimani orkesterin asettelu lavalla

Orkesterin asettelu kuvaa myös visuaalisesti sen hierarkiaa: eri soitinryhmien äänenjohtajat soittavat aina sektionsa etummaisissa pulteissa. Kapellimestari on luonnollisesti koko orkesterin edessä. Samoin solisti soittaa yleisöstä katsoen kapellimestarin vasemmalla puolella, missä hänen ja kapellimestarin on mahdollisimman vaivatonta kommunikoida keskenään, ja mistä soittajien on mahdollista hyvin nähdä ja kuulla hänet. Tässä orkesterissa patarummut (timpani) ovat poikkeuksellisesti sijoitettuna orkesterin sivulla, useimmiten ne sijaitsevat taaempana. Tätäkin lava-asettelua soittajat pitävät yhteissoiton kannalta myönteisenä, soittajan kapulan lyönnistä rumpukalvoon on mahdollista tarkkailla haastavia lähtöjä.

Tämän orkesterin ohjelmisto on sekoitus perinteistä ja uutta. Orkesteri soittaa kokonsa takia paljon klassisen kauden ohjelmistoa, muun muassa Mozartin ja Haydnin sinfonioita, jotka on sävelletty juuri tämän kokoiselle orkesterille. Sen lisäksi orkesterin ohjelmistossa on paljon myös uudempaa musiikkia, joka tuo paljon haasteita soittajille ollen vierasta ja usein myös huomattavan monimutkaista soitettavaa. Tällä orkesterilla on myös mainetta erilaisten poikkeuksellisten produktioiden tuottamisessa, missä soittajat pääsevät kokeilemaan rajojaan perinteisistä konserttitilanteista poikkeavissa tilanteissa. Muun muassa muutamaankin kertaan toteutettu erilaisia taiteen muotoja yhdistävä produktio haastoi soittajat laulamaan moniäänisesti, tanssimaan ja näyttelemään.

Orkesterin henkilöstön vaihtuvuus on erittäin vähäistä, tässäkin orkesterissa on vielä suuri määrä orkesterin perustajajäseniä. Orkesterisoittajilla on virka, johon haetaan muodollisen hakuprosessin kautta. Esimerkiksi kaupunginorkestereissa soittajat ovat kaupungin työntekijöitä. Hakuprosessin keskeisessä osassa, koesoitossa, hakijat soittavat usein viimeiselle kierrokselle asti sermin takana, jotta vältettäisiin kaikkien soiton ulkopuolisten seikkojen vaikutus valintaan. Tämä kuvaa hyvin suomalaista musiikkielämää. Muusikot muodostavat pienen yhteisön, jossa lähes kaikki tuntevat toisensa. Tämä aiheuttaa myös tiettyjä haasteita henkilökemioiden kannalta. Paikan saatuaan soittaja asettuu pysyvään asemaan, jota on mahdollista vaihtaa vain uuden hakuprosessin kautta, jos orkesterissa avautuu uusi virka tai jos jokin vanha virka vapautuu.

Aseman vaihtamista tapahtuu itse asiassa huomattavan vähän orkestereissa. Ensinnäkin orkestereiden henkilöstön vaihtuvuus on ylipäänsä äärimmäisen vähäistä, orkesteripaikka on haluttu virka. Käytännössä halutessaan haastavampaan paikkaan soittaja hakeutuu usein

johonkin toiseen orkesteriin, oman orkesterin sisällä rasitteena voivat olla juuri henkilökemiat: orkesteri tuntee tällöin hakijan ja toki myös hänen soittotaitonsa läpikotaisin. Ehkä suurin syy paikkojen pysyvyydessä on kuitenkin muodollisen hakuprosessin haasteellisuus. Orkesteripaikan saaminen vaatii tänä päivänä täydellisen soittotaidon sekä koesoittoteosten suvereenin hallitsemisen. Orkesterissa jatkuvasti soittavan voi olla haastavaa ylläpitää omaa solistista soittotaitoaan ja lisäksi ehtiä harjoittelemaan vaaditut teokset. Tästä johtuen koesoitoissa pärjäävät usein nuoret vastavalmistuneet soittajat, joilla on mahdollisuuksia harjoitella omaa ohjelmistoa useita tunteja päivässä.

Orkestereissa on tiettyjä vakiintuneita toimintatapoja, jotka toistuvat viikosta toiseen, aina periodeittain. Nämä tavat ovat jokseenkin universaaleja, tai ainakin suomalaisille orkestereille tyypillisiä. Käyn seuraavaksi läpi tiettyjä rutiininomaisia toimintoja, jotka mahdollistavat konsertin valmistumisen vain muutaman päivän aikana. Nämä perustuvat omiin kokemuksiini orkestereiden työskentelystä.

Konsertin valmistaminen alkaa nuottien jakamisella soittajille. Tämä tapahtuu pääsääntöisesti noin viikkoa ennen ensimmäisiä harjoituksia. Käytännössä soittajilla on harvoin aikaa harjoitella näitä stemmoja ennen kuin muutamaa päivää aikaisemmin, sillä yleensä nuottien saamisen aikaan on meneillään vielä edellisen konsertin valmistelu. Käytännössä muusikot harjoittelevatkin vielä stemmoja periodin ollessa jo käynnissä, vaikka jo ensimmäisissä harjoituksissa on toki osattava soittaa teokset läpi. Usein vasta orkesteriharjoituksissa soittajille selviää, mikä on teosten lopullinen tempo, ja mitkä paikat osoittautuvat tällöin haastaviksi. Yhteisiä harjoituksia orkesterilla on pääsääntöisesti noin kolmet ennen viimeisen päivän kenraalia ja illan konserttia. Harjoitukset kestävät noin neljä tuntia ja ne pidetään tyypillisesti aamupäivisin. Kenraaliharjoitus on konserttipäivän aamuna. Ainakin tällä orkesterilla on tavallisten työviikkojen lisäksi myös palkallisia kotiharjoitteluviikkoja. Näiden viikkojen aikana muusikot harjoittelevat tulevaa haastavaa ohjelmistoa sekä ylläpitävät omaa soittotaitoaan.

Tuttiharjoitusten lisäksi soittajien työlistaan on orkesterista riippuen merkitty myös stemmaharjoituksia, ”stemmiksiä”, missä yksi sektio, esimerkiksi alttoviulut, harjoittelevat konsertissa soitettavaa ohjelmistoa keskenään. Puhaltajat jakautuvat stemmaharjoituksiin yleensä niin, että puupuhaltajat ja vaskisoittajat jakautuvat harjoittelemaan keskenään. Tutkimallani orkesterilla ainakin jousisoittajilla näitä harjoituksia on aina kerran viikossa,

tyypillisesti tiistaina, ensimmäisten harjoitusten jälkeen. Puhaltajille järjestetään stemmaharjoituksia hieman harvemmin. Oman näkemykseni mukaan tämä johtuu heidän yhteissoittonsa luonteesta: puhaltajien stemmat ovat joka tapauksessa hieman toisistaan eroavia. Heille stemmaharjoitus onkin ensisijaisesti intonaation, hieman myös artikulaation hakemista. Pitkään yhdessä soittaneille muusikoille on kehittynyt tuntuma yhteiseen intonaatioon, jolloin tarve sen harjoittamiseen on vähäisempi. Jousisoittajilla sen sijaan koko jousisektio, eli tässä orkesterissa kolmesta kahdeksaan saman instrumentin soittajaa, soittaa lähes pääsääntöisesti samaa asiaa, jolloin yhdessä soittaminen stemman sisällä on huomattavan tärkeää laadukkaan soiton kannalta.

Yksi erityinen jousisoittajille keskeinen tapahtuma on myös jousten äänenjohtajien kokoontuminen, missä nämä äänenjohtajat käyvät läpi muun muassa tekemiään jousituksia soitettaviin teoksiin sekä työskentelevät myös pitkäjänteisemmin soinnin hakemisen parissa. Tähän liittyvät muun muassa erilaiset jousenkäyttötavat, joista äänenjohtajat keskustelevat. Jousitusten suunnittelu tapahtuu melko hierarkkisesti: ensin konserttimestari tekee omaan stemmaansa jousitukset. Tämän jälkeen hän jakaa kopion stemmastaan muille äänenjohtajille, jotka tekevät tämän pohjalta jousitukset omiin stemmoihinsa. Näitä jousituksia sitten käsitellään ja muokataan äänenjohtajien tapaamisissa. Niiden sopimisen jälkeen tuttisoittajat, eli loput, tässä tapauksessa jousisoittajat voivat jäljentää omiin stemmoihinsa nämä jousitukset, joita kaikki soittajat noudattavat yhtenäisyyden saavuttamiseksi.

Tässä on esiteltynä viikon kulku kaavamaisesti, siten kuin se useimmissa orkestereissa kokemukseni perusteella tapahtuu. Kuitenkin jokainen harjoitustilanne on erilainen, johtuen vaihtuvista kapellimestareista. Siihen, mitä harjoituksissa tapahtuu, miten lopputulos – kappaleet konsertissa – valmistuvat, ei ole tiettyjä selkeitä käytänteitä. On tyypillistä, että ensimmäisissä yhteisissä harjoituksissa soitetaan teokset läpi kokonaiskuvan hahmottamiseksi. Jos konsertissa on solisti, tämän kappaletta harjoitellaan vasta muutamia treenejä ennen konserttia. Nämä ovat kuitenkin vain yleistyksiä, poikkeuksellisia harjoitusviikkoja on varmasti useita kertoja vuodessa.

4.2 Käytäntöyhteisön ajatus orkesterikontekstissa

Orkesteria ei ole tarkasteltu käytäntöyhteisöjen näkökulmasta, vaikka se muuten onkin ollut usein organisaatiotutkijoiden tutkimusten kohteena. Kontekstina se on mielenkiintoinen, erityisesti hierarkian ja luovuuden yhdistämisen näkökulmasta. Käytäntöyhteisön näkökulmasta sinfoniaorkesterissa on piirteitä, joiden perusteella voisi ajatella, että soittajat ja kapellimestari muodostaisivat käytäntöyhteisön. Laven ja Wengerin (1991) ajatus legitiimistä periferaalista osallistumisesta voidaan löytää myös orkesterista: soittajista löytyy sekä mestareita, nuoria mestareita sekä noviiseja (apprentices).

Muusikkojen maailmassa orkesteri nähdään yhteisönä. Soittajat itse puhuvat yhteisöstä viitattaessa orkesteriin. Vaikka orkesteri käsittää ison joukon ihmisiä, kaikki soittajat toteuttavat yhteistä tehtävää (tietyn teoksen harjoittelu tai esittäminen) samanaikaisesti, pääsääntöisesti myös yhtenevin tavoittein: pyrkimyksenä mahdollisimman laadukkaaseen soivaan tulokseen.

Laven ja Wengerin (1991) mukaan tänä päivänä oppimista tapahtuu paljon jonkinlaisen harjoittelijana olon muodossa, erityisesti kun vaaditaan huipputaitoja. Esimerkkinä he käyttävät juuri muun muassa taidetta. Muusikot ovat soittoharrastuksessaan alusta alkaen tottuneita oppimaan niin sanotulta mestarilta, mikä jatkuu myös ammattiopinnoissa. Se on siksi muusikoille luonteva tapa oppia myös työssä. Käytäntöyhteisön ajatusten mukaisesti muusikot oppivat orkesterisoittoa pääsääntöisesti työssään, eivät ammattiopinnoissaan. Julkisuudessa, muun muassa Helsingin Sanomissakin käsitelty ongelma on, että soittajien opinnot tähtäävät solistien kouluttamiseen, eivät varsinaisesti orkesterisoittoon. Tätä soittotekniikkaankin vaikuttavaa puolta soitosta muusikot kokevat opintojen tarjoamien muutamien orkesterisoittoviikkojen lisäksi vasta työssään orkesterissa. Tällöin käytäntöyhteisön ajatuksen mukainen oppiminen työssä nousee merkittäväksi nuorelle orkesterimuusikolle.

Vaikka orkesteria ei kokonaisuutena nähtäisikään käytäntöyhteisönä, on mahdollista, että sen sisältä löytyy sellainen tai sellaisia. Esimerkiksi jokin muodostettu kamarimusiikkiyhtye tai ehkä yksittäinen sektio voitaisiin nähdä käytäntöyhteisönä. Kamarimusiikkiyhtyeitä kuitenkin harvoin omaehtoisesti muodostetaan orkesterissa, sekin tapahtuu yleensä orkesterin tarpeista ja johdon toimesta. Ei ole myöskään mitään syytä, miksi jokin sektio voitaisiin

määrittää käytäntöyhteisöksi, muttei koko orkesteria. Tarkoitusperät ovat molemmilla samat: toteuttaa soitettava kappale mahdollisimman hyvin. Myös käytäntö on sama, vain erilaisia soittimia on enemmän. Toki esimerkiksi puhaltimien ja jousten soitto eroaa toisistaan, esimerkiksi kun tarkastellaan yhteissoittoa, toisiin sulautumista ja soolotehtäviä. Eri soitinryhmien välilläkin tapahtuu kuitenkin kommunikaatiota. Jousisoittajilla on yleisesti tiiviimpää yhteistyötä, mutta myös esimerkiksi huilu ja alttoviulut tai kappaleesta riippuen käytännössä mitkä tahansa eri soitinryhmät saattavat kommunikoida keskenään.

Ajatus mestari-kisälli-oppimisesta ja siirtymisestä kisällistä noviisin aseman kautta mestariksi tuskin toteutuu kuitenkaan täysin orkesterissa. Nuoria ja melko kokemattomiakin orkesterisoittajia palkataan orkesterin ulkopuolelta äänenjohtajien paikalle johtamaan sektiota, jossa on liuta kymmeniä vuosia orkesterissa soittaneita muusikoita. Tällaiset tilanteet ovatkin tutkimukseni kannalta mielenkiintoisia. Keneltä nuori äänenjohtaja tällöin ottaa oppia ja ketkä ovat hänelle vallankäyttäjiä, joiden soittoon/alaisuuteen hän sopeutuu? Vai ottaako hän tällöin luontevasti paikkansa äänenjohtajana, omina auktoriteetteinaan muut äänenjohtajat, konserttimestari sekä kapellimestari?

Toki myös Lave ja Wenger toteavat teoksessaan jokaisen kontekstin muodostavan erilaisia mestari-kisälli-suhteita. Mestaruus ei ole mestarin itsensä ominaisuus: jokaisessa orkesterissa on määritellyt roolit äänenjohtajille, joita kukin auktoriteetti voi toki oman tahtonsa ja kykynsä mukaan yrittää muokata. Kuitenkin jokaisessa orkesterissa on olemassa tietynlainen pysyvä malli, jota sen jäsenet ylläpitävät ja uudelleen rakentavat. Tämä ajatus vastaa myös käsittelemiäni valtanäkökulmia, joiden soveltuvuutta orkesterikontekstissa tarkastelen seuraavaksi.

4.3 Näkökulmia valtaan orkesterissa

Perinteisen käsityksen mukaan minkä tahansa sinfoniaorkesterin soittoon vaikuttavat ensisijaisesti kapellimestari sekä kunkin soitinsektion äänenjohtajat sekä varaäänenjohtajat. Orkesterista löytyy mestareita, äänenjohtajia, joiden tehtävänä on ohjata oman sektionsa soittoa, toki kapellimestarin näytön mukaan. Ylimpänä äänenjohtajien hierarkiassa on konserttimestari, joka ensiviulun äänenjohtajana koordinoi samalla kaikilta äänenjohtajalta tulevia viestejä kapellimestarille ja ohjaa kapellimestarin viestejä alaspäin.

Orkesterissa, kuten muissakin organisaatioissa, valta lähtee kuitenkin rakenteiden alatasoilta, Foucault'n ajatusten mukaisesti. Jos sektiosoittajat eivät luota äänenjohtajaansa, eivätkä koe hänellä olevan valtaa johtaa, sektio ei seuraa äänenjohtajan näyttöä. Tämän seurauksena soittajat lähtevät soittamaan hieman eriaikaisesti, artikuloivat ja muuten tulkitsevat musiikkia eri tavoin, jolloin tuloksena on epäyhtenäistä soittoa. Erilaiset seuraamisen käytännöt ovat orkesterin hyvälle soitolle olennaisia. Foucault'n (1994) määritelmän mukaan valtasuhde on toiminnan muoto, jossa vaikutetaan jonkun toimintaan. Orkesterissa tämä tarkoittaa erilaista liikehdintää ja soittotapoja, joiden avulla muusikot osaavat soittaa yhdessä. Valtaa tarvitaan, jotta saataisiin tuloksia, eli laadukasta soittoa, missä orkesteri soi yhtenäisesti. Valta on siis tuottavaa – myös orkesterissa.

Huolimatta orkesterin eroavaisuuksista suhteessa Dupouëtin ja Yildizoglun tutkimaan pankkilainojen takuita käsittelevään yritykseen, joitain heidän tuloksiaan on mahdollista pohtia myös orkesterin kannalta. Orkesterissakin tietty määrä hierarkiaa on todennäköisesti välttämätöntä, ja varmasti myös tulosten kannalta edullista. Kuitenkin vapaa kommunikaatio jäsenten välillä tuottaa tässäkin yhteisössä tietoa ja edistää parhaiden käytäntöjen hyödyntämistä.

Pierre François kirjoittaa artikkelissaan "Production, convention and power: Constructing the sound of an Early Music orchestra" orkesterista ja vallasta. Hän on tutkinut vanhan musiikin orkesteria, mutta luonnollisesti hänen löydöksiään voidaan soveltaa myös moderniin orkesteriin. Siinä missä François tutkii soinnin rakentamista, tässä työssä haen tekijöitä, jotka mahdollistavat onnistuneen esityksen. Sen yksi elementti on juuri laadukas sointi, minkä takia Françoisin työ toimii hyvänä pohjana omalle työlleni. Hänen mukaansa sointi rakentuu sovituista käytänteistä soittamisessa. Nämä sovitut käytänteet näkyvät sekä asioissa (soittimissa ja nuoteissa) sekä muusikkojen kehon käytön tekniikoissa. François keskittyy myös valtasuhteisiin orkesterissa – auktoriteetti jaetaan kapellimestarin, solistin sekä konserttimestarin kesken. Oman kokemukseni mukaan myös kunkin soitinsektion äänenjohtaja toimii auktoriteettina soittajille.

Françoisin mukaan sovitut käytännöt ja siten myös valtasuhteet ovat jatkuvasti neuvottelun alaisina kasvokkain tapahtuvissa tilanteissa. Nämä vuorovaikutustilanteet ovat keskeisiä muusikkojen toiminnalle sekä siten tyydyttävän kollektiivisen soinnin saavuttamiseen. Orkesterissa tuotantoa ei voi erottaa kommunikoinnista, varioivat kehon tekniikat antavat

signaaleja kollegoille, mitä soitossa tapahtuu ja mitä soittajat ymmärtävät toisten tarkoittavan liikekielellään. Joskus tämä neuvottelu on näkymätöntä ja tapahtuu rauhanomaisesti, joskus se taas on riitaisaa. Tämä vastaa Foucault'n ajatusta siitä, että valtasuhde on sekä keskinäistä kannustamista että taistelua. Auktoriteetin uudelleenjakaminen ei kuitenkaan Françoisin löydösten mukaan ole satunnaista, vaan riippuu muusikkojen suhteellisista asemista orkesterista. Françoisin mukaan auktoriteetin neuvottelu tapahtuu sellaisten henkilöiden välillä, joilla on tiettyjä resursseja jo ennen varsinaista vuorovaikutuksen tilannetta.

François näkee vallan olevan pelkän harjoittamisen sijaan sidottuna organisaation rakenteisiin, aivan kuten Lave ja Wenger (1991) esittävät mestaruuden ajatuksen. Siinä mestaruus ei ole mestarin itsensä ominaisuus, vaan sijaitsee sen käytäntöyhteisön organisaatiossa. Myös Lukes ja Foucault ajatuksissaan yhtyvät tähän näkemykseen vallan sijainnista. Lukesin mukaan vallan järjestelmää ei ylläpidetä yksilöiden toiminnalla vaan instituutioiden ja ryhmien käytäntöjen perusteella. Foucault painottaa myös vallan sijaitsevan käytännöissä, ei kenenkään ominaisuutena.

Jo mainitsemani ristiriita Foucault'n näkemysten sekä jaetun johtajuuden ajatuksen välillä tulee osoitetuksi myös orkesterikontekstissa. Kapellimestari voi tukea tiettyjä päätöksiä, jos hänellä on valtaa, esimerkiksi kehottaa orkesterisoittajia seuraamaan solistia tempovaihteluissa. Hän ei voi kuitenkaan suoraan määrätä soittajia seuraamaan ketään, koska valta on aina lähtöisin alhaalta. Loppujen lopuksi se on kuitenkin soittajien asiantuntemuksen ja päätöksen varassa, seuraavatko he kapellimestarin ohjeita, vai omaa näkemystään. Tilanteessa, jossa soittajat eivät luota solistiin, on mahdollista, että he soiton yhtenäisyyden vuoksi joutuvat nojautumaan toisiinsa ohittamalla solistin näkemykset.

François on erityisesti tutkinut ajatusta sovituista käytänteistä orkesterissa. Muusikot ovat oppineet koulutuksensa eri vaiheissa tiettyjä soittamisen perusperiaatteita. Nämä sovitut käytänteet helpottavat soittajien välistä koordinaatiota. Valtasuhteita ei puolestaan Françoisin mukaan voida erottaa koordinaatiosta. Koordinaatiota on kahdenlaista: tulkinnan pääperiaatteiden verbaalista selitystä sekä esityksen aikaista kehonkielellä kommunikointia. Käytänteet uudelleeninstitutionalisoidaan orkesterin harjoitusprosessin aikana henkilöiden ja valtasuhteiden neuvotteluissa.

Soittajien näkemyksistä orkesterissa tapahtuvasta vallankäytöstä on mahdollista saada tietoa empiirisillä menetelmillä, tutkimalla soittajien kokemuksia orkesterissa soittamisesta. Tätä varten olenkin työtäni varten tehnyt haastattelututkimusta sinfoniaorkesterista, jossa selvitän muusikoiden kokemuksia onnistuneista konserteista ja harjoitustilanteista. Näiden kokemusten pohjalta haen soittajien näkemyksiä valtarakenteista sekä ajatuksia orkesterista yhteisönä. Seuraavassa luvussa selvitän käyttämiäni tutkimusmenetelmiä: kerronnallista haastattelua arvostavasta näkökulmasta sekä narratiivista aineiston analyysiä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Käytän aineiston hankinnassani empiirisiä menetelmiä, joissa tietoa haetaan kokemalla, haastattelemalla, ja havainnoimalla. Pelkällä kirjallisuuskatsauksella minun ei olisi mahdollista löytää vastauksia kysymyksiini orkesterin valtasuhteista, sillä tarkoitukseen soveltuvaa kirjallista tai puhuttua aineistoa ei ole valmiiksi saatavilla. Käyttämäni menetelmät ovat kerronnallinen haastattelu arvostavasta näkökulmasta sekä aineiston analyysiin narratiivinen analyysi. Näillä menetelmillä koen parhaiten saavani vastauksia muodostamiini tutkimuskysymyksiin: Millaisia ovat orkesterisoittajien onnistumisen kokemukset konserteista tai harjoitustilanteista? Mitä soittajien kokemukset kertovat heidän käsityksistään orkesterin valtasuhteista, ja siitä miten vallan käyttöön suhtaudutaan?

Tutkimukseni perustuu sosiaalisen konstruktion ajatukselle: muusikoiden kokemuksista haetut ajatukset valtasuhteista ovat sosiaalisesti rakentuneita. Konstruktivismissa ajatellaan, että esimerkiksi organisaatiot ovat ihmisten luomia, samoin kuin valtarakenteet ja ryhmädynamiikka. Niitä tuotetaan jatkuvasti organisaatiossa, mutta niitä on myös mahdollista muuttaa. Kaikissa käsittelemissäni haastatteluissa oletan, että myös haastattelijan puheella ja vaikutuksella keskustelun kulkuun on merkitystä päätelmiä tehtäessä. Lisäksi sekä haastateltava että haastattelija muokkaavat haastattelun kulkua, tutkimuksessa molemmat osapuolet luovat yhdessä merkityksiä. Myös kaikessa tutkimuksen analyysissä taustalla on yleisiä, sosiaalisesti rakentuneita käsityksiä, tässä tapauksessa esimerkiksi vallasta.

Ensimmäisessä alaluvussa käsittelen kerronnallista haastattelua ja sen erityispiirteitä juuri tämän kaltaisen tutkimuksen toteutukseen. Seuraavassa alaluvussa laajennan näkökulmaa arvostavaan tutkimukseen, missä keskitytään positiivisiin kokemuksiin. Kolmas alaluku selventää narratiivisen analyysin käyttöä tutkimuksessani. Neljännessä alaluvussa keskityn temaattisten sekä eettisten ongelmien pohtimiseen graduni empiirisessä tutkimuksessa. Viimeisessä alaluvussa selvitän haastattelujen valmistelua ja kulkua käytännössä sekä valmiin haastatteluaineiston analyysiä.

5.1 Kerronnallinen haastattelu

Tarinallisuudessa haastateltavien kokemuksista pyritään muodostamaan tarinoita. Kertomukset ovat ihmiselle luonteenomainen tapa jäsentää elämää ja itseään, jolloin niiden avulla on mahdollista saada luontevaa tietoa ihmisten kokemuksista esimerkiksi työelämästä. Siten juuri tarinallisuuden avulla voidaan saada sitä tietoa, mitä tutkimuksessani on tavoitteena saavuttaa.

Kerronnallisesta haastattelusta ovat kirjoittaneet muun muassa Matti Hyvärinen sekä Vappu Löyttyniemi (2005). Laadullinen haastattelu sisältää aina kertomuksia, mutta Hyvärinen ja Löyttyniemi tarkoittavat kerronnallisella haastattelulla nimenomaan sellaista tilannetta, jossa tutkija hakee haastateltavilta kertomuksia ja esittää sellaisia kysymyksiä, joihin voidaan vastata kertomuksin. Kertomuksia ei yleensä julkaista sellaisenaan, vaan niitä muokataan ja niihin lisätään muista lähteistä saatuja tietoja sekä omia tulkintoja. Tiukassa muodossaan kerronnallinen haastattelu alkaa yhden kysymyksen esittämisellä, johon haastateltavan oletetaan vastaavan laajalla kertomuksella. Kertomusvaiheessa haastattelija ei keskeytä haastateltavaa, vaan antaa tälle palautetta ilmeillä, eleillä ja pikku äännähdyksillä eli minimipalautteilla. Haastattelussa kertoja saa jäsentää kokonaisuuden haluamallaan tavalla. Vasta kuultuaan laajan kertomuksen tutkija esittää täsmentäviä kysymyksiä, jotka jatkavat kertomusta ottamatta esille uusia asioita. Lopuksi tutkija vielä kysyy tutkimuksen tavoitteisiin liittyviä seikkoja.

Ruusuvuori ja Tiittula (2005) kirjoittavat artikkelissaan haastattelun näkökulmista, jotka vaihtelevat johtuen haastattelijan ja haastateltavan edustamista erilaisista sosiaalisista maailmoista. Perspektiivit myös vaihtuvat haastattelutilanteessa, ja näkökulmien erilaisuutta ei välttämättä edes huomaa. Ruusuvuoren ja Tiittulan mukaan samanlainen kielenkäyttö haastattelussa voi auttaa lähentämään näkökulmia. Omassa tutkimuksessani en tarkoituksellisesti pyrkinyt osoittamaan kuuluvani orkesterimaailman sisälle, jotta haastateltavat kertoisivat minulle myös itsestään selvinä pidettyjä asioita. Toisaalta sanavalintani tiedostamattanikin välittävät kuvaa siitä, että ymmärrän orkesterikontekstia. Tämä on hyvä asia juuri näkökulmien lähentämiseksi sekä myös luottamuksen ilmapiirin luomiseksi. Tarkoitukseni on siis välittää itsestäni kuva soittajana, jolle tämä yhteisö on ammattimielessä vielä vieras.

Hyvärinen ja Löyttyniemi (2005) korostavat haastattelun olevan tutkijan ja haastateltavan vuorovaikutusta. Kertomus tuotetaan kertomishetkellä, ja jokainen haastattelukerta tuottaa erilaisen kertomuksen samastakin asiasta. Ei myöskään ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa kertomuksellista haastattelua. Tärkeintä on, että kertomisen hetken ja tilanteen sallitaan tuottaa jotakin uutta.

Kerronnallinen haastattelu sopii siis menetelmänä tutkimukseeni, vaikkakin hieman sen perinteisemmästä muodosta mukailtuna. Tarkoituksenani ei ole keskittyä yhteen kysymykseen, jolla haettaisiin koko muusikon elämäntarinaa. Tavoitteenani on saavuttaa tietoa muusikon erilaisista kokemuksista orkesteriympäristössä, jotta voin tällaisista kertomuksista tulkita näihin kokemuksiin vaikuttavia henkilöitä ja muusikon suhdetta niihin. Hyvärinen ja Löyttyniemi (2005) näkevät tällaiset kertomuksia hakevat kysymykset yhdeksi mahdolliseksi kerronnallisen haastattelun lähtökohdaksi. Tässä muodossaan kertomuksen tarkoituksena on kuvata tietty joku tapahtuma tai kokemus. Henkilökohtaisia ja konkreettisia tietoja on mahdollista saada esiin, kun oppii pyytämään kertomuksia. Myös heidän mukaansa tällaisissa haastatteluissa aiemmin mainittu raja strukturoimattoman ja strukturoidun haastattelun välillä häilyy, kysymyksissä on aina väistämättä jonkinlaista jäsennystä.

Vallasta puhuminen voi olla kuitenkin luovassa ammatissa toimiville muusikoille haastavaa. Tämän takia haastatteluun olisi hyvä saada positiivinen sävy, jotta vallankäyttäjiä ei nähtäisi negatiivisina, vaan kokemuksien kannalta tärkeinä henkilöinä. Tarkoituksenani ei myöskään ole kysyä suoraan muusikoilta heidän käsityksistään orkesterin valtasuhteista välttääkseni ainoastaan orkesterin muodollisen hierarkian mukaisten valtasuhteiden nousemista esiin. Haenkin tutkimuksessa ensisijaisesti muusikoiden onnistumisen kokemuksia sekä sitä kautta yleisemmin heidän näkemyksiään orkesterisoittamisesta. Tätä kautta minun on mahdollista saada epäsuorasti tietoa myös valtasuhteista orkesterissa soittajien näkökulmasta.

5.2 Arvostava näkökulma haastattelussa

Olisi toivottavaa, että saisin kunkin haastateltavan puhumaan työstään orkesterissa avoimeen sävyyn, mahdollisimman monia asioita huomioon ottaen, jotta tulkintoja auktoriteeteista olisi mahdollista tehdä. Cooperriderin ja Srivastvan ensimmäisenä käyttöön ottamassa arvostavassa tutkimuksessa (Appreciative Inquiry) haastateltavilta kysytään heidän onnistumisen kokemuksistaan työssä. Positiivisen lähtökohtansa takia menetelmän avulla on

mahdollista saavuttaa tarinoita, joissa päästään vielä tavallista tarinallisuutta syvemmälle. Osallistujat saattavat kokea myös tutkimukseen osallistumisen vähemmän pelottavaksi positiivisen otteen ansiosta (Schall ym. 2004). Schallin ja kanssakirjoittajien mukaan arvostava tutkimus perustuu voimakkaasti sosiaalisen konstruktion ajatteluun, ja sen kehittäjienkin mukaan arvostava tutkimus olettaa sosiaalisen järjestyksen näyttäytyvät laajempana sosiaalisena sopimuksena, oli se sitten hiljaista tai eksplisiittistä tietoa. Juuri tämä ajatus on minullakin tutkimuksessani, jossa tavoitteenani on onnistumisen kokemusten avulla löytää muusikoiden näkemyksiä orkesterin näkymättömistä valtarakenteista muodollisen hierarkkisen järjestelmän ohella.

Schallin ja kanssakirjoittajien (Schall ym. 2004) tutkimuksessa kävi ilmi johtajuuden funktioiden olevan organisaatiossa levinneempiä kuin mitä perinteinen johtajuuskirjallisuus ehdottaa. Tämä voisi olla mahdollisesti rinnastettavissa myös vallankäyttäjiin, joita saattaa löytyä myös muodollisten asemien ulkopuolelta. Schall ja kanssakirjoittajat näkevät työssään erityisen merkittäväksi juuri menetelmän valinnan: arvostavaan tutkimukseen perustuvien narratiivien analysoinnin. Tämä artikkeli toimii hyvänä pohjana omalle tutkimukselleni ja osaltaan todistaa juuri näiden menetelmien oikeellisuuden tällaiseen tutkimukseen.

Parhaimmillaan arvostavan tutkimuksen avulla on mahdollista saavuttaa haastateltavilta aitoja ja syvempiä ajatuksia sekä tehdä hiljaista tietoa näkyväksi. Siinä olennaista on juuri positiivinen lähtökohta, minkä avulla haastateltavien on helpompi kertoa avoimesti muun muassa ongelmakohdista sekä arkaluontoisista asioista. Arvostavaa tutkimusta voidaan tehdä erilaisilla menetelmillä, perinteisesti sen pohjana on käytetty haastatteluja. Yargerin ja kanssakirjoittajien (2005) tekemän tutkimuksen mukaan jopa 70 prosenttia tutkimuksista perustui haastatteluihin. Myös omassa tutkimuksessani toteuttaisin arvostavaa näkökulmaa juuri kerronnallisessa haastattelussa.

Auktoriteetin kokeminen on subjektiivista ja yksilöllistä. Se syntyy kuitenkin sosiaalisissa tilanteissa tehtävien määrittelyjen ja merkitysten antojen tuloksena. Tämän perusteella tutkimuksessani ei tulisi esiintyä mitään tiettyjä haastattelukysymyksiä tai -teemoja, vaan tärkeintä olisi houkutella muusikot kertomaan avoimesti kokemuksistaan orkesterissa. Tätä kautta voin hakea heidän antamiaan merkityksiä auktoriteeteille, ja siihen, missä tilanteissa niitä ilmenee. (Mukaillen Kujala 2007). Keskittymällä erityisesti onnistuneisiin konsertteihin, saan toivottavasti aikaan luottamuksellisen sekä positiivisen ilmapiirin. Kysymällä

muusikoilta heidän kokemuksiaan onnistuneista konserteista tai harjoitustilanteista saan tietoa heidän ajatuksistaan orkesterissa soittamisesta ja heille tärkeistä, positiivisiksi koetuista asioista. Tällaisen onnistumisen kokemuksen pohjalta voin esittää soittajille vielä lisäkysymyksiä, joiden avulla pystyn hahmottamaan heidän näkemyksiään orkesterin valtasuhteista.

Käyttämällä arvostavaa näkökulmaa kerronnallisten haastattelujen pohjalla on mahdollista päästä luontevasti sisälle muusikoiden kokemuksiin. Näin voidaan saavuttaa tarinoita, jotka puolestaan kertovat, millainen orkesteri on työympäristönä, millaisia valtarakenteita sieltä löytyy ja mitä merkityksiä niille annetaan.

5.3 Narratiivinen analyysi

Käytettyäni kerronnallista haastattelua, on narratiivinen analyysi aineistoni analyysiin luontevin menetelmä. Tarkoituksena on tehdä analyysiä muusikkojen kertomista onnistumisen kokemuksista sekä soitosta orkesterissa. Näiden avulla toivon saavani tietoa myös soittajien käsityksistä orkesterin valtarakenteista ja ryhmädynamiikasta orkesterissa ja siitä, mitä ne kertovat orkesterista yhteisönä.

Kujalan mukaan (2007) narratiivinen aineisto voi olla puhuttua tai kirjoitettua, ja sisältää usein myös ei-kielellistä viestintää. Narratiivinen analyysi vastaa muita laadullisen tutkimuksen analyysejä, siinä tarkoituksena on luokitella ja kategorisoida aineistoa. Kerronnallisten haastattelujen avulla saadut muusikoiden tarinat ja kokemukset toimivat analyysini aineistona. Tarkoituksenani on toteuttaa ensin narratiivien analyysiä, jossa luokittelen aineistoa, kertomuksia. Tämän jälkeen muodostan luokitellusta aineistosta uusia kertomuksia. Näissä uusissa kertomuksissa kuuluvat muusikoiden äänet, mutta liitettyinä haastatteluissa esiin nousseisiin teemoihin.

Tarkoituksenani on, etteivät tarinoiden ”kertojat” edusta vain itseään, vaan yhdessä koko aineiston ääntä. Toki jokainen tarina on osoitus myös siitä, kuinka erilaisia näkemyksiä muusikoilla on soittamisesta orkesterissa. Heikkinen (2007) mainitsee narratiivisen tutkimuksen elementeiksi muun muassa huomion kohdistumisen yksilön merkityksenantoon, tutkija luo merkityksiä yhdessä tutkittavan kanssa. Muusikoiden haastatteluista kehitetyt tarinat sisältävät paljon omaa tulkintaani, mutta ne on muodostettu soittajien ääntä

kuunnellen. Myös toinen Heikkilän mainitsema elementti, tietämisen subjektiivisuus, on keskeistä työssäni. Tutkimuksessani tieto orkesterin valtasuhteista muodostuu yksittäisinä kertomuksina, henkilökohtaisina ja subjektiivisina kokemuksina, eikä pelkisty yhteen suureen, kaiken kattavaan tarinaan orkesterin hierarkiasta.

Narratiivisen ajattelun tutkimisessa tarkoituksena on ymmärtää, miten ihminen merkityksellistää kokemuksiaan. Schall ja kanssakirjoittajat (2004) kokevat juuri narratiivisen menetelmän auttavan ihmisiä ymmärtämään kokemuksiaan rikkaalla tavalla. Kerronnallisen tutkimuksen tekijä on mukana merkityksellistämässä tutkimusta, hänen ei ole mahdollista toimia objektiivisena ja ulkopuolisena tarkkailijana. Tämä pätee myös käsitykseeni omasta roolistani tässä tutkimuksessa. Jo muodostamani haastattelukysymykset perustuvat tietämykseeni orkesterista. Erityisesti tarinoiden muodostamisessa sekä niiden tulkitsemisessa vaikuttaa merkittävästi oma orkesterikokemukseni. Tutkijan osuus tematisoinnissa on osin ongelmallista tutkimuksen oikeellisuuden kannalta. Seuraavassa alaluvussa käsittelenkin tematisoinnin ongelmia sekä lisäksi tutkimuksessa esiintyviä eettisiä haasteita.

5.4 Tematisoinnin ongelmia ja eettisiä haasteita

Edellisissä alaluvuissa käsittelin tutkimuksessa käyttämiäni empiirisiä menetelmiä, sitä miten toteutan haastattelut sekä aineiston analyysin. Narratiivisessa tutkimuksessa tutkija on jatkuvasti mukana valitsemassa käsiteltäviä teemoja ja antamassa niille merkityksiä. Haastattelussa olen valinnut käsiteltäväksi tiettyjä teemoja. Aineiston analyysissä ja jäsentelyn vaiheessa olen hakenut haastattelulausunnoista teemoja, joiden pohjalta olen rakentanut tiettyjä aiheita käsittelevät tarinat. Tämän jälkeen vielä analysoin uudelleen tarinoita eri teemojen kautta. Tätä kautta oma ääneni kuuluu huomattavasti läpi koko tutkimuksen. Toisaalta tämä kuuluu narratiivisen tutkimuksen luonteeseen sekä konstruktivistiseen ajatteluun: tietäminen on aina jostakin perspektiivistä, ei universaalia tai yleispätevää (Heikkinen, 2007). Tavoitteenani on toki perustella eri tutkimuksen vaiheissa tekemiäni valintoja ja niiden perusteluja, jotta lukija olisi mahdollisimman tietoinen tutkimuksen kulkuun vaikuttavista tekijöistä.

Toinen ongelmakohta perustuu myös narratiivisen tutkimuksen luonteeseen. On todennäköistä, etteivät kaikkien orkesterimuusikoiden ajatukset pääse esille tämän

menetelmän kautta. Toisaalta minun on kuitenkin mahdollista päästä muusikoiden ajatuksissa syvemmälle kuin esimerkiksi kvantitatiivisten tai muiden laadullisten menetelmien avulla. Pystyn havainnollistamaan orkesterin ryhmädynamiikkaa yksilöllisten kokemusten avulla. Tulokset ovat tällöin subjektiivisia, eivätkä kata kaikkia orkesterissa esiintyviä ajatuksia, mutta antavat elävämpää ja yksityiskohtaisempaa tietoa muusikoiden kokemuksista soitosta sekä orkesterin valtarakenteista.

Tarkoituksenani ei ollut haastatteluissa kysyä suoraan muusikoilta heidän käsityksistään orkesterin valtasuhteista muun muassa välttääkseni ainoastaan orkesterin muodollisen hierarkian mukaisten valtasuhteiden nousemista esiin. Halusin myös luoda haastatteluille lämpimän ilmapiirin, minkä vallan nostaminen haastattelun keskeiseksi teemaksi olisi helposti pilannut. Toimimiseni haastatteluissa voisi jollain määritelmällä nähdä tutkijan etiikan vastaiseksi, muun muassa Ruusuvuoren ja Tiittulan (2005) mukaan luottamuksellisuus tutkimuksessa edellyttää haastattelijan kertovan totuudenmukaisesti haastattelun tarkoituksesta. Pyytäessäni soittajia mukaan tutkimukseen, esitin heille kyllä tutkimukseni aiheen, mutten nostanut sitä uudelleen esille varsinaisen haastattelun yhteydessä. Osa soittajista kysyi suoraan, mihin haastatteluilla pyrin, ja tällaisissa tilanteissa kerroin toki avoimesti tutkimukseni aiheesta.

Kuten jo johdannossa kerroin, olen ottanut tunnistettavuuden kysymykset huomioon tutkimuksessani. En mainitse käsittelemäni orkesterin enkä myöskään haastateltavien nimiä. Muodostamani tarinat ovat kuvitteellisia ja niissä yhdistyy useampien haastateltavien ajatuksia, ainoastaan niissä käytetyt elementit ovat todellisia. Yksikään tarina ei siis vastaa ketään yksittäistä orkesterisoittajaa, eikä haastateltavien henkilöllisyys ole näin ollen jäljitettävissä. Luonnollisesti kysyin haastateltavilta luvan sekä haastatteluun että sen nauhoittamiseen ja litterointiin tutkimustarkoituksissa. Myös orkesterin hallinto oli tietoinen tutkimuksestani ja soittajien käytöstä haastatteluissa.

5.5 Haastatteluiden toteutus käytännössä

Tutustuttuani kirjallisuuteen käytäntöyhteisöstä, vallasta ja orkesterista sekä pohdittuani soveltuvia menetelmiä tutkimukseeni, pääsin aloittamaan empiirisen työn orkesterimuusikoiden parissa. Haastattelin kahdeksaa muusikkoa tutkimastani orkesterista

edellä kuvaamieni menetelmien avulla. Valitsin haastateltaviksi eri-ikäisiä soittajia eri soitinryhmistä ja lisäksi haastateltavat olivat vaihtelevissa asemissa orkesterissa.

Tarkoituksenani oli valita kolme henkilöä kustakin käytäntöyhteisön positiosta: noviisi, nuori mestari ja mestari. Käytännössä tämä ei kuitenkaan ollut täysin mahdollista, sillä orkesterissa myös viimeiseksi tullut saattaa saada suoraan mestarin aseman, ainakin muodollisesti. Tutkimassani orkesterissa vain kaksi henkilöä on saanut paikan viimeisen viiden vuoden aikana. Heistäkin toinen on asettunut suoraan äänenjohtajaksi. Myös mestareihin kuuluvista minun oli mahdotonta löytää kolme alusta asti orkesterissa soittanutta, jotka olisivat olleet myös äänenjohtajan asemissa. Siksi yksi tähän ryhmään kuuluvista on tuttisoittaja. Toisin sanoen jo teoriassa tällaisten käytäntöyhteisön positioiden luokittelu orkesterissa on haastavaa, käytännössä tällaisia ryhmiä ei vastausten perusteella löydy orkesterista laisinkaan.

Toteutin haastattelut yksilöhaastatteluina, jotta jokainen haastateltava saisi varmasti äänensä kuuluviin. Lähdin haastatteluissa liikkeelle ensin soittajien omista orkesterihistorioistaan, jotta he tuntisivat olleensa itse haastatteluissa pääosassa. Sen jälkeen siirryimme pääkysymykseen, jossa pyysin haastateltavia kertomaan jostain mieleenpainuvasta konsertti- tai harjoitustilanteesta. Tämän kysymyksen olin lähettänyt lähes kaikille haastateltaville etukäteen, jotta heidän olisi helpompi haastattelussa kuvata tätä kokemusta. Tämän jälkeen pyysin haastateltavia vielä erittelemään, miksi juuri tämä konsertti on jäänyt mieleen. Kysyin heiltä myös ajatuksia mahdollisista tekijöistä, asioista tai henkilöistä, jotka saattavat vaikuttaa konsertin onnistumiseen. Lopuksi pyysin soittajia erittelemään, ketä he seuraavat orkesterissa sekä kertomaan jostain tilanteesta, jossa he itse ovat mahdollisesti päässeet vaikuttamaan orkesterissa.

Lähestyin haastatteluaineistoa narratiivisen analyysin menetelmillä, lajittelin puhuttuja aiheita ja vastauksia teemoittain. Lajittelin Excel-taulukon avulla kerrottuja asioita ensin aihepiireittäin: ”onnistuneen konsertin elementit”, ”mitkä asiat voivat edesauttaa onnistumista”, ”ketä orkesterissa seurataan”, ”ohjelmiston harjoittaminen” sekä ”muita haastatteluissa esiin nousseita aiheita”. Kussakin aihepiirissä lajittelin vastaukset vielä teemoittain, merkiten näin kunkin soittajan vastaukset tai vastaamatta jättämisen teemoihin. Tämän taulukon avulla saatoin helposti vertailla eri soittajien vastauksia keskenään tarinoiden muodostamisen avuksi.

Lähdin liikkeelle jollain tavoin yhteneviä vastauksia antaneista haastateltavista. Kuitenkaan vastauksista ei todellisuudessa ollut mahdollista muodostaa selkeitä ryhmityksiä, joten lopullisiin tarinoihin päätyi vaihdellen eri henkilöiden kommentteja. Yhtenevissä haastatteluvastauksissa ei myöskään ollut täyttä riippuvuutta niihin vastanneiden instrumentin, iän tai aseman välillä. Päinvastoin, useimmat yhtenevät vastaukset tulivat täysin eri soitinryhmiä ja ikäluokkaa edustavilta soittajilta. Tämän takia tarinat eivät yksiselitteisesti edusta ketään orkesterin jäsentä tai mitään käytäntöyhteisön positiota, vaan orkesterista nousseita ajatuksia yhdisteltynä kolmeen eri tarinaan. On mahdollista, että muusikot saattavat samaistua useampaankin näistä tarinoista, erilaiset tunnelmat luonnollisesti vaihtelevat viikosta riippuen.

Muodostin siis soittajien tarinoita, jotka kuvastavat erilaisia tyypillisiä soittajien kokemuksia konserttitilanteista ja niitä edeltävistä harjoituksista. Muodostamani tarinat ovat kolme näkemystä konserttiin valmistautumisesta, sen suorituksen aikaisista ajatuksista sekä jälkitunnelmista. Mielenkiintoista on tarinoiden erilaisuus, ne kertovat kaikki vaihtelevilla tavoilla soittajien arkirutiineista, työviikoista, joista jokin, usein yksittäinen tekijä tekeekin mieleenpainuvia.

Vaikka instrumentti ja soittajan positio eivät olleetkaan haastateltavien kommentteja yhdistäviä tekijöitä, on niillä tarinan ja tiettyjen siinä esiintyvien kommenttien kannalta huomattavastikin merkitystä. Jousisoittimen äänenjohtajalla on vastuullaan kahdesta kahdeksaan soittajan ryhmä, puupuhaltimissa tässä orkesterissa vain toinen saman instrumentin soittaja, joka on samalla varaäänenjohtaja. Tämän takia olen muodostanut tarinat erilaisten instrumenttien soittajien näkökulmista. Toisaalta osaan tarinoiden esittämistä huomioista soittajan asemalla tai instrumentilla ei ole mitään merkitystä. Niihin saattavatkin samaistua muusikot soittimeen tai asemaan katsomatta. Toki kuka tahansa myös täysin eri ammatin harjoittaja saattaa tuntea työssään seuraavissa tarinoissa esiintyviä kokemuksia ja tuntemuksia.

Olen huomioinut pääsääntöisesti kaikki haastatteluissa esiin nousseet teemat, joita olen yhdistänyt soittajien puheiden mukaisesti eri tarinoihin. Tarinoiden muodostamisessa auttoi luonnollisesti oma kokemukseni orkesterista. Osasin nähdä, mitkä seikat haastateltavien kokemuksissa olivat soitinkohtaisia tai positiosta riippuvia, mitkä seikat puolestaan yleispäteviä kelle tahansa orkesterimuusikolle. Hyödyntämällä omaa orkesteritietouttani

haastatteluaineiston jäsentämisessä syntyivät alttoviulisti Saaran, sellisti Matin ja huilisti Liisan tarinat, jotka esittelen seuraavassa luvussa.

6 TARINOITA ORKESTERISTA – SAARAN, MATIN JA LIISAN TARINAT

Seuraavat kolme tarinaa on konstruoitu haastatteluaineistosta. Niiden hahmot ovat kuvitteellisia, vaikka kaikki tarinoiden fragmentit ovatkin esiintyneet haastateltujen soittajien vastauksissa. Narratiivit kertovat konsertteihin valmistautumisesta, viikon harjoituksista, onnistuneista tai hieman epäonnistuneistakin konserteista ja siitä, millaisia ovat mieleenpainuvat hetket soittajille. Tarinoissa puhutaan myös siitä, ketkä vaikuttavat orkesterimuusikoiden kokemuksiin – sekä harjoituksissa ja konserteissa – ja millaista tämä vaikutus on.

6.1 Alttoviulisti Saaran onnistunut viikko

> ”On perjantai-iltapäivä, takana taas mukava työviikko sekä onnistunut kenraali, joten odotettavissa on hieno konsertti illalla. On ollut jälleen antoisaa treenata innostavan muusikon johdolla tämä viikko, ohjelmistokin on mukava yhdistelmä klassista ja vähän uudempaa musiikkia. Alkupuolella konserttia on 1900-luvun lopun suomalainen konsertto pianolle ja jousiorkesterille. Toisella puoliskolla soitamme Mozartin sinfonian, ihan perinteisen klassisen teoksen, parhaimpiin näistä ei kyllä kyllästy ikinä. Ohjelmisto mahdollistaa myös sen, että pärjäämme tämän konsertin ilman kapellimestaria. Pianisti-solisti hoitaa alkupuoliskon liidaamisen, taiteellisena partnerina hän onkin orkesterille tuttu johtaja. Itse pidän erityisesti hänen musiikillisesta ammattitaidostaan, tuntuu että hän löytää aina jotain uutta esitettäviin teoksiin. Toki saamme nojautua suuresti myös aina yhtä taitavaan konserttimestariimme – on todellinen onni, että orkesterilla on hänen kaltaisensa muusikko.
>
> Käväisen vielä toimiston kautta kysymässä tarkennuksia siitä sähköpostilla lähetetystä tiedotteesta. Samalla voi jutella mukavia toimiston väen kanssa, on mahtavaa, että orkesterilla on tuollainen tukijoukko takanaan. On niin vaivatonta hoitaa asioita heidän avullaan, yllättävän paljon on kaikkien asioiden mutkattomalla sujumisella vaikutusta koko orkesterin fiilikseen. Niin ne pienetkin tekijät vaikuttavat.

Sen jälkeen onkin aika suunnata kotiin lepäilemään ja vähän lämmittelemään vielä ennen konserttia. Konserttiin keskittyessä on hyvä miettiä tiistaina olleita hyödyllisiä stemmiksiä. Niissä hinkattiinkin todella huolella yhtä paikkaa konsertosta. Mitä se äänenjohtaja sanoikaan siitä yhdestä hankalasta lähdöstä, pitää muistaa se paikka konsertissa. Vieruskaveri Timon kommentti oli siihen kyllä ihan mainio, taisivat kaikki huvittua siitä vielä keskiviikon tuttitreeneissä. Se on kyllä mahtavaa, ettei tarvitse stemmiksissä varoa niin paljoa kommentointia tai muuta, ei olla niin jäykkiä. On se meidän stemmakin kyllä semmoinen, että kaikki puhaltavat tosissaan yhteen hiileen.

Harjoituksissahan konserttimestari aika lailla määräilee sen tahdin, kun ei ole kapellimestaria. Taisi se klarinetisti ottaa vähän nokkiinsakin torstain treeneissä siitä yhdestä kommentista sinfoniaa koskien yhdessä olemisesta. On se aina vähän arkaluontoista se kommentointi harjoituksissa, pitää olla tarkkana, ettei kukaan vaan loukkaannu. Tuttitreeneissä en kyllä itse helpolla sanoisi omia kommentteja, on se yksinkertaisempaa kierrättää oman äänenjohtajan kautta, että miten se kokee tietyn jutun. Tänäänkin se artikulaatiojuttu selvisi ihan kysymällä siitä tauolla meidän Susannalta, kun he olivat siitä jo keskustelleet äänenjohtajien tapaamisessa.

Yhteissoitossa tällainen pieni kokoonpano on ihan erinomainen, ihmiset reagoivat helpommin. Seuraaminenkin helpottuu, vuorotellen katsoo lähtöjä ja muita omalta äänenjohtajalta, kapellimestarilta ja konserttimestarilta. Vähän riippuu aina lähdöstä, että mikä näistä kolmesta on ensisijaisin. Yleensä kyllä konserttimestari on meidän tärkein kippari. Korvat nyt tietysti seuraavat aina, jos on jotain yhteistä jonkun toisen stemman kanssa. Esimerkiksi tämän viikon ohjelmistossa olevassa Mozartin sinfoniassa meillä on yhteinen teema sellojen kanssa. Siinä tilanteessa toisella korvalla kuuntelee tietenkin, että mitä siellä tapahtuu. Periaatteessa pitäisi toki itsekin viedä kappaletta eteenpäin, eikä vain venyä toisten mukana. Ja just tämä kapellimestarittomuus onnistuu pienemmällä kokoonpanolla.

Tällä viikolla sain soittaa jälleen ihan ykköspultin takana. Jousistossahan myös se, missä istuu, vaikuttaa kuulokuvaan. Edempänä on aina helpompi soittaa, kun

on lähellä kapellimestaria ja kuulee helpommin kaiken. Takana kuulokuvaan tulee aikaviive, joka vähän vääristää sitä. Silloin pitäisi enemmän soittaa ulkoa ja seurata silmillä, mikä on luonnollisesti haastavampaa.

Valmistautuminen illan konserttiin menee ihan rutiinilla. Iltapuku vain päälle pukuhuoneen kaapista, tällä viikolla on taas normaali pukukoodi: naisilla mustaa tai viininpunaista, miehillä perus-frakit. Konsertissa tulee sellainen tuttu hyvä tunne, on vaikea kuvitella, että tähän työhön voisi ikinä oikeasti kyllästyä. Meidän alttostemma on taas vauhdissa, on ihanaa soittaa keskellä hyviä soittajia. Se stemmiksissäkin katsottu juttu meni ihan nappiin. Ympärillä näkyy tyytyväisen keskittyneitä ilmeitä. Omakin rooli tuntuu todella tärkeältä, pitää muistaa, että sitä on tuttisoittajanakin koko ajan tapetilla. Siksikin on kiva, kun on näin pieni porukka, tulee sellaista kamarimusiikillisuutta siihen soittoon, kun kaikki kuuntelevat toisiaan.

Saadaan orkesterin kesken aikaan todella sähköinen tunnelma, yleisökin unohtuu siinä soittaessa. Alkupuoliskon konsertossa pianisti luo epätodellisen tunnelman, koko hetki tuntuu pysähtyvän. Haastavat teokset tuovat omat harminsa treeneihin, mutta kyllä ne aina palkitsevatkin. Sinfoniassa puolestaan hienot orkesterilaisten soolot entisestään kohottavat tunnelmaa, sitä haluaa itsekin panna parastaan. Tuntuu, kuin joku yksittäinen soittaja kakkosviulusta olisi oikein riehaantunut finaalissa tartuttaen näin koko jousistoon sellaisen tietyn kipinän.

Konsertin jälkeen hyvä tunnelma, sääli ettei orkesterilla ole tapana kokoontua yhdessä fiilistelemään hyvin mennyttä konserttia. Itsellä on kiitollinen olo siitä, että saa soittaa näin hyvässä orkesterissa!”

6.2 Sellon varaäänenjohtaja Matin positiivinen yllättyminen

”Siitä onkin jo vuosi kulunut, kun palasin jälleen orkesteriin työskenneltyäni jonkin aikaa taiteilija-apurahan turvin. Kaikki sujuu kyllä jälleen ihan rutiinilla. Ajatus illan konsertista tuntuu jo hieman väsyttävältä, eilen on esitetty sama

konsertti kertaalleen ja vain pieniä ohjelmistomuutoksia on tiedossa tähän konserttiin.

Oli melko raskas harjoitusviikkokin, teimme todella pikkutarkkaa työtä kapellimestarin kanssa erityisesti sinfonian parissa. Tämän päivän kenraalissa oli kyllä ihan mukava tunnelma, heitettiin siinä vähän huumoriakin yhden alttoviulistin kanssa. Konserttimestarikin sanoi nasevan kommentin yhdessä soittamisen haasteista, osui kyllä ihan oikeaan saumaan, kun ei soitettu ihan yhteen siinä paikassa. Yleinen ilmapiirikin orkesterissa on ollut miellyttävä, koko orkesterin, ja etenkin oman stemman henki on ollut korkealla. Ja etenkin niiden omien vieruskavereiden fiilis vaikuttaa siihen omaan soittoon sekä siihen, että luottaa soittaa kunnolla. Kaikki uskaltavat soittaa, kun on luottamusta stemman ja koko jousiston kesken.

Konsertissa hyvä fiilis on jopa yllättävä, minkäänlaista väsymystä ei ole enää aistittavissa, ainoastaan hyvin latautunut ja keskittynyt tunnelma. Itse onnistuin monissa haastavissa paikoissa, ja myös laajemmin orkesterissa tuntui sellainen kollektiivinen onnistumisen tunne. Vasta sellaisen tunnistaminen antaa todellisen ekstrafiiliksen päälle. Juuri näin haastavan sinfonian kanssa – kun olemme tehneet paljon pikkutarkkaa työtä – sellainen tunnelma on erityisen palkitseva. Yleinen aktiivisuus on ihan visuaalisestikin aistittavissa.

Iso osa onnistumisesta on kyllä erinomaisen kapellimestarin ansiota. Jo ensimmäisen päivän treenien alussa huomasi ihmisten asennoitumisen, kaikki valpastuivat jo kapellimestarin saapuessa ihan silminnähden. Hän osaa jokaisen stemman ja on tutkinut koko sinfonian läpikotaisin. Orkesterikin ikään kuin saa lisää varmuutta soittoon, kun edessä on joku, johon voi luottaa. Tällä tavalla tulkintakin yhtenäistyy, kun kapellimestarilla on vahva näkemys siitä, mitä haluaa. Ja myös ihan teknisessä mielessä, tämän kapellimestarin lyöntiin voi luottaa, hän ei tee virheitä. Myös tikun liikkeitä voi ennakoida, niin että tietää tasan tarkkaan, milloin lyönti tulee.

Sinfoniassa meillä selloilla oli paljon yhteissoittoa fagotin kanssa, siinä sai olla tarkkana ja kuunnella myös fagotin tulkintaa soolosta, että oltiin yhdessä. Vähän

jo yhtenä päivänä paussilla sovittiinkin niistä fraseerauksista. Se on hyvä, ettei niin paljon treenien aikana selvitellä asioita puhumalla. Puhaltajien äänenjohtajat pystyvät keskenään sopimaan asioita siinä harjoitusten kuluessa. Jousistonkin kesken on hyvä, ettei enää esimerkiksi jousituksia ja muita vatvota edestakaisin niin paljon kuin ennen. Nykyään konserttimestari ottaa sen roolin, että sanoo hyvin selkeästi yksiselitteisen ohjeen. Tai sitten kysytään vain jotkut ihan kriittisimmät jousitukset. Paljon toki pystymme toimimaan ihan elekielellä: kun näkee, että toinen soittaa tietyllä tapaa, niin ei tarvitse sitten kysyäkään. Tavallaan, vaikka se kuulostaakin jotenkin hierarkkiselta tai autoritääriseltä, niin on jollain tapaa selkeää, että kysymykset kulkevat äänenjohtajan kautta.

Konsertissa huomaan kapellimestarin saaneen eiliseen konserttiin verrattuna sinfoniaan löytymään jälleen jotain ihan uutta. Kappaleessa soitto tuntuu lähtevän ikään kuin lentoon. Se on yllättävää, kuinka niin usein juuri toistettaessa teokset pääsevät oikeuksiinsa tässä orkesterissa. Niihin löytyy joitain täysin edellisestä esityksestä poikkeavia elementtejä, jotka nostavat ne aivan omalle tasolleen. Konsertin päättyessä juttelemmekin monien kanssa, että olipas huikaiseva esitys! Vaikka se Pekka harmittelikin kovasti yhtä lipsumista rytmisesti hankalassa paikassa, taisi mennä siltä koko konsertti pilalle, vaikkei sitä kukaan varmasti edes kuullut. Kyllä se yleinen tunnelma oli kuitenkin ihan mahtava.”

6.3 Huilun äänenjohtaja Liisa ja maaginen tekijä x konsertissa

”Nousemme konserttimestarin näytöstä seisomaan kapellimestarin saapuessa lavalle. Orkesterissa on jonkinlainen odottava tunnelma, fiilis on yllättävän latautunut aivan tavallisen harjoitusviikon jälkeen. Johtuisikohan tämä siitä tapahtuneesta onnettomuudesta, on jonkinlainen yhteinen henki tehdä tästä jotain isoa. Kappaleen jälkeen on ihan hämmentynyt olo, kapellimestarikin on jotenkin häkeltynyt. Yleisö tuntuu olevan läsnä tässä tunnelmassa, siinä on ikään kuin jotain maagista. Samaistuin soiton aikana jollain tavoin siihen, mitä yleisö tuntee konsertissa, eikä se ei tuntunut enää lainkaan työltä.

Ei sitä osaa ikinä sanoa, että mikä se tekijä oikein on, mikä saa jotkut konsertit mahtaviksi. Se on jokin tekijä x, joka ei ole meistä riippuvainen. Vaikka toki orkesterikin pystyy vähän tekemään sen eteen, esimerkiksi konserttimestari asenteellaan ja olemuksellaan, kehonkielellään ja soitollaan, kaikella. Meillähän on tällainen konserttimestari, joka aktivoi koko orkesteria. Hän delegoi omaa dynaamisuuttaan meihin muihin ja rohkaisee ottamaan kontaktia. Meidän soittajien ei tarvitse peesailla ja kytätä. Sillä on iso positiivinen vaikutus, että konserttimestari ottaa silmäkontaktia koko orkesteriin, ihan kaikkiin. Yllättäen hän on luonut yhteyttä myös puhaltajien ja jousten välille. Sen oikein näkee, kun johtavassa asemassa oleva ihminen omaa tarkat korvat, että hän osaa avata kaikkien muidenkin korvat kuulemaan erilaisia asioita orkesterista. Toki myös jokainen muusikko, joka lähtee siitä omasta stemmastaan ottamaan kontaktia muihin ja uskaltaa olla läsnä, voi saada aikaan uskomatonta fiilistä.

Harjoitukset eivät todella ole antaneet merkkejä onnistumisesta, kapellimestari ei ollut ihan kartalla lyönnin kanssa ja kenenkään keskittyminen ei ollut parasta mahdollista. Ei siitä mitään puhuttu, mutta huomasin, että aika harva enää konsertissa uskalsi katsoa kapellimestarilta lyöntiä. Harjoituksissa kaikki tietysti kuuntelivat kapellimestarin ajatuksia musiikista, ihan hyviä uusia juttuja sillä oli kappaleisiin. Toisaalta ihan kaikkien sen tulkintojen kanssa en ollutkaan ihan samaa mieltä, mutta sehän kuuluu tämän työn luonteeseen, että tulkinnat ovat täysin makuasioita. Soittajahan periaatteessa esittää sen ensimmäisen version tulkinnasta, mutta kapellimestarilla on aina mahdollisuus vaatia vaihtoehtoista tulkintaa.

Konserttimestari joutui soiton aikana usein kommentoimaan, itsekin sai olla silmä tarkkana konserttimestarin jousessa, että pysyttäisiin puiden ja jousten kesken yhdessä. Myös Erkillä (sellon äänenjohtajalla) oli taas monta kommenttia sanottavanaan, erityisesti jousille. Se on jännä, kuinka joku aina ottaa sen näkyvän roolin, yhtä hyvin kommentoijana olisi voinut olla toisen viulun äänenjohtaja. Niillähän sitä eniten rytmistä juttua oli siinä kohdassa. Helposti tietyt henkilöt tuntuvat luonnostaan omaksuvan sen kommentoijan roolin. Jotain siitä olisi kyllä voinut sanoa tauonkin aikana, vähän turhaa tuhlata

koko orkesterin aikaa tuollaiseen. Ja kyllähän sitä korvillakin kuulee noita juttuja.

Konserttimestari hoitaa kyllä työnsä jälleen odotetun erinomaisesti ja saa aktiivisuudellaan kaikki innostumaan. Hän selvittää konsertin alkupuolella olleet pienet rytmiset ongelmat nopealla reaktiollaan iskua selventäen. Tämä saa itsenikin valpastumaan ja parantamaan näyttöä. Sitä täytyy aina olla tarkkana, että kehen sitä oikein kiinnittää huomionsa. Tässäkin tilanteessa rytmin lipsuessa silmät osuivat kyllä automaattisesti konserttimestarin jouseen, sieltä kuitenkin tulee useimmiten se tarkin näyttö tässä orkesterissa. Ihan hyvä ohje on myös joskus tullut joltain katsoa pienistä aika-arvoista rytmijutut. Niissä stemmoissa sen tempon pitäisi tikuttaa ihan automaattisesti, he eivät voi lähteä levittämään rytmiä. Ja että oma fraseeraus laajemmissa linjoissa saisi puolestaan tukea melodiaa. Tämän ohjeen olen itsekin yrittänyt pitää mielessä.

Vieressä istuvasta oboen äänenjohtajasta oli taas hyvin liidausapua, mutta harjoituksissa huomasi yllättäen myös yhdessä kohdassa alttoviulistin jousen seuraamisen helpottavan huomattavasti omia lähtöjä. Joskus löytyy yllättävää vetoapua kappaleesta riippuen eri puolilta orkesteria. Myös patarumpalista on joskus ollut hyvä katsoa joitain lähtöjä, kun olemme olleet oikein solmussa rytmin kanssa. Sen lyönti on aika lahjomaton, ääni syntyy, kun kapula osuu kalvoon. Mutta eihän sitä oikein pysty sanomaan, että kuka seuraa ketä. Kyllä se toisten seuraaminen on varmaankin jonkinlainen symbioosi. Kaikki seuraavat toisiansa, ja pyrkivät siihen samaan kohtaan noin rytmillisesti.

Sinfoniassa oma soolo tuntui jotenkin erityisen merkitykselliseltä, oli tärkeää, saada siihen konsertin harras tunnelma. Oli hienoa saada itsekin vaikuttaa onnistuneen fiiliksen säilymiseen. Mukava onnistua tänään, kun viime viikon konsertti ei mennyt niin nappiin. Oli kurjaa epäonnistua siinä vaikeassa paikassa, vaikka kuinka olin treenannut sitä kotona. Oman konserttifiiliksen korjaaminen oli vaikeaa sen epäonnistumisen jälkeen. Senkin konsertin jälkeen monet hehkuttivat hienoa tunnelmaa ja onnistumista, mutta itse oli vaikeaa samaistua tähän tyytyväisyyteen.

No, tämä konsertti oli onneksi toista. Tällaisista saa voimaa moniin puuduttaviin harjoitusviikkoihin. Olen todella tyytyväinen, että vieläkin saa tällaisia onnistumisen kokemuksia orkesterikonserteissa, tulevat ihan soittamisen alkuajat mieleen, se miksi tämän homman alun perin aloitin.”

7 TARINOIDEN TULKINNAT: TUOTTAVAA VALTAA

Yllä esitellyt, kolmen eri orkesterimuusikon tarinat kuvaavat erilaisia soittajien ajatuksia orkesterissa soittamisesta. Niistä löytyy sekä arkipäivän kokemuksia, ankaraa työskentelyä, että huippukokemuksia konserteista. Tässä luvussa erittelen tarinoissa esiintyviä aiheita – mitä niistä voi lukea ja tulkita. Esittelen tulkintoja ja aineistosta nousseita teemoja aihepiireittäin eri alaluvuissa. Käytän tässäkin luvussa hyväkseni omaa orkesterissa soittamisen kokemustani. Tämä tietämys on vaikuttanut sekä haastattelujen toteutukseen että erityisesti niiden analyysiin. Toisinaan itselle on jopa haastavaa erotella haastatteluista saatu tieto jo niitä edeltävistä omista kokemuksista. Tarkoituksenani ei olekaan toimia näennäisen neutraalina havainnoijana, vaan hyödynnän kokemuksiani tutkimuksessani. Kerronnallisen tutkimuksen ajatusten mukaisesti olen siis tutkijana mukana luomassa merkityksiä yhdessä haastateltavien kanssa.

Ensimmäiseksi erittelen mainittuja onnistuneen konsertin erityispiirteitä: seikkoja, jotka nostavat yhden konsertin ylitse muiden. Toisessa alaluvussa keskityn siihen, kuka tai mikä tällaiseen onnistuneeseen konserttiin voi vaikuttaa. Kolmannessa alaluvussa tulkitsen soittajien kokemuksia seuraamisesta orkesterissa sekä esittelen harjoituksiin ja erityisesti kommentointiin liittyviä tulkintoja. Nämä aineistosta nousseet, tarinoissa näkyvät teemat antavat vastauksia tutkimukseni kysymyksiin siitä, millaisena muusikot kokevat orkesterissa soiton, ja mitä heidän selontekonsa kertoo soittajien käsityksistä orkesterin valtasuhteista ja siitä, miten valtasuhteisiin suhtaudutaan. Keskeiseksi teemoja yhdistäväksi ajatukseksi nousee Foucault’n näkemys vallan tuottavuudesta: miten valta luo edellytyksiä onnistuneen konsertin kokemiselle.

7.1 Onnistuneen konsertin elementtejä

Aloitan onnistuneen konsertin elementeillä, mieleen painuneilla kokemuksilla, joita muusikot kertoivat haastatteluissa. Tällaisen onnistuneen ja mieleen painuneen konsertin erityispiirteenä haastateltavat mainitsivat usein tietynlaisen sähköisyyden ilmapiirissä. He käyttivät siitä erilaisia nimityksiä, puhuttiin flowsta, maagisuudesta tai jostain ekstrasta. Jonkinlainen soittajista riippumaton tekijä x mainittiin useampaan kertaan. Tällaiset konserttitunnelmaan vaikuttavat seikat koetaan jollain tavoin yli-inhimillisinä, niihin kapellimestari ja konserttimestari eivät pysty vaikuttamaan. Lähes jokainen haastateltava

puhui vaihtelevin termein tästä erityisestä lisätekijästä, mikä vie hyvin onnistuneen konsertin aivan omalle tasolleen.

Osa haastateltavista näki kollektiivisen onnistumisen tunteen välttämättömänä oman hyvän tunnelman kannalta. Kuten Matin ja Liisan tarinoista käy ilmi, käytännössä kuitenkin lähes aina konsertin jälkeen joku harmitteleekin pieleen mennyttä fraasia tai väärää ääntä, jota kukaan muu on tuskin edes huomannut. Onnistunut konsertti onkin harvoin kaikille sama. Helposti jollekin yksilölle sattuu virheitä sellaisessakin konsertissa, mikä yleisesti orkesterissa koetaan tunnelmaltaan onnistuneena. Virheitä ei haastateltavien mukaan koko orkesterin laajuudella pidetä esteenä huippukokemuksen saavuttamiseen, siinä on kyseessä isommat asiat kuin yksi väärä ääni. On kuitenkin todennäköistä, että yksittäinen väärän äänen soittanut muusikko ei välttämättä saa juuri siitä konsertista itselleen parasta mahdollista muistoa yleisestä onnistumisesta huolimatta.

Haastateltavista osa kertoi henkilökohtaisten tai yhteisöä koskettaneiden asioiden vaikuttavan konserttiin asti. Koska soittamisessa on väistämättä tunteita mukana, on luontevaa, että monet merkittävät tapahtumat tuntuvat myös konsertissa. Huilisti Liisan tarinassa tällainen tilanne on koko kansaa koskettanut onnettomuus. Yhtälailla tällainen tapahtuma voi olla henkilökohtainen ilo tai suru, joka antaa konsertin teoksille aivan erityisen tunnelman. Suhtautuminen yleisöön puolestaan vaihtelee soittajien kesken. Liisan tarinassa näkyy yleisökeskeinen ajatus siitä, että hyvässä tunnelmassa yleisöön samaistutaan, ja se on mukana tekemässä konserttia. Yleisön koetaan olevan ikään kuin lähellä orkesteria. Toisaalta alttoviulisti Saaran tarina kuvastaa toista näkökulmaa, jossa hyvässä tunnelmassa yleisön läsnäolo unohtuu, ja orkesteri soittaa ikään kuin keskenään. Itse koen mahdollisena, että soittajan jännittäessä yleisöä paras olo syntyy huomion siirtyessä yleisöstä kanssasoittajiin. Silloin, kun olo on luonteva yleisön edessä, sen on helppo kokea olevan mukana konsertin tunnelmassa. Toki yleisöön suhtautumisen taustalla voi olla muitakin tekijöitä.

Aina konserttiin valmistautuminen ei kerro lopputuloksesta. Konsertti voi yllättää positiivisesti harjoituksiin nähden, kuten Matin tarinassa tapahtuu. Tunnelma voi jostain syystä myös latistua huolimatta onnistuneesta treeniviikosta. Tähän negatiiviseen ilmiöön soittajat eivät osanneet eritellä syitä, oman arvioni mukaan ne ovat joko henkilökohtaisia epäonnistumisia tai sitten jokin määrittelemätön käänteinen tekijä x. Konsertin tunnelmaan

vaikuttavat voimakkaasti eri tunnetilat, ja esimerkiksi kapellimestarin tai konserttimestarin huono päivä saattavat hyvinkin pilata hyvän harjoitteluviikon tulokset.

7.2 Konsertin onnistumiseen vaikuttavat henkilöt tai tekijät

Saaran tarinassa mainitaan heti alussa innostava muusikko, jonka johdolla on hyvä tehdä töitä. Tämä on tyypillinen orkesterimuusikon kommentti – usein kapellimestarilla tai johtajana toimivalla solistilla on suuri vastuu erityisesti soittajien motivaation kannalta. Lähes poikkeuksetta haastateltavat vastasivat kapellimestarin itsestään selvänä tekijänä onnistuneen konsertin lähteenä. Toisaalta muutamat muusikot näkivät kapellimestarin myös mahdollisena tunnelman pilaajana.

Muutamat haastateltavista nostivat kapellimestarin merkityksen muita korkeammalle, niin että jonkun tietyn huippukapellimestarin konsertit ovat aina juhlahetkiä orkesterille, tai vähintäänkin soittajalle itselleen. Matin tarinassa näkyy kapellimestarin merkittävä osuus konsertin onnistumiseen. Osaava kapellimestari voi huomattavasti edesauttaa orkesterin yhteissoittoa, silloin kun hänen lyöntiinsä voi luottaa. Hänen tulkintansa ja teoksen tuntemuksensa voi lisäksi nostaa soiton teoksen osaamisesta vielä aivan toiselle tasolle. Etenkin tulkinnan kehittyminen esityskertojen toistuessa nähtiin kokemusta parantavana tekijänä ja mahdollisen huippukokemuksen lähteenä. Kyky varioida ja parantaa esitystä miellettiin erityisesti hyvän kapellimestarin ominaisuudeksi.

Kapellimestarin lyönnin epätarkkuus aiheuttaa yleensä orkesterissa sanomattoman sopimuksen seurata tempo ja iskut konserttimestarilta. Tällöin kapellimestarin anti orkesterille on lähinnä musiikillinen. Muutamat soittajat myönsivät olevansa välillä eri mieltä kapellimestarin tulkinnoista, mutta toki siitä huolimatta noudattavat annettuja ohjeita. Toisaalta vaihtelevat näkemykset teoksista koettiin myös positiivisina ja kiinnostusta ylläpitävinä.

Liisan tarinan keskeinen henkilö on konserttimestari. Hän on läsnä kaikissa konserteissa, ja vaikuttaa soittajiin konserttitilanteen kehonkielen ja soiton lisäksi myös yleisellä asenteellaan ja olemuksellaan. Aktiivisuus ja sen levittäminen mainittiin erityisen tärkeinä ominaisuuksina. Myös luottamuksen ja hyvän orkesterihengen merkitys nousi useissa haastatteluissa esille. Juuri niiden avulla koettiin orkesterin saavuttavan toimivaa

yhteissoittoa, missä virheitä ei pelätä eikä korosteta liikaa. Konserttimestari voi omalta osaltaan edistää ilmapiiriä, missä kaikki uskaltavat soittaa tunteella. Myös kenen tahansa soittajan todettiin pystyvän tällaiseen innostavaan soittoon, missä hän voi kontaktia ottamalla luoda hyvää tunnelmaa ympärilleen. Se ei siis ole ainoastaan johtavissa asemissa olevien vastuulla.

Muutamat haastateltavat nostivat myös erityisesti oman soitinsektionsa keskeiseksi hyvän tunnelman tekijäksi. Muun muassa Saaran tarinassa näkyy tämä oman soitinsektion merkityksen korostaminen. Juuri vieruskaverien fiilikset on mahdollista aistia konsertissa, ja myös harjoituksissa he voivat kannustaa ja keventää ilmapiiriä. Stemmaharjoitukset ovat yksi foorumi orkesterilaisille kehittää oman sektion soittoa. Näissä harjoituksissa äänenvalvoja on pääroolissa, vaikka pienemmän ryhmän ansiosta myös tuttisoittajat voivat myös kommentoida vapaammin.

Omasta vaikuttamisesta soittajat eivät puhuneet paljoa. Muutamat haastateltavat kokivat omat soolot merkityksellisinä tunnelman luojina. Toisaalta näin pienessä orkesterissa kaikki kokevat soittonsa merkityksellisenä, viulistikin on kahdeksan hengen sektiossa huomattavasti enemmän esillä kuin kahdeksantoista ykkösviulua käsittävässä orkesterissa. Yleisesti onnistumiset koettiin voimaa antaneena. Yksi haastateltava mainitsi kokevansa yhden tai jopa useamman huippukokemuksen kaudessa (syksy/kevät). Hän totesi sen olevan huikean iso määrä, ottaen huomioon useamman kymmenen vuoden soittokokemuksen. Näissä kokemuksissa muistuvat mieleen soittamisen alkuajat, innostuksen yhteissoitosta ja syyn pyrkiä musiikissa pitkälle.

Solistiin suhtautuminen jakautui kahtia. Jotkut soittajat kokevat solistin harvoin vaikuttavan mieleenpainuvan konsertin syntymiseen, johtuen muun muassa vähäisestä harjoitusajasta solistin kanssa. Toisaalta toisille on itsestään selvää, että myös solisti voi olla tärkeässä roolissa tunnelman luonnissa. Kanssasoittajien hienot soolot tai ihan tuttisoittajankin innostunut soitto nähdään usein yhtenä mahdollisena erinomaisen konsertin tekijänä.

Kuten Saaran tarinassa käy ilmi, toimisto koetaan ainakin tässä orkesterissa oleellisena taustavaikuttajana onnistuneiden konsertin tuottamisessa. Toimisto sekä luo oikeanlaista ilmapiiriä että vaikuttaa ratkaisevasti siihen, että kaikki järjestykselliset yksityiskohdat toimivat. Haastatteluissa nousi esiin myös ohjelmiston merkitys onnistuneessa konsertissa,

tosin tästä oli hieman vastakkaisiakin mielipiteitä – osa näki erityisesti klassiset, hienoiksi koetut teokset tunnelman kohottajina, osalle puolestaan uudet teokset ja tavallisesta poikkeavat kokoonpanot tekevät konsertista mieleenpainuvan. Teosten haastavuus nähtiin myös usein palkitsevana.

7.3 Seuraaminen ja kommentointi konserteissa ja harjoituksissa

Haastateltavilla oli hieman toisistaan eroavia näkemyksiä siitä, ketä orkesterissa seurataan. Pidempään orkesterissa soittaneet kritisoivat herkemmin kapellimestaria. He sanoivat suoraan, että häntä ei välttämättä seurata, vaan huomio kiinnittyy huonon kapellimestarin johdolla konserttimestariin. Tämä näkyy lähes kaikissa kolmessa tarinassa. Osittain kapellimestarilla koettiin olevan Koivusen (2003) määritelmän mukainen kuuntelevan johtajan rooli: siinä soittaja tarjoaa kapellimestarille ensimmäisen ehdotuksen teoksen tulkinnasta. Tämän jälkeen on kapellimestarin tehtävä joko hyväksyä ehdotus tai pyytää jotain muuta. Toisaalta kuten jo aikaisemmin totesin, kapellimestari muokkaa johtamisellaan soittajien tarjoamaa ehdotusta jo sen syntyhetkellä.

Yleensä seuraamisen osalta mainittiin tilannekohtaisuus: riippuen lähdöstä seurataan omaa äänenjohtajaa, kapellimestaria tai konserttimestaria. Konserttimestarin roolia erityisesti yhdessä soittamisen kannalta korostettiin kaikissa haastatteluissa. Visuaalinen ja kuulonvarainen seuraaminen koetaan toisiaan täydentävinä. Kuten Saaran tarinassa tapahtuu, soittajat seuraavat korvillaan usein eri stemmoissa liikkuvaa teemaa. Orkesterin sijoittelusta johtuen kaikkia soittajia ja heidän liikehdintäänsä ei suinkaan ole mahdollista nähdä. Juuri tällöin kuulonvarainen seuraaminen korostuu. Nimenomaan kuulon avulla seuraaminen on myös soittajalle pitkälti intuitiivista, sen suunnatonta merkitystä orkesterisoiton kannalta harvoin edes tiedostaa. Kaikki soitolle tärkeät elementit – muun muassa intonaatio, pulssi, artikulaatio ja fraseeraus – tapahtuvat pitkälti kuulon avulla. Näitä seikkoja soittaja on tottunut kuuntelemaan jo oman soiton alkuajoista lähtien. Toki orkesterisoitto tuo tähän oman elementtinsä, kun on kuunneltava oman soiton ohella muita ja imettävä sieltä oman soiton aikana vaikutteita.

Toki myös visuaalinen seuraaminen on orkesterissa olennaista. Kapellimestarillahan ei soiton aikana muuta keinoa olekaan välittää orkesterille viestejään, missä piilee myös hänen työnsä haastavuus. Myös soittajille on olennaista osata lukea kapellimestarin käsillään, eleillään ja

ilmeillään lähettämiä sanomia musiikista. Orkesterissa oppii myös lukemaan muita soittajia, missä pääroolissa on konserttimestari. Jousisoittajille konserttimestarin seuraaminen on luonnollista, heille muun muassa jousen liikkeissä on suunnaton määrä informaatiota. Itselleni uutta tietoa oli tässä orkesterissa korostuva konserttimestarin rooli myös puhaltajien johtajana. Vaatiikin puhallinsoittajalle varmasti tietoista opettelua saada konserttimestarin seuraaminen luontevaksi osaksi omaa soittoa. Äänenjohtajia sekä myös vieruskavereita seurataan visuaalisesti. On äärimmäisen tärkeää, että kaikki soittavat kamarimusiikillisesti valmistaen ja näyttäen muun muassa lähtöjä.

Ohjelmisto sekä pieni kokoonpano mahdollistavat tälle orkesterille soittamisen myös ilman kapellimestaria. Se koetaan nimenomaan positiivisena. Tällöin konserttimestari nousee entisestäänkin ratkaisevampaan asemaan orkesterin johtajana. Konserttimestari nauttii erityisesti tämän orkesterin luottamusta, häneen nojaudutaan ja hänet koetaan erittäin tärkeänä yhteissoiton kannalta. Tästä on esimerkkinä muun muassa Liisan tarinassa näkyvä konserttimestarin roolia korostava kommentointi. Hän on se keskeinen orkesteria aktivoiva henkilö, pysyvä tekijä vaihtuvien kapellimestarien vastapainona.

Myös tuttisoittajat mainitsevat oman roolinsa seuraamisessa ja seurattavana olemisessa positiivisella tavalla merkittäväksi näin pienessä kokoonpanossa. Kuten alttoviulisti Saaran tarinassa todetaan, tässä orkesterissa kukaan ei voi vain roikkua mukana, vaan jokaisen täytyy aktiivisesti viedä soittoa eteenpäin. Eräänlainen kamarimusiikillisuus nähdään orkesterin valttina. Kapellimestarin, konserttimestarin ja äänenjohtajien lisäksi myös kanssamuusikot ovat eräänlaisia auktoriteetteja soittajille. Samaa teemaa soittavien kanssa on välttämätöntä pyrkiä samankaltaiseen tulokseen.

Kapellimestarin, konserttimestarin ja äänenjohtajan ohella soittajat mainitsivat seuraavansa aina kappaleesta riippuen eri sektioita tai henkilöitä orkesterissa. Yksi haastateltava yllättyi itsekin mahdollisten yhteissoittokumppanien määrästä sitä tarkemmin mietittyään. Patarumpali mainittiin mahdollisena seurattavana, kapulan isku rummun kalvoon on lahjomattoman tarkka. Ykkösviulut ja kakkosviulut seuraavat myös tiiviisti toisiaan, erityisesti kun he tässä orkesterissa soittavat vastakkain yhteissoiton helpottamiseksi. Toki heidän asettelunsa perusteena on myös stereofonisen äänikuvan korostaminen. Kuitenkin useat haastateltavat mainitsivat nimenomaan yhteissoitolliset syyt vastakkain soittamisen taustalle. Seuraamisen tarkempi analyysi koettiin kuitenkin haastavana, johtuen

todennäköisesti sen jonkinlaisesta vaistonvaraisuudesta. Hyvä toteamus siitä oli myös yhden soittajan ajatus seuraamista symbioosina, ei ole edes mahdollista täysin analysoida kaikkia seuraussuhteita orkesterissa. Se on niin intuitiivista ja henkilöstä toiseen vaihtuvaa. Erityisesti, kun seuraamisessa vaikuttavat sekä visuaalinen että auditiivinen puoli täysin samanaikaisesti.

Kaikissa kolmessa tarinassa näkyy kommentoinnin rooli harjoitustilanteissa. Lähes kaikilla haastateltavilla oli jotain sanottavaa kommentoinnista. Tuttiharjoitusten osalta haastateltavat yleensä mainitsivat, että kaikilla on mahdollisuus sanoa ajatuksiaan. Tarkemmin kysyttäessä tästä he kuitenkin mainitsivat pääsääntöisesti vain äänenjohtajat, konserttimestarin ja kapellimestarin henkilöiksi, jotka puhuvat harjoituksissa. Jos tuttisoittajalla on jotain kysyttävää, hän useimmiten kysyy sen äänenjohtajansa kautta. Tällainen hierarkia nähtiin orkesterissa kuitenkin vain positiivisena, asioita tehostavana. Kommentointi harjoituksissa koettiin myös arkaluontoisena. Useampikin haastattelija mainitsi, että on valittava sanansa tarkoin, ettei kukaan soittaja vaan loukkaannu. Myös äänenjohtajien kesken on vaihtelua siinä, kuinka paljon kommentoidaan. Tämä nähtiin pääsääntöisesti luonnekysymyksenä, mutta myös osittain stemmasta riippuvana. Esimerkiksi sellon äänenjohtajalla on iso merkitys sekä kontrabassojen että alttoviulujen soittoon, jolloin hänen vaikutuksensa ulottuu poikkeuksellisen paljon yli oman stemman.

Orkesterissa asioista sovitaan joko puhumalla tai kuuntelemalla toisten tulkintaa. Moni mainitsi puheen ja kuuntelemisen suhteeksi noin 50–50, toki tilanteesta ja paljon myös kapellimestarista riippuen. Toisaalta haastateltavat kokevat positiivisena, että virheisiin puututaan ja aiheellisia asioita kommentoidaan oikealla tavalla. Tämä nähtiin etenkin konserttimestarin, mutta myös äänenjohtajien tehtävänä. Toisaalta moni mainitsi myös liiallisen puhumisen harjoituksia häiritseväksi tekijäksi. Erityisesti jousten äänenjohtajien keskinäinen keskustelu on häirinnyt, kun muiden soittajien on tällöin vaikea kuulla sovittuja asioita. Myös kapellimestarin puhumista kommentoitiin haastatteluissa: jotkut kapellimestarit mielellään heti alkuun selittävät näkemyksiään ja toivomuksiaan orkesterille, toiset nojautuvat enemmän pelkään näyttöön.

Matin ensimmäinen kommentti väsyneestä tunnelmasta ja rutiininomaisuudesta ei ole poikkeuksellinen orkesterissa. Nuorten muusikkojen unelma-ammatin statuksesta huolimatta soittajat myöntävät suhtautuvansa soittoon kuin työhön, lukuun ottamatta erityisen hyvällä

tunnelmalla väritettyjä konsertteja. Juuri pikkutarkka työ kapellimestarin kanssa vie voimia muusikoilta, vaikka ankaran työn vaikutus lopputulokseen nähtäisiinkin positiivisena. Huolimatta työn haasteellisuudesta ja ankaruudesta, tai ehkä juuri siihen perustuen, haastateltavilla ei ollut vaikeuksia kertoa kokemuksia onnistuneista konserteista, ja ihan erityisistä huippukonserteistakin löytyi esimerkkejä ihan samalta kaudelta.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Edellisessä luvussa esittelemäni analyysin tulokset osoittavat, että kokonaisuudessaan valitsemani empiiriset menetelmät toimivat hyvin tutkimuskysymysteni kannalta. Sain kysymyksiini vastauksia onnistuneen konsertin elementeistä, konsertin onnistumiseen vaikuttavista henkilöistä ja tekijöistä sekä seuraamisesta ja kommentoinnista konserteissa ja harjoituksissa – toisin sanoen orkesterisoittajien mieleen painuneista kokemuksista konserteissa ja harjoitustilanteissa. Näitä seikkojen avulla pystyin edellisessä luvussa jo hahmottamaan erilaisia soittajien käsityksiä orkesterin valtasuhteista ja siitä, miten valtasuhteisiin suhtaudutaan. Käsittelen vielä tutkielmani päätteeksi löytämiäni soittajien ajatuksia tutkimukseni ensimmäisissä luvuissa esittelemieni kirjoitusten sekä vallan ja käytäntöyhteisön käsitteiden avulla.

Ajatus orkesterista käytäntöyhteisönä ei ole tutkimukseni mukaan täysin ristiriidaton, vaikka siitä käytäntöyhteisön elementtejä osin löytyykin. Ehkä keskeisin ajatusta puoltava seikka on jokaisen orkesterimuusikon yhteisesti jakama tavoite: jokin tavallista onnistunutta konserttia hienompi elämys. Orkesterissa soittajat myös toimivat täysin samanaikaisesti tehtävänsä parissa tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Haastattelujen perusteella muusikot kommunikoivat keskenään sekä musiikilla että puheen tasolla stemmoista riippumatta, eivät ainoastaan oman yksikkönsä sisällä. Ihanteellisessa tilanteessa, mikä soittajien mukaan välillä jopa toteutuu, orkesterissa kaikki myös ottavat kontaktia toisiinsa. Mestaruus ei myöskään orkesterissa ole mestarin itsensä ominaisuus: kapellimestarin, konserttimestarin ja äänenjohtajien roolit määräytyvät organisaation näkemyksestä mestarin tehtävistä ja asemasta, vaikka vallankäyttäjät näitä näkemyksiä osittain voivatkin muokata.

Eräällä tavalla käytäntöyhteisön eri asemassa olevia henkilöitä – mestareita, nuoria mestareita ja kisällejä – löytyy orkesterista, jos jaotellaan soittajat orkesterivuosien tai aseman mukaan. Kuitenkin käytännössä myös vasta tulleet soittajat saattavat ottaa äänenjohtajan tai jopa konserttimestarin aseman, jolloin tämä kuvio sekoittuu. Oman kokemukseni mukaan orkesterissa myös harvoin haetaan äänenjohtajan paikkaa sektion sisältä. Usein uusi äänenjohtaja on nuori taitava soittaja. Sikäli orkesterissa ei siirrytä asemasta toiseen, vaan uudet muodolliset mestarit tulevat orkesterin ulkopuolelta. Toimijaverkkoteorian eri vaiheet käsitykseni mukaan toteutuvat muun muassa tällaisessa tilanteessa orkesterissa ulkopuolelta tulleen uuden äänenjohtajan hakiessa omaa paikkaansa.

Tätä tapahtuu suhteessa sektioon, varaäänenjohtajaan sekä muihin äänenjohtajiin. Toimijaverkkoteorian ajatus mestareista portinvartijoina uusille käytäntöyhteisön noviiseille, erityisesti uusille äänenjohtajille tai varaäänenjohtajille toteutuu siis orkesterissakin, vaikkei empiirisessä tutkimuksessani tullutkaan vastaan tällaista tilannetta. Uuden äänenjohtajan sijoittuminen orkesteriin olisikin mielenkiintoinen tarkemman tutkimuksen kohde: miten toimijaverkkoteorian ajatukset todellisuudessa toteutuisivat tällaisessa tilanteessa, ja kuka uuden äänenjohtajan asettuessa olisi ylin ohjeiden antaja, kun äänenjohtaja ei täysin tunne orkesterin sointikulttuuria ja sen tapaa tulkita teoksia.

Orkesterimuusikoille keskeinen työssä oppiminen vahvistaa käytäntöyhteisön ajatusta. Oppiminen tapahtuu orkesterissa pitkälti käytäntöyhteisön ajatusten mukaisesti, mestareilta tai nuorilta mestareilta kisälleille. Kapellimestari tai konserttimestari antaa ylimpänä ohjeita orkesterille oikeasta soittotavasta. Äänenjohtajat puolestaan lisäävät soitinkohtaisia ohjeita omalle sektiolleen, erityisesti stemmaharjoituksissa. Käytäntöyhteisön ajatusten mukaan oppimisen avulla on mahdollista siirtyä periferaalimmista tehtävistä yhteisön toiminnan kannalta keskeisimpiin. Tässä tuleekin vastaan keskeinen ero käytäntöyhteisön näkemyksen ja orkesterin toiminnan välillä. Orkesterissa pysyvään asemaan asetutaan heti orkesteriin pääsyn jälkeen. Soittajan työtehtävät ja vastuu säilyvät usein siis samoina läpi koko monikymmenvuotisen työuran. Asemasta toiseen siirtymistä ei siis tapahdu yhteisön sisällä, vaan ainoastaan muodollisen hakuprosessin kautta.

Yllättävä löydös tutkimuksessani oli se, etteivät haastateltavat lokeroituneet vastaustensa perusteella oman näennäisen käytäntöyhteisön positionsa mukaan. Riippuvuus asemasta, iästä tai soittimesta eri vastausten välillä oli sattumanvaraista, ja sikäli kun yhteneviä vastauksia oli mahdollista löytää, ne olivat eri soittimia soittavilta sekä eri asemissa olevilta muusikoilta. Tämä vaikutti myös rakentamiini narratiiveihin, joille ei kokonaisuutena ole todellista esikuvaa orkesterissa. Kuitenkin kaikki niissä olevat ajatukset löytyvät orkesterin sisältä.

Käsittelemäni tutkimukset orkesterista ja johtajuudesta huomioivat tärkeitä seikkoja orkesterin toiminnasta. Orkesterissa on elementtejä, joiden perusteella se voidaan nähdä asiantuntijoiden muodostamana tiiminä, jossa jokainen tekee jatkuvasti luovia ratkaisuja. Orkesterissa on tutkimuksenikin mukaan kuitenkin olemassa toimiva hierarkia, jonka muusikot itsekin tunnistavat. Kapellimestarin toimintaan keskittyneet tutkimukset puolestaan

näkevät vallan usein yhdelle ihmiselle keskittyneenä, mikä jättää huomioimatta orkesterin sisäisen hierarkian. Muutama haastateltavakin toki kuvaili konserttia, jossa maailmanluokan kapellimestari todella johtaa yksinvaltiaan tavoin koko orkesteria. Siitä huolimatta muusikot tiedostamattaankin seuraavat samanaikaisesti muita johtajiaan – konserttimestaria, äänenjohtajia sekä kanssasoittajiaan.

Koivusen näkemys jaetusta johtajuudesta huomioi myös keskeisiä ajatuksia orkesterin toiminnasta. Se perustuu kapellimestarin taitoon kuunnella ja sen mukaan reagoida soittajien antamiin impulsseihin. Tämä rinnastuu kuuntelevaan johtajuuteen: Koivusen mukaan siinä lähtökohtana on muusikkojen tarjoama ehdotus, minkä perusteella kapellimestari harjoittaa orkesteria haluamaan suuntaan. Tässä ajatuksessa jää kuitenkin huomioimatta kapellimestarin jatkuvasti ohjaava lyönti, jonka perusteella muusikot alun perin tarjoavat ehdotuksensa. Foucault'n ajatukset vallan kaikkialla sijaitsevasta luonteesta tekevät jaetun johtajuuden käsitteen kuitenkin täydessä merkityksessään mahdottomaksi. Kapellimestarilla ei ole käytössään valtaa, jota hän saattaisi käyttää toisten varustamiseksi. Kaikissa suhteissa on valtaa, sitä ei ole mahdollista jakaa.

Myös Connun ja Willmottin ajatus informaation omimisesta tuntuu orkesterikontekstissa vieraalta. Orkesterissa yhteinen etu ja ylpeyden aihe on se, että kaikilla soittajilla on mahdollisimman yhtenäinen tietopohja sekä teoksen tulkinnasta että tulkinnan toteutuksesta, jolloin soitto on mahdollisimman laadukasta. Toki orkesterissakin tulee ottaa huomioon Laven ja Wengerin näkemys yhteisön jäsenien sosiaalisesta sijainnista laajemmassa joukossa institutionaalisia suhteita. Muusikot saattavat soittaa myös muissa kokoonpanoissa, jolloin sieltä tulevat soittotyylit vaikuttavat heidän tulkintoihinsa. Lisäksi eri tausta soitto-opinnoissa on voinut johtaa erilaisiin näkemyksiin oikeasta soittotavasta. Kuitenkin orkesterisoittajien toimiessa pitkään yhdessä, heille todennäköisesti muodostuvat yhtenäiset näkemykset orkesterin käyttämästä soittotavasta tietyissä teoksissa. Haastatteluissakin nousi esille yhtenäisen soiton merkitys, ja erityisesti sektion soittoon sulautumisen taidon välttämättömyys. Toisin sanoen, vaikka oma näkemys olisi eroava, soittajien on yhteisen tavoitteen takia pystyttävä noudattamaan sen hetkisen auktoriteetin ohjeita.

Orkesterissakin tapahtuu siis Wengerin ajatusten mukaan identiteetin rakentumista, mihin tarvitaan samanaikaisesti identifikaatiota sekä neuvottelukykyä. Käytäntöyhteisön näkemyksen mukaista vallan käyttöä tapahtuu orkesterissakin soittajan kuulumalla johonkin

sekä sen kontrolloinnista, mihin hän kuuluu. Orkesterimuusikko sekä mukautuu että samalla omalla aktiivisuudella kehittää soittoa. Haastatteluissa korostettiin erityisesti tämän orkesterin rooli soittajien aktivoinnissa, kaikilla nähtiin olevan rooli vastuun ottajina.

Foucault'n korostama käytäntöjen merkitys vallan tutkimisessa pysyi keskeisenä koko tutkimukseni ajan. Muusikoiden ajatukset orkesterissa soittamisesta ja sen käytännöistä kertovat heidän näkemyksistään orkesterin valtasuhteista. Sekä visuaalinen että kuulonvarainen seuraaminen on orkesterin yhteistoiminnan kannalta keskeisimpiä käytäntöjä. Niiden tutkiminen paljasti paljon soittajien perimmäisiä ajatuksia orkesterissa käytettävästä vallasta. Neljännessä luvussa selvittämäni Françoisin tutkimukset käsittelivät erityisesti sovittuja käytänteitä orkesterissa. Muusikot ovat oppineet koulutuksensa eri vaiheissa tiettyjä soittamisen perusperiaatteita, jotka helpottavat soittajien välistä koordinaatiota. Omassa tutkimuksessanikin tällaiset sovitut käytänteet nousivat siis keskeisiksi.

Äänenjohtajien, konserttimestarin ja kapellimestarin keskinäinen järjestys vallan käyttäjinä, erityisesti teosten tulkitsemisessa soittajille näytön avulla, ei ole soittajille täysin selkeä. Jos kapellimestari on vakuuttava, häntä seurataan ensisijaisesti. Jos häneen ei voi luottaa, seurataan konserttimestaria. Äänenjohtajaa seurataan erityisen haastavissa kohdissa, missä stemman keskinäinen hajoaminen saattaa olla riskinä. Tämä vastaa juuri keskeisiä Lukesin, Foucault'n ja toimijaverkkoteorian ajatuksia: valta ei ole omistettava asia, vaan sen operaatio on spesifi suhteessa hetkiin. Sen lisäksi, että mestarin asema vaihtelee organisaatioittain, ainakin orkesterissa se varioi myös konsertti- tai jopa teoskohtaisesti. Riippuen kapellimestarin taidoista ja kyvystä hallita orkesteria sekä teoksen haastavuudesta soittajat pääsääntöisesti seuraavat joko äänenjohtajaa, konserttimestaria tai kapellimestaria. Nämä löydökseni vastaavat Françoisin ajatuksia kasvokkain tapahtuvista tilanteista orkesterissa, missä sovitut käytännöt ja siten myös valtasuhteet ovat jatkuvasti neuvottelun alaisina.

Lukesin ja Foucault'n ajatus vallan suhteellisuudesta sekä siitä, ettei vallan käyttö edellytä näkyvää konfliktia henkilöiden välille, toteutuu tutkimukseni mukaan orkesterissa. Orkesterimuusikoiden näkemys kapellimestarin ja konserttimestarin luotettavuudesta on keskeinen vaikutin heidän seuraamiselleen. He siis antautuvat johdettaviksi sellaisissakin tilanteissa, missä ovat itse eri mieltä tulkinnasta. Seurataanko kapellimestaria vai konserttimestaria on soittajien kesken tehty sanaton sopimus: tällöin siirtyminen toisen johdettavaksi tapahtuu vailla erityistä näkyvää ristiriitatilannetta eri henkilöiden välillä.

Äänenjohtajaa seurataan usein haastavimmissa paikoissa, erityisesti kun sektion välillä on eriaikaisuutta. Hän on orkesterilaisille ikään kuin lähin esimies, joka selventää ylemmältä tasolta tulevia mahdollisesti eriäviäkin viestejä. Toisaalta, jos äänenjohtajaan ei luoteta, hän muuttuu vain Barnesin ajatusten mukaiseksi muodolliseksi johtajaksi, ja varsinainen seurattava on joku toinen.

Tutkimuksessani en tavoitteideni vastaisesti löytänyt ketään yksittäistä soittajaa, joka olisi noussut haastateltavien puheissa auktoriteetiksi kapellimestarin, konserttimestarin tai äänenjohtajien rinnalle. On hyvin mahdollista, että tällaista henkilöä ei tosiasiassa olekaan, ja että ainakin soiton aikana orkesterin muodolliset johtajat toimivat myös käytännössä. Kuitenkin pidän yhtenä vaihtoehtona tälle sen, etteivät soittajat osaa ajatella tietoisesti tällaisen henkilön olemassa oloa. Muusikoille ajatus orkesterin hierarkiasta on sisäänrakennettu, jatkuvasti diskursseissa vahvistettu näkemys, ja voi olla vaikeaa nähdä sen ulkopuolelle. On toki myös mahdollista, etten haastatteluissa saavuttanut luottamuksellista ilmapiiriä, jossa tällaisen henkilön olemassaoloa olisi minulle edes paljastettu.

Toisaalta soittajat kyllä tiedostavat äänenjohtajien välillä erilaista vallankäyttöä. Haastattelujen perusteella toiset äänenjohtajat käyttävät asemaansa huomattavasti aktiivisemmin kuin toiset. He kommentoivat harjoituksissa useammin ja ottavat sektiossaan selkeän johtajan roolin. Toiset äänenjohtajat puolestaan ovat vähemmän äänessä koko orkesterin harjoituksissa, ja näissä sektioissa tuttisoittajat saattavat olla aktiivisempia. Myös konserttimestarit muokkaavat haastateltavien mukaan rooliaan orkesterin johdossa. Toiset tyytyvät toimimaan kapellimestarin oikeana kätenä, kun taas tutkimassani orkesterissa konserttimestarit ovat usein aktiivisia. Tällainen kontaktin otto myös esimerkiksi puhaltajiin mainittiin haastatteluissa todella positiiviseksi, orkesterin soittoa parantavaksi tekijäksi. Osittain aktiivisen konserttimestarin roolin omaksumista edesauttaa tämän orkesterin toimiminen myös ilman kapellimestaria. Kuitenkin myös tässä orkestereissa toimineiden konserttimestarien välillä on ollut eroavaisuuksia.

Foucault’n näkemys vallasta hyvää tuottavana toimintana on helppo todeta orkesterikontekstissa. Orkesterin hierarkia välittää tietoa molempiin suuntiin ja mahdollistaa näin ollen tehokkaan järjestelmän soiton parantamiseksi. Ilman konserttimestaria ja äänenjohtajia soitto olisi vähemmän kurinalaista, todennäköisesti vähemmän yhtenäistä ja siten vähemmän laadukasta. Tieto kulkee orkesterissa sekä puheen että musiikin muodossa.

Lisäksi soittajat havainnoivat sekä kuulonvaraisesti että visuaalisesti. Visuaalinen ja kuulonvarainen seuraaminen koetaan orkesterissa toisiaan täydentäviksi, ja soitettaessa jokainen soittaja toimii samanaikaisesti sekä toisten seuraajana että johtajana. Françoisin ajatusten mukaisesti orkesterissa tuotantoa ei voi erottaa kommunikoinnista. Tutkimukseni perusteella erilaiset visuaaliset liikkeet sekä soiton elementit antavat signaaleja kollegoille, mitä soitossa tapahtuu ja mitä soittajat ymmärtävät toisten tarkoittavan. Tietoa välittyy harjoituksissa ja konserteissa jatkuvasti ympäri orkesteria musiikin, liikehdinnän sekä puheen välityksellä.

Foucault'n ajatus vallan tuottavuudesta toteutuu siis myös empiirisen tutkimukseni perusteella. Olemassa olevat hierarkiat hyväksytään orkesterissa osana toimivaa kokonaisuutta, soittajat näkevät niiden edistävän tehokkuutta harjoituksissa. Valta myös edistää tiedon leviämistä orkesterissa: kapellimestari tai konserttimestari tuo mahdollisesti uudenlaisia tulkintoja usein soitettuihin teoksiin, jolloin soittajat saavat myös vaihtelevia tulkintatapoja omaan soittoonsa. Käänteinenkin vaikutus näkyy orkesterissa: valta-aseman saa se, jolla on parempi tietämys ja osaaminen teoksen tulkinnasta sekä erityisesti sen välittämisestä orkesterille.

Tutkimukseni mukaan kapellimestari on orkesterissa muodollisesti ylin auktoriteetti, ja erityisesti musiikilliset tulkinnat ovat hänen päätäntävallassaan, olivat muusikot niihin tyytyväisiä tai eivät. Toiset kapellimestarit eksplikoivat tulkintaansa paljon puheen avulla, toiset luottavat kykyynsä välittää tulkinnat näytön avulla. Harjoitustilanteissa konserttimestari usein tulkitsee kapellimestarin musiikilliset asiat teknisiksi ohjeiksi soittajille. Soittajat (myös äänenjohtajat) kokevat parhaimmaksi tapaukseksi sen, kun he saattavat täysin nojautua kapellimestarin auktoriteettiin johtamisessa. Silloin orkesteri soittaa parhaiten yhteen.

Hyvälle orkesterille pelkkä virheetön soitto ei riitä mieleenpainuvan konsertin syntymiseksi – siihen tarvitaan jotain ylimääräistä. Monet soittajat kokevat erityisen onnistuneen konsertin sisältävän jonkin maagisen tunnelman, jonkin latauksen, mitä haastateltavat eivät osaa edes eksplikoida sen tarkemmin. Kuitenkin tavallista onnistuneempaan, mieleenpainuvaan konserttiin pystyvät vaikuttamaan myös sekä kapellimestari että konserttimestari, ja lisäksi solistin mainittiin parhaimmillaan yltävän tähän. Innostavuuden ja koko orkesterin aktivoinnin lähteenä eivät toimi ainoastaan muodollisissa auktoriteettiasemissa toimivat

soittajat. Orkesterin toimisto koettiin ratkaisevana onnistuneen konsertin mahdollistajana, sekä asioiden sujuvalla hoitamisella että mukavalla ilmapiirillä. Myös kuka tahansa rivisoittaja voi positiivisella soitolla ja asenteellaan edesauttaa ja jopa laukaista konserttitilanteessa tällaisen hurmiollisen tunnelman.

LÄHTEET

Alhanen, Kai 2007. *Käytännöt ja ajattelu Michel Foucault'n filosofiassa.* Gaudeamus, Helsinki.

Atik, Yaakov 1994. The Conductor and the Orchestra: Interactive Aspects of the Leadership Process. *Leadership & Organization Development Journal* 15:1. 22–28.

Braynion, Paula 2004. Power and leadership. *Journal of Health Organization and Management* 18:4. 447–463.

Brown, J.S. & Duguid, P. 1991. Organizational Learning and Communities of Practice. *Organizational Science* 12:1. 40–57.

Contu, A. & Willmott, H. 2003. Re-embedding Situatedness: The Importance of Power Relations in Learning Theory. *Organization Science* 14:3. 283–296.

Foucault, Michel 1994. *Power.* Edited by Faubion, James D. The New Press, New York.

Fox, S. 2000. Communities of Practice, Foucault and Actor-Network Theory. *Journal of Management Studies* 37:6. 853–868.

François, Pierre 2005. Production, convention and power: Constructing the sound of an Early Music orchestra. *Sociologue du travail* 47. 57–70.

Heikkinen, Hannu L. T. 2007. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II.* PS-kustannus, Jyväskylä. 142–158.

Hodges, Diane Celia 1998. Participation as Dis-Identification With/in a Community of Practice. *Mind, Culture and Activity* 5:4. 272–290.

Hunt, James G. & Stelluto, George E. & Hooijberg, Robert 2004. Toward new-wave organization creativity: Beyond romance and analogy in the relationship between orchestra-conductor leadership and musician creativity. *The Leadership Quarterly* 15. 145–162.

Hyvärinen, Matti & Löyttyniemi, Varpu 2005. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus.* Vastapaino, Tampere. 189–222.

Koivunen, Niina 2003. *Leadership in symphony orchestras – discursive and aesthetic practices.* Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala.

Koivunen, Niina 2008. Musiikista, orkesterista, esiintymisestä – ja johtajuudesta. Luento Helsingin kauppakorkeakoulussa 22.2.2008.

Kujala, Tiina 2007. Kerronnallinen tutkimus opettajien ikääntymisestä. Teoksessa Syrjäläinen, Eija & Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti (toim.) *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin.* Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere. 13–39.

Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated Learning. Legitimate peripheral participation.* Cambridge, University of Cambridge Press.

Lukes, Steven 1974. *Power: A Radical View.* Macmillan Education Ltd, London.

Mintzberg, Henry 1998. Covert Leadership: Notes on Managing Professionals. *Harvard Business Review* 76:6. 140–147.

Orr, J.E. 1996. *TALKING ABOUT MACHINES: An Ethnography of a Modern Job.* IRL Press, NY.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus.* Vastapaino, Tampere. 22–56.

Schall, Ellen & Ospina, Sonia & Godsoe, Bethany & Dodge, Jennifer 2004. Appreciative narratives as leadership research: Matching method to lens. *Advances in Appreciative Inquiry* 1. 147–170.

Wenger, E. 1998. *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity.* Cambridge University Press, Cambridge.

Yarger, Therese F. & Sorensen, Peter F. & Bengtsson, Ulf 2005. Assessment of the state of appreciative inquiry: past, present and future. *Research in Organizational Change and Development* 15. 297–319.

LIITE Tutkimuksen musiikkisanastoa

Kuvan 1 (s. 27) lyhennysten selitykset:

I vln: I violin = I viulu
II vln: II violin = II viulu
vla: viola = alttoviulu
vc: violoncello = sello
cb: contrabass = kontrabasso
fl: flute = huilu
ob: oboe
cl: clarinet = klarinetti
fg: fagotti
cor: corno = käyrätorvi
trp: trumpetti
Timpani: patarummut

Muuta työssä käytettyä musiikkisanastoa:

Artikulaatio: tapa muodostaa ääni, voi olla esimerkiksi lyhyt, terävä, leveä jne.
Dynamiikka: äänenvoimakkuus ja sen vaihtelut musiikissa
Fraseeraus: musiikin tulkinta soitossa esimerkiksi rytmin tai sävelten painotusten muutoksilla
Intonaatio: sävelpuhtaus; sävelen korkeuden vaihtelu, keskeinen esimerkiksi soitetun soinnun virityksen kannalta
Jousitus: merkintä jousen liikkeistä; veto tai työntö
Konserttimestari: I viulun äänenjohtaja, johtaa samalla jousistoa / koko orkesteria
Pulssi: rytmin syke
Pultti: kahden jousisoittajan muodostama yksikkö, jakavat yhteisen nuotin ja nuottitelineen
Sektio: ks. stemma
Stemma: soitinryhmä, esimerkiksi I viulu
Stemmaharjoitukset, ”stemmikset”: soitinryhmän/-ryhmien keskinäiset harjoitukset
Tempo: määrittää kappaleen nopeuden
Tutti: kaikki soittajat
Äänenjohtaja: henkilö yhden soitinryhmän johdossa

HELSINGIN KAUPPAKORKEAKOULUN JULKAISUJA
Publications of the Helsinki School of Economics

A-SARJA: VÄITÖSKIRJOJA - DOCTORAL DISSERTATIONS. ISSN 1237-556X.

A:266. MARKETTA HENRIKSSON: Essays on Euro Area Enlargement.
2006. ISBN 951-791-988-3, ISBN 951-791-989-1 (e-version).

A:267. RAIMO VOUTILAINEN: In Search for the Best Alliance Structure Banks and Insurance Companies. 2006. ISBN 951-791-994-8, ISBN 951-791-995-6 (e-version).

A:268. ANTERO PUTKIRANTA: Industrial Benchmarks: From World Class to Best in Class. Experiences from Finnish Manufacturing at Plant Level.
2006. ISBN 951-791-996-4, ISBN 951-791-997-2 (e-version).

A:269. ELINA OKSANEN-YLIKOSKI: Businesswomen, Dabblers, Revivalists, or Conmen? Representation of selling and salespeople within academic, network marketing practitioner and media discourses. 2006. ISBN 951-791-998-0, ISBN 951-791-99-9. (e-version).

A:270. TUIJA VIRTANEN: Johdon ohjausjärjestelmät muuttuvassa toimintaympäristössä. 2006.
ISBN 952-488-000-8, ISBN 952-488-001-6 (e-version).

A:271. MERJA KARPPINEN: Cultural Patterns of Knowledge Creation. Finns and Japanese as Engineers and Poets. 2006. ISBN-10: 952-488-010-5, ISBN-13: 978-952-488-010.
E-version: ISBN-10: 952-488-011-3, ISBN-13: 978-952-488-011-4.

A:272. AKSELI VIRTANEN: Biopoliittisen talouden kritiikki. 2006.
E-version: ISBN-10: 952-488-012-1, ISBN-13: 978-952-488-012-1.

A:273. MARIA JOUTSENVIRTA: Ympäristökeskustelun yhteiset arvot. Diskurssianalyysi Enson ja Greenpeacen ympäristökirjoituksista. 2006.
ISBN-10: 952-488-013-X, ISBN-13: 978-952-488-013-8.
E-version: ISBN-10: 952-488-014-8, ISBN-13: 978-952-488-014-5.

A:274. ELIAS RANTAPUSKA: Essays on Investment Decisions of Individual and Institutional Investors. 2006. ISBN-10: 952-488-029-6, ISBN-13: 978-952-488-029-9.
E-version: ISBN-10: 952-488-030-X, ISBN-13: 978-952-488-030-5.

A:275. MIKKO JALAS: Busy, Wise and Idle Time. A Study of the Temporalities of Consumption in the Environmental Debate. 2006.
ISBN-10: 952-488-036-9, ISBN-13: 978-952-488-036-7.
E-version: ISBN-10: 952-488-037-7, ISBN-13: 978-952-488-037-4.

A:276. ANNE ÄYVÄRI: Käsityöyrittäjien verkosto-osaaminen. 2006.
ISBN-10: 952-488-042-3, ISBN-13: 978-952-488-042-8.

A:277. KRISTIINA MÄKELÄ: Essays On Interpersonal Level Knowledge Sharing Within the Multinational Corporation. 2006.
ISBN-10: 952-488-045-8, ISBN-13: 978-952-488-045-9.
E-version: ISBN-10: 952-488-050-4, ISBN-13: 978-952-488-050-3.

A:278. PERTTI PULKKINEN: A Stepwise Refinement Approach to Approximating the Pareto Surface in Nonlinear Multiobjective Optimisation. 2006.
ISBN-10: 952-488-054-7, ISBN-13: 978-952-488-054-1.

A:279. SINIKKA PESONEN: Luonto liiketoiminnassa ja ekologia elämäntavassa. Kertomuksia muutoksen mahdollisuuksista ja mahdottomuuksista. 2006.
ISBN-10: 952-488-060-1, ISBN-13: 978-952-488-060-2.
E-version: ISBN-10: 952-488-061-X, ISBN-13: 978-952-488-061-9.

A:280. HANNA KALLA: Integrated Internal Communications in the Multinational Corporation. 2006. ISBN-10: 952-488-063-6, ISBN-13: 978-952-488-063-3.
E-version: ISBN-10: 952-488-064-4, ISBN-13: 978-952-488-064-0.

A:281. TAISTO KANGAS: Suomen pankkikriisin alueellinen ulottuvuus. Esseitä paikallisista toimijoista ja toteuttajista. 2006.
ISBN-10: 952-488-065-2, ISBN-13: 978-952-488-065-7.

A:282. XAVIER CARPENTIER: Essays on the Law and Economics of Intellectual Property. 2006. ISBN-10: 952-488-067-9, ISBN-13: 978-952-488-067-1.
E-version: ISBN-10: 952-488-068-7, ISBN-13: 978-952-488-068-8.

A:283. OLIVIER IRRMANN: Intercultural Communication and the Integration of Cross-border Acquisitions. 2006. ISBN-10: 952-488-069-5, ISBN-13: 978-952-488-069-5.

A:284. ERKKI RÄTY: Liiketoiminnan ja informaatiotekniikan strategisen linjakkuuden vaikutus suuryritysten IT:n tehokkuuteen. 2006.
ISBN-10: 952-488-072-5, ISBN-13: 978-952-488-072-5.

A:285. NIINA MALLAT: Consumer and Merchant Adoption of Mobile Payments. 2006.
ISBN-10: 952-488-077-6, ISBN-13: 978-952-488-078-7.
E-version: ISBN-10: 952-488-078-4, ISBN-13: 978-952-488-078-7.

A:286. ANU H. BASK: Preconditions of Successful Supply Chain Relationships. Integrated Processes and Differentiated Services. 2006.
ISBN-10: 952-488-079-2, ISBN-13: 978-952-488-079-4.

A:287. TIMO JÄRVENSIVU: Values-driven management in strategic networks: A case study of the influence of organizational values on cooperation. 2007.
ISBN-10: 952-488-081-4, ISBN-13: 978-952-488-081-7.

A:288. PETRI HILLI: Riskinhallinta yksityisen sektorin työeläkkeiden rahoituksessa. 2007.
ISBN-10: 952-488-085-7, ISBN-13: 978-952-488-085-5.
E-version: ISBN 978-952-488-110-4.

A:289. ULLA KRUHSE-LEHTONEN: Empirical Studies on the Returns to Education in Finland. 2007.
ISBN 978-952-488-089-3, E-version ISBN 978-952-488-091-6.

A:290. IRJA HYVÄRI: Project Management Effectiveness in Different Organizational Conditions. 2007. ISBN 978-952-488-092-3, E-version: 978-952-488-093-0.

A:291. MIKKO MÄKINEN: Essays on Stock Option Schemes and CEO Compensation. 2007.
ISBN 978-952-488-095-4.

A:292. JAAKKO ASPARA: Emergence and Translations of Management Interests in Corporate Branding in the Finnish Pulp and Paper Corporations. A Study with an Actor-Network Theory Approach. 2007. ISBN 978-952-488-096-1, E-version: 978-952-488-107-4.

A:293. SAMI J. SARPOLA: Information Systems in Buyer-supplier Collaboration. 2007. ISBN 978-952-488-098-5.

A:294. SANNA K. LAUKKANEN: On the Integrative Role of Information Systems in Organizations: Observations and a Proposal for Assessment in the Broader Context of Integrative Devices. 2006. ISBN 978-952-488-099-2.

A:295. CHUNYANG HUANG: Essays on Corporate Governance Issues in China. 2007. ISBN 978-952-488-106-7, E-version: 978-952-488-125-8.

A:296. ALEKSI HORSTI: Essays on Electronic Business Models and Their Evaluation. 2007. ISBN 978-952-488-117-3, E-version: 978-952-488-118-0.

A:297. SARI STENFORS: Strategy tools and strategy toys: Management tools in strategy work. 2007. ISBN 978-952-488-120-3, E-version: 978-952-488-130-2.

A:298. PÄIVI KARHUNEN: Field-Level Change in Institutional Transformation: Strategic Responses to Post-Socialism in St. Petersburg Hotel Enterprises. 2007. ISBN 978-952-488-122-7, E-version: 978-952-488-123-4.

A:299. EEVA-KATRI AHOLA: Producing Experience in Marketplace Encounters: A Study of Consumption Experiences in Art Exhibitions and Trade Fairs. 2007. ISBN 978-952-488-126-5.

A:300. HANNU HÄNNINEN: Negotiated Risks: The Estonia Accident and the Stream of Bow Visor Failures in the Baltic Ferry Traffic. 2007. ISBN 978-952-499-127-2.

A-301. MARIANNE KIVELÄ: Dynamic Capabilities in Small Software Firms. 2007. ISBN 978-952-488-128-9.

A:302. OSMO T.A. SORONEN: A Transaction Cost Based Comparison of Consumers' Choice between Conventional and Electronic Markets. 2007. ISBN 978-952-488-131-9.

A:303. MATTI NOJONEN: Guanxi – The Chinese Third Arm. 2007. ISBN 978-952-488-132-6.

A:304. HANNU OJALA: Essays on the Value Relevance of Goodwill Accounting. 2007. ISBN 978-952-488-133-3, E-version: 978-952-488-135-7.

A:305. ANTTI KAUHANEN: Essays on Empirical Personnel Economics. 2007. ISBN 978-952-488-139-5.

A:306. HANS MÄNTYLÄ: On "Good" Academic Work – Practicing Respect at Close Range. 2007. ISBN 978,952-488-1421-8, E-version: 978-952-488-142-5.

A:307. MILLA HUURROS: The Emergence and Scope of Complex System/Service Innovation. The Case of the Mobile Payment Services Market in Finland. 2007. ISBN 978-952-488-143-2

A:308. PEKKA MALO: Higher Order Moments in Distribution Modelling with Applications to Risk Management. 2007. ISBN 978-952-488-155-5, E-version: 978-952-488-156-2.

A:309. TANJA TANAYAMA: Allocation and Effects of R&D Subsidies: Selection, Screening, and Strategic Behavior. 2007. ISBN 978-952-488-157-9, E-version: 978-952-488-158-6.

A:310. JARI PAULAMÄKI: Kauppiasyrittäjän toimintavapaus ketjuyrityksessä. Haastattelututkimus K-kauppiaan kokemasta toimintavapaudesta agenttiteorian näkökulmasta. 2008. Korjattu painos. ISBN 978-952-488-246-0, E-version: 978-952-488-247-7.

A:311. JANNE VIHINEN: Supply and Demand Perspectives on Mobile Products and Content Services. ISBN 978-952-488-168-5.

A:312. SAMULI KNÜPFER: Essays on Household Finance. 2007. ISBN 978-952-488-178-4.

A:313. MARI NYRHINEN: The Success of Firm-wide IT Infrastructure Outsourcing: an Integrated Approach. 2007. ISBN 978-952-488-179-1.

A:314. ESKO PENTTINEN: Transition from Products to Services within the Manufacturing Business. 2007. ISBN 978-952-488-181-4, E-version: 978-952-488-182-1.

A:315. JARKKO VESA: A Comparison of the Finnish and the Japanese Mobile Services Markets: Observations and Possible Implications. 2007. ISBN 978-952-488-184-5.

A:316. ANTTI RUOTOISTENMÄKI: Condition Data in Road Maintenance Management. 2007. ISBN 978-952-488-185-2, E-version: 978-952-488-186-9.

A:317. NINA GRANQVIST: Nanotechnology and Nanolabeling. Essays on the Emergence of New Technological Fields. 2007. ISBN 978-952-488-187-6, E-version: 978-952-488-188-3.

A:318. GERARD L. DANFORD: INTERNATIONALIZATION: An Information-Processing Perspective. A Study of the Level of ICT Use During Internationalization. 2007. ISBN 978-952-488-190-6.

A:319. TIINA RITVALA: Actors and Institutions in the Emergence of a New Field: A Study of the Cholesterol-Lowering Functional Foods Market. 2007. ISBN 978-952-488-195-1.

A:320. JUHA LAAKSONEN: Managing Radical Business Innovations. A Study of Internal Corporate Venturing at Sonera Corporation. 2007. ISBN 978-952-488-201-9, E-version: 978-952-488-202-6.

A:321. BRETT FIFIELD: A Project Network: An Approach to Creating Emergent Business. 2008. ISBN 978-952-488-206-4, E-version: 978-952-488-207-1.

A:322. ANTTI NURMI: Essays on Management of Complex Information Systems Development Projects. 2008. ISBN 978-952-488-226-2.

A:323. SAMI RELANDER: Towards Approximate Reasoning on New Software Product Company Success Potential Estimation. A Design Science Based Fuzzy Logic Expert System. 2008. ISBN 978-952-488-227-9.

A:324. SEPPO KINKKI: Essays on Minority Protection and Dividend Policy. 2008. ISBN 978-952-488-229-3.

A:325. TEEMU MOILANEN: Network Brand Management: Study of Competencies of Place Branding Ski Destinations. 2008. ISBN 978-952-488-236-1.

A:326. JYRKI ALI-YRKKÖ: Essays on the Impacts of Technology Development and R&D Subsidies. 2008. ISBN 978-952-488-237-8.

A:327. MARKUS M. MÄKELÄ: Essays on software product development. A Strategic management viewpoint. 2008. ISBN 978-952-488-238-5.

A:328. SAMI NAPARI: Essays on the gender wage gap in Finland. 2008. ISBN 978-952-488-243-9.

A:329. PAULA KIVIMAA: The innovation effects of environmental policies. Linking policies, companies and innovations in the Nordic pulp and paper industry. 2008. ISBN 978-952-488-244-6.

B-SARJA: TUTKIMUKSIA - RESEARCH REPORTS. ISSN 0356-889X.

B:65. HANS MÄNTYLÄ – PERTTI TIITTULA – MAARET WAGER (TOIM.): Pää hetkeksi pinnan alle. Akateeminen melontamatka. 2006. ISBN 951-791-982-4.

B:66. KRISTIINA KORHONEN WITH ERJA KETTUNEN & MERVI LIPPONEN: Development of Finno-Korean Politico-Economic Relations. 2005. 951-791-984-0, ISBN 951-791-985-9 (e-version).

B:67. RIITTA KOSONEN – MALLA PAAJANEN – NOORA REITTU: Gateway-matkailu tuottaa uusia matkailualueita. 2006. ISBN 951-791-986-7, ISBN 951-791-987-5 (e-version).

B:68. ANU H. BASK – SUSANNA A. SAIRANEN: Helsingin kauppakorkeakoulun tohtorit työelämässä. 2005. ISBN 951-791-991-3, ISBN 951-791-992-1 (e-version).

B:69. OKSANA IVANOVA – HANNU KAIPIO – PÄIVI KARHUNEN–SIMO LEPPÄNEN – OLGA MASHKINA – ELMIRA SHARAFUTDINOVA – JEREMY THORNE: Potential for Enterprise Cooperation between Southeast Finland and Northwest Russia. 2006. ISBN 952-488-007-5.

B:70. VIRPI SERITA (toim.) – MARIA HOLOPAINEN – LIISA KOIKKALAINEN – JERE LEPPÄNIEMI – SEPPO MALLENIUS – KARI NOUSIAINEN – ANU PENTTILÄ – OUTI SMEDLUND: Suomalais-japanilaista viestintää yrityselämässä. Haastattelututkimus yhteistoiminnan edellytyksistä suomalais-japanilaisessa liiketoimintaympäristössä. 2006. ISBN-10: 952-488-015-6, ISBN-13: 978-952-488-015-2. E-versio: ISBN-10 952-488-016-4, ISBN-13: 978-952-488-016-9.

B:71. ARTO LINDBLOM: Arvoa tuottava kauppiasyrittäjyys ketjuliiketoiminnassa. 2006. ISBN-10: 952-488-031-8, ISBN-13: 978-952-488-031-2. E-versio: 952-488-032-6, ISBN-13: 978-952-488-032-9.

B:72. Helsingin kauppakorkeakoulun tohtorit 2001-2006. 2006. ISBN-10: 952-488-034-2, ISBN-13: 978-952-488-034-3. E-versio: ISBN-10: 952-488-046-6, ISBN-13: 978-952-488-046-6.

B:73. RIITTA KOSONEN – ALPO TANI: Kohti laajentuvia kotimarkkinoita vai rajallisia kasvukeskuksia? Suuret kaupunkiseudut ja suomalaisyritysten kansainvälistyminen Baltiassa. 2006. ISBN-10: 952-488-038-5, ISBN-13: 978-952-488-038-1. E-versio: ISBN-10: 952-488-039-3, ISBN-13: 978-952-488-039-8.

B:74. KRISTIINA KORHONEN – ERJA KETTUNEN: Pohjoismaiset investoinnit Itä-Aasian tiikeritalouksissa. Kohdemaina Singapore, Hongkong, Etelä-Korea ja Taiwan. 2006 ISBN-10: 952-488-040-7, ISBN-13: 978-952-488-040-4. E-versio: 952-488-041-5, ISBN-13: 978-952-488-041-1.

B:75. SINIKKA VANHALA – MERJA KOLEHMAINEN (eds.): HRM – Between Performance and Employees. Proceedings from the HRM Conference in Helsinki, November 16, 2006. 2006. ISBN-10: 952-488-074-1, ISBN-13: 978-952-488-074-9. E-version: ISBN-10: 952-488-074-1, ISBN-13: 978-952-488-074-9.

B:76. TUIJA NIKKO – PEKKA PÄLLI (toim.): Kieli ja teknologia. Talous ja kieli IV. 2006. ISBN-10: 952-488-088-1, ISBN-13: 978-952-488-088-6.

B:77. MATTI KAUTTO – ARTO LINDBLOM – LASSE MITRONEN: Kaupan liiketoimintaosaaminen. 2007. ISBN 978-952-488-109-8.

B:78. NIILO HOME: Kauppiasyrittäjyys. Empiirinen tutkimus K-ruokakauppiaiden yrittäjyysasenteista. Entrepreneurial Orientation of Grocery Retailers – A Summary. ISBN 978-952-488-113-5, E-versio: ISBN 978-952-488-114-2.

B:79. PÄIVI KARHUNEN – OLENA LESYK – KRISTO OVASKA: Ukraina suomalaisyritysten toimintaympäristönä. 2007. ISBN 978-952-488-150-0, E-versio: 978-952-488-151-7.

B:80. MARIA NOKKONEN: Näkemyksiä pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiöistä. Retorinen diskurssianalyysi Helsingin Sanomien verkkokeskusteluista. Nasta-projekti. 2007. ISBN 978-952-488-166-1, E-versio: 978-952-488-167-8.

B:81. PIIA HELISTE – RIITTA KOSONEN – MARJA MATTILA: Suomalaisyritykset Baltiassa tänään ja huomenna: Liiketoimintanormien ja -käytäntöjen kehityksestä. 2007. ISBN 978-952-488-177-7, E-versio: 978-952-488-183-8.

B:82. OLGA MASHKINA – PIIA HELISTE – RIITTA KOSONEN: The Emerging Mortgage Market in Russia: An Overview with Local and Foreign Perspectives. 2007. ISBN 978-952-488-193-7, E-version: 978-952-488-194-4.

B:83. PIIA HELISTE – MARJA MATTILA – KRZYSZTOF STACHOWIAK: Puola suomalaisyritysten toimintaympäristönä. 2007. ISBN 978-952-488-198-2, E-versio: 978-952-488-199-9.

B:84. PÄIVI KARHUNEN – RIITTA KOSONEN – JOHANNA LOGRÉN – KRISTO OVASKA: Suomalaisyritysten strategiat Venäjän muuttuvassa liiketoimintaympäristössä. 2008. ISBN 978-953-488-212-5, E-versio: 978-952-488-241-5.

B:85. MARJA MATTILA – EEVA KEROLA – RIITTA KOSONEN: Unkari suomalaisyritysten toimintaympäristönä. 2008. ISBN 978-952-488-213-2, E-versio: 978-952-488-222-4.

B:87. SINIKKA VANHALA – SINIKKA PESONEN: Työstä nauttien. SEFE:en kuuluvien nais- ja miesjohtajien näkemyksiä työstään ja urastaan. 2008. ISBN 978-952-488-224-8, E-versio: 978-952-488-225-5.

B:88. POLINA HEININEN – OLGA MASHKINA – PÄIVI KARHUNEN – RIITTA KOSONEN: Leningradin lääni yritysten toimintaympäristönä: pk-sektorin näkökulma.
2008. ISBN 978-952-488-231-6, E-versio: 978-952-488-235-4.

B:89. Ольга Машкина – Полина Хейнинен: Влияние государственного сектора на развитие малого и среднего предпринимательства в Ленинградской области: взгляд предприятий.
2008. ISBN 978-952-488-233-0, E-version: 978-952-488-240-8.

B:90. MAI ANTTILA – ARTO RAJALA (Editors): Fishing with business nets – keeping thoughts on the horizon Professor Kristian Möller.
2008. ISBN 978-952-488-249-1, E-version 978-952-488-250-7.

B:91. RENÉ DE KOSTER – WERNER DELFMANN (Editors): Recent developments in supply chain management.
2008. ISBN 978-952-488-251-4, E-version 978-952-488-252-1.

B:92 KATARIINA RASILAINEN: Valta orkesterissa. Narratiivinen tutkimus soittajien kokemuksista ja näkemyksistä.
2008. ISBN 978-952-488-254-5, E-versio 978-952-488-256-9.

N-SARJA: HELSINKI SCHOOL OF ECONOMICS. MIKKELI BUSINESS CAMPUS PUBLICATIONS.
ISSN 1458-5383

N:46. SIRKKU REKOLA: Kaupallinen ystävällisyys - sosiaalinen vuorovaikutus päivittäistavarakaupan lähimyymälän kilpailuetuna. 2006. ISBN 951-791-990-5.

N:47. RIIKKA PIISPA – ASKO HÄNNINEN: Etelä-Savo ja näkökulmia e-työn kehittämiseen. Tutkimus e-työn tilasta ja e-työhankkeiden toteutusmahdollisuuksista etelä-savossa.
2006. ISBN 951-791-993-X.

N:48. VESA KOKKONEN: Vientiohjelmien vaikuttavuus. 2006. ISBN 952-488-002-4.

N:49. RAMI PIIPPONEN: Helsingin kauppakorkeakoulun opiskelijoiden ja sieltä vuonna 2000 valmistuneiden maistereiden yrittäjyysasenteet vuonna 2004.
2006. ISBN 952-488-004-0.

N:50. VESA KOKKONEN: Oma yritys – koulutusohjelman vaikuttavuus. 2006.
ISBN-10: 952-488-017-2, ISBN-13: 978-952-488-017-6.

N:51. VESA KOKKONEN: Firma – koulutusohjelman vaikuttavuus. 2006
ISBN-10: 952-488-018-0, ISBN-13: 978-952-488-018-3.

N:52. VESA KOKKONEN: Asiantuntijayrittäjyyden erikoispiirteet. 2006.
ISBN-10: 952-488-019-9, ISBN-13: 978-952-488-019-0.

N:53. MIKKO SAARIKIVI – VESA KOKKONEN: Pääkaupunkiseudun ja Hämeen ammattikorkeakoulujen alumnien yrittäjyysmotivaatio ja yrittäjyysasenteet vuonna 2005. 2006.
ISBN-10: 952-488-024-5, ISBN-13: 978-952-488-024-4.

N:54. MIKKO SAARIKIVI – VESA KOKKONEN: Yrittäjyysmotivaatio ja yrittäjyysasenteet ammattikorkeakouluissa vuonna 2005. Kansainväliset opiskelijat. 2006.
ISBN-10: 952-488-025-3, ISBN-13: 978-952-488-025-1.

N:55. MIKKO SAARIKIVI – VESA KOKKONEN: Yrittäjyysmotivaatio ja yrittäjyysasenteet pääkaupunkiseudun ja Hämeen ammattikorkeakouluissa vuonna 2005. Suomenkieliset opiskelijat. 2006. ISBN-10: 952-488-026-1, ISBN-13: 978-952-488-026-8.

N:56. MIKKO SAARIKIVI – VESA KOKKONEN: Pääkaupunkiseudun ja Hämeen ammattikorkeakoulujen opetushenkilökunnan yrittäjyysasenteet. 2006.
ISBN-10: 952-488-027-X, ISBN-13: 978-952-488-027-5.

N:57. MIKKO SAARIKIVI – VESA KOKKONEN: Yrittäjyysmotivaatio ja yrittäjyysasenteet pääkaupunkiseudun ja Hämeen ammattikorkeakouluissa vuonna 2005. Mukana HAMKin sisäinen tutkimus. 2006. ISBN-10: 952-488-028-8, ISBN-13: 978-952-488-028-2.

N:58. MIRVA NORÉN: PK-yrityksen johtajan rooli sosiaalisen pääoman edistäjänä. 2006.
ISBN-10: 952-488-033-4, ISBN-13: 978-952-488-033-6.

N:59. TOMI HEIMONEN – MARKKU VIRTANEN: Liiketoimintaosaaminen Itä-Suomessa. 2006.
ISBN-10: 952-488-044-X, ISBN-13: 978-952-488-044-2.

N:60. JOHANNA GRANBACKA – VESA KOKKONEN: Yrittäjyys ja innovaatioiden kaupallistaminen. Opintokokonaisuuden vaikuttavuus. 2006.
ISBN-10: 952-488-057-1, ISBN-13: 978-952-488-057-2.

N:61. VESA KOKKONEN: Startti! – Yrittäjänä koulutusohjelman vaikuttavuus. 2006.
ISBN-10: 952-488-080-6, ISBN-13: 978-952-488-080-0.

N:62. SOILE MUSTONEN: Yrittäjyysasenteet korkeakouluissa. Case-tutkimus Mikkelin ammattikorkeakoulun opettajien ja opiskelijoiden yrittäjyysasenteista. 2006.
ISBN-10: 952-488-083-0, ISBN-13: 978-952-488-084-8.

N:63. SOILE MUSTONEN – ANNE GUSTAFSSON-PESONEN: Oppilaitosten yrittäjyyskoulutuksen kehittämishanke 2004–2006 Etelä-Savon alueella. Tavoitteiden, toimenpiteiden ja vaikuttavuuden arviointi. 2007. ISBN: 978-952-488-086-2.

N:64. JOHANNA LOGRÉN – VESA KOKKONEN: Pietarissa toteutettujen yrittäjäkoulutusohjelmien vaikuttavuus. 2007. ISBN 978-952-488-111-1.

N:65. VESA KOKKONEN: Kehity esimiehenä – koulutusohjelman vaikuttavuus. 2007.
ISBN 978-952-488-116-6.

N:66. VESA KOKKONEN – JOHANNA LOGRÉN: Kaupallisten avustajien – koulutusohjelman vaikuttavuus. 2007. ISBN 978-952-488-116-6.

N:67. MARKKU VIRTANEN: Summary and Declaration. Of the Conference on Public Support Systems of SME's in Russia and Other North European Countries. May 18 – 19, 2006, Mikkeli, Finland. 2007. ISBN 978-952-488-140-1.

N:68. ALEKSANDER PANFILO – PÄIVI KARHUNEN: Pietarin ja Leningradin läänin potentiaali kaakkoissuomalaisille metallialan yrityksille. 2007. ISBN 978-952-488-163-0.

N:69. ALEKSANDER PANFILO – PÄIVI KARHUNEN – VISA MIETTINEN: Pietarin innovaatiojärjestelmä jayhteistyöpotentiaali suomalaisille innovaatiotoimijoille. 2007. ISBN 978-952-488-164-7.

N:70. VESA KOKKONEN: Perusta Oma Yritys – koulutusohjelman vaikuttavuus. 2007. ISBN 978-952-488-165-4.

N:71. JARI HANDELBERG – MIKKO SAARIKIVI: Tutkimus Miktech Yrityshautomon yritysten näkemyksistä ja kokemuksista hautomon toiminnasta ja sen edelleen kehittämisestä. 2007. ISBN 978-952-488-175-3.

N:72. SINIKKA MYNTTINEN – MIKKO SAARIKIVI – ERKKI HÄMÄLÄINEN: Mikkelin Seudun yrityspalvelujen henkilökunnan sekä alueen yrittäjien näkemykset ja suhtautuminen mentorointiin. 2007. ISBN 978-952-488-176-0.

N:73. SINIKKA MYNTTINEN: Katsaus K-päivittäistavarakauppaan ja sen merkitykseen Itä-Suomessa. 2007. ISBN 978-952-488-196-8.

N:74. MIKKO SAARIKIVI: Pk-yritysten kansainvälistymisen sopimukset. 2008. ISBN 978-952-488-210-1.

N:75. LAURA TUUTTI: Uutta naisjohtajuutta Delfoi Akatemiasta – hankkeen vaikuttavuus. 2008. ISBN 978-952-488-211-8.

N:76. LAURA KEHUSMAA – JUSSI KÄMÄ – ANNE GUSTAFSSON-PESONEN (ohjaaja): StuNet -Business Possibilities and Education - hankkeen arviointi. 2008. ISBN 978-952-488-215-6.

N:77. PÄIVI KARHUNEN – ERJA KETTUNEN – VISA MIETTINEN – TIINAMARI SIVONEN: Determinants of knowledge-intensive entrepreneurship in Southeast Finland and Northwest Russia. 2008. ISBN 978-952-488-223-1.

N:78. ALEKSANDER PANFILO – PÄIVI KARHUNEN – VISA MIETTINEN: Suomalais-venäläisen innovaatioyhteistyön haasteet toimijanäkökulmasta. 2008. ISBN 978-952-488-232-3.

N:79. VESA KOKKONEN: Kasva Yrittäjäksi – koulutusohjelman vaikuttavuus. 2008. ISBN 978-952-488-248-4.

W-SARJA: TYÖPAPEREITA - WORKING PAPERS . ISSN 1235-5674.
ELECTRONIC WORKING PAPERS, ISSN 1795-1828.

W:397. MIKA HYÖTYLÄINEN – KRISTIAN MÖLLER: Key to Successful Production of Complex ICT Business Services. 2006. ISBN 952-488-003-2 (Electronic working paper).

W:398. PANU KALMI: The Disappearance of Co-operatives from Economics Textbooks. 2006. ISBN 952-488-005-9 (Electronic working paper).

W:399. ARTO LAHTI: The New Industrial Organization (IO) Economics of Growth Firms in Small Open Countries like Finland. 2006. ISBN 952-488-006-7 (Electronic working paper).

W:400. MARKO MERISAVO: The Effects of Digital Marketing Communication on Customer Loyalty: An Integrative Model and Research Propositions. 2006.
ISBN-10: 952-488-009-1, ISBN-13: 978-952-488-009-1 (Electronic working paper).

W:401. MARJUT LOVIO – MIKA KUISMA: Henkilöstöraportointi osana yhteiskuntavastuuraportointia. Yritysten nykykäytäntöjen kehittäminen. 2006.
ISBN-10: 952-488-020-2, ISBN-13: 978-952-488-020-6. (Electronic working paper).

W:402. PEKKA MALO: Multifractality In Nordic Electricity Markets. 2006.
ISBN-10: 952-488-048-2, ISBN-13: 978-952-488-048-0. (Electronic working paper).

W:403. MARI NYRHINEN: IT Infrastructure: Structure, Properties and Processes. 2006.
ISBN-10: 952-488-049-0, ISBN-13: 978-952-488-049-7.

W:404. JUSSI HAKANEN – YOSHIAKI KAWAJIRI – KAISA MIETTINEN – LORENZ T. BIEGLER: Interactive Multi-Objective Optimization of Simulated Moving Bed Processes using IND-NIMBUS and IPOPT. 2006.
ISBN-10: 952-488-055-5, ISBN-13: 978-952-488-055-8.

W:405. JUSSI HAKANEN – PETRI ESKELINEN: Ideas of Using Trade-oFF Information in Supporting the Decision Maker in Reference Point Based Interactive Multiobjective Optimization. 2006.
ISBN-10: 952-488-062-8, ISBN-13: 978-952-488-062-6.

W:406. OUTI DORSÉN – PIA IKONEN – LAURA JAKOBSSON – LAURA JOKINEN – JUKKA KAINULAINEN – KLAUS KANGASPUNTA – VISA KOSKINEN – JANNE LEINONEN – MINNA MÄKELÄINEN – HEIKKI RAJALA – JAANA SAVOLAINEN: The Czech Republic from the viewpoint of Finnish companies,expatriates and students. Report of the Special program study trip to Prague in spring 2006. 2006.
ISBN-10: 952-488-070-9, ISBN-13: 978-952-488-070-1.

W:407. KRISTIAN MÖLLER – ARTO RAJALA: Business Nets: Classification and Management Mechanisms. 2006. ISBN-10: 952-488-071-7, ISBN-13: 978-952-488-071-8.

W:408. MIKA KUISMA – MARJUT LOVIO: EMAS- ja GRI-raportointi osana yhteiskuntavastuullisuutta. Jatkuvan parantamisen toteaminen yritysten raportoinnin avulla. 2006.
ISBN-10: 952-488-075-X, ISBN-13: 978-952-488-075-6.

W:409. HENRI RUOTSALAINEN – EEVA BOMAN – KAISA MIETTINEN – JARI HÄMÄLÄINEN: Interactive Multiobjective Optimization for IMRT. 2006.
ISBN-10: 952-488-076-8, ISBN-13: 978-952-488-076-3.

W:410. MARIANO LUQUE – KAISA MIETTINEN – PETRI ESKELINEN – FRANCISCO RUIZ: Three Different Ways for Incorporating Preference Information in Interactive Reference Point Based Methods. 2006. ISBN-10: 952-488-082-2, ISBN-13: 978-952-488-082-4.

W:411. TIINA RITVALA – NINA GRANQVIST: Institutional Entrepreneurs and Structural Holes in New Field Emergence. Comparative Case Study of Cholesterol-lowering Functional Foods and Nanotechnology in Finland. 2006.
ISBN-10: 952-488-084-9, ISBN-13: 978-952-488-084-8.

W:412. LOTHAR THIELE – KAISA MIETTINEN – PEKKA J. KORHONEN – JULIAN MOLINA: A Preference-Based Interactive Evolutionary Algorithm for Multiobjective Optimization. 2007. ISBN 978-952-488-094-7.

W:413. JAN-ERIK ANTIPIN – JANI LUOTO: Are There Asymmetric Price Responses in the Euro Area? 2007. ISBN 978-952-488-097-8.

W:414. SAMI SARPOLA: Evaluation Framework for VML Systems. 2007. ISBN 978-952-488-097-8.

W:415. SAMI SARPOLA: Focus of Information Systems in Collaborative Supply Chain Relationships. 2007. ISBN 978-952-488-101-2.

W:416. SANNA LAUKKANEN: Information Systems as Integrative Infrastructures. Information Integration and the Broader Context of Integrative and Coordinative Devices. 2007. ISBN 978-952-488-102-9.

W:417. SAMULI SKURNIK – DANIEL PASTERNACK: Uusi näkökulma 1900-luvun alun murroskauteen ja talouden murrosvaiheiden dynamiikkaan. Liikemies Moses Skurnik osakesijoittajana ja -välittäjänä. 2007. ISBN 978-952-488-104-3.

W:418. JOHANNA LOGRÉN – PIIA HELISTE: Kymenlaakson pienten ja keskisuurten yritysten Venäjä-yhteistyöpotentiaali. 2001. ISBN 978-952-488-112-8.

W-419. SARI STENFORS – LEENA TANNER: Evaluating Strategy Tools through Activity Lens. 2007. ISBN 978-952-488-120-3.

W:420. RAIMO LOVIO: Suomalaisten monikansallisten yritysten kotimaisen sidoksen heikkeneminen 2000-luvulla. 2007. ISBN 978-952-488-121-0.

W:421. PEKKA J. KORHONEN – PYRY-ANTTI SIITARI: A Dimensional Decomposition Approach to Identifying Efficient Units in Large-Scale DEA Models. 2007. ISBN 978-952-488-124-1.

W:422. IRYNA YEVSEYEVA – KAISA MIETTINEN – PEKKA SALMINEN – RISTO LAHDELMA: SMAA-Classification - A New Method for Nominal Classification. 2007. ISBN 978-952-488-129-6.

W:423. ELINA HILTUNEN: The Futures Window – A Medium for Presenting Visual Weak Signals to Trigger Employees' Futures Thinking in Organizations. 2007. ISBN 978-952-488-134-0.

W:424. TOMI SEPPÄLÄ – ANTTI RUOTOISTENMÄKI – FRIDTJOF THOMAS: Optimal Selection and Routing of Road Surface Measurements. 2007. ISBN 978-952-488-137-1.

W:425. ANTTI RUOTOISTENMÄKI: Road Maintenance Management System. A Simplified Approach. 2007. ISBN 978-952-488-1389-8.

W:426. ANTTI PIRJETÄ – VESA PUTTONEN: Style Migration in the European Markets 2007. ISBN 978-952-488-145-6.

W:427. MARKKU KALLIO – ANTTI PIRJETÄ: Incentive Option Valuation under Imperfect Market and Risky Private Endowment. 2007. ISBN 978-952-488-146-3.

W:428. ANTTI PIRJETÄ – SEPPO IKÄHEIMO – VESA PUTTONEN: Semiparametric Risk Preferences Implied by Executive Stock Options. 2007. ISBN 978-952-488-147-0.

W:429. OLLI-PEKKA KAUPPILA: Towards a Network Model of Ambidexterity. 2007. ISBN 978-952-488-148-7.

W:430. TIINA RITVALA – BIRGIT KLEYMANN: Scientists as Midwives to Cluster Emergence. An Interpretative Case Study of Functional Foods. 2007. ISBN 978-952-488-149-4.

W:431. JUKKA ALA-MUTKA: Johtamiskyvykkyyden mittaaminen kasvuyrityksissä. 2007. ISBN 978-952-488-153-1.

W:432. MARIANO LUQUE – FRANCISCO RUIZ – KAISA MIETTINEN: GLIDE – General Formulation for Interactive Multiobjective Optimization. 2007. ISBN 978-952-488-154-8.

W:433. SEPPO KINKKI: Minority Protection and Information Content of Dividends in Finland. 2007. ISBN 978-952-488-170-8.

W:434. TAPIO LAAKSO: Characteristics of the Process Supersede Characteristics of the Debtor Explaining Failure to Recover by Legal Reorganization Proceedings. 2007. ISBN 978-952-488-171-5.

W:435. MINNA HALME: Something Good for Everyone? Investigation of Three Corporate Responsibility Approaches. 2007. ISBN 978-952-488-189.

W:436. ARTO LAHTI: Globalization, International Trade, Entrepreneurship and Dynamic Theory of Economics.The Nordic Resource Based View. Part One. 2007 ISBN 978-952-488-191-3.

W:437. ARTO LAHTI: Globalization, International Trade, Entrepreneurship and Dynamic Theory of Economics.The Nordic Resource Based View. Part Two. 2007 ISBN 978-952-488-192-0.

W:438. JANI KILPI: Valuation of Rotable Spare Parts. 2007. ISBN 978-952-488-197-5.

W:439. PETRI ESKELINEN – KAISA MIETTINEN – KATHRIN KLAMROTH – JUSSI HAKANEN: Interactive Learning-oriented Decision Support Tool for Nonlinear Multiobjective Optimization: Pareto Navigator. 2007. ISBN 978-952-488-200-2.

W:440. KALYANMOY DEB – KAISA MIETTINEN – SHAMIK CHAUDHURI: Estimating Nadir Objective Vector: Hybrid of Evolutionary and Local Search. 2008. ISBN 978-952-488-209-5.

W:441. ARTO LAHTI: Globalisaatio haastaa pohjoismaisen palkkatalousmallin. Onko löydettävissä uusia aktiivisia toimintamalleja, joissa Suomi olisi edelleen globalisaation voittaja? 2008. ISBN 978-952-488-216-3.

W:442. ARTO LAHTI: Semanttinen Web – tulevaisuuden internet. Yrittäjien uudet liiketoimintamahdollisuudet. 2008. ISBN 978-952-488-217-0.

W:443. ARTO LAHTI: Ohjelmistoteollisuuden globaali kasvustrategia ja immateriaalioikeudet. 2008. ISBN 978-952-488-218-7.

W:444. ARTO LAHTI: Yrittäjän oikeusvarmuus globaalisaation ja byrokratisoitumisen pyörteissä. Onko löydettävissä uusia ja aktiivisia toimintamalleja yrittäjien syrjäytymisen estämiseksi? 2008. ISBN 978-952-488-219-4.

W:445. PETRI ESKELINEN: Objective trade-off rate information in interactive multiobjective optimization methods – A survey of theory and applications. 2008. ISBN 978-952-488-220-0.

W:446. DEREK C. JONES – PANU KALMI: Trust, inequality and the size of co-operative sector – Cross-country evidence. 2008. ISBN 978-951-488-221-7.

W:447. KRISTIINA KORHONEN – RIITTA KOSONEN – TIINAMARI SIVONEN – PASI SAUKKONEN: Pohjoiskarjalaisten pienten ja keskisuurten yritysten Venäjä-yhteistyöpotentiaali ja tukitarpeet. 2008. ISBN 978-952-488-228-6.

W:448. TIMO JÄRVENSIVU – KRISTIAN MÖLLER: Metatheory of Network Management: A Contingency Perspective. 2008. ISBN 978-952-488-231-6.

W:449. PEKKA KORHONEN: Setting "condition of order preservation" requirements for the priority vector estimate in AHP is not justified. 2008. ISBN 978-952-488-242-2.

Z-SARJA: HELSINKI SCHOOL OF ECONOMICS.
CENTRE FOR INTERNATIONAL BUSINESS RESEARCH. CIBR WORKING PAPERS. ISSN 1235-3931.

Z:11. MIKA GABRIELSSON – PETER GABRIELSSON – ZUHAIR AL-OBAIDI – MARKKU SALIMÄKI – ANNA SALONEN: Globalization Impact on Firms and their Regeneration Strategies in High-tech and Knowledge Intensive Fields. 2006.
ISBN-10: 952-488-021-0, ISBN-13: 978-952-488-021-3.

Z:12. T.J. VAPOLA – PÄIVI TOSSAVAINEN — MIKA GABRIELSSON: Battleship Strategy: Framework for Co-opetition between MNCS and Born Globals in the High-tech Field.
ISBN-10: 952-488-022-9, ISBN-13: 978-952-488-022-0.

Z:13. V. H. MANEK KIRPALANI – MIKA GABRIELSSON: Further Conceptualization Regarding Born Globals. 2006. ISBN-10: 952-488-023-7, ISBN-13: 978-952-488-023-7.

Z:14. MIKA GABRIELSSON – V. H. MANEK KIRPALANI: Globalization: What is New; Effective Global Strategies. 2006. ISBN-10: 952-488-059-8, ISBN-13: 978-952-488-059-6.

Z:15. TOMMI PELKONEN – MIKA GABRIELSSON: Market Expansion and Business Operation Mode Strategies of Born Internationals in the Digital Media Field. 2006.
ISBN-10: 952-488-058-X, ISBN-13: 978-952-488-058-9.

Z:16. PETER GABRIELSSON – MIKA GABRIELSSON: Marketing Strategies for Global Expansion in the ICT Field. 2007. ISBN 978-952-488-105-0.

Z:17. MIKA GABRIELSSON – JARMO ERONEN – JORMA PIETALA: Internationalization and Globalization as a Spatial Process. 2007. ISBN 978-952-488-136-4.

Kaikkia Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisusarjassa ilmestyneitä julkaisuja voi tilata osoitteella:

KY-Palvelu Oy
Kirjakauppa
Runeberginkatu 14-16
00100 Helsinki
Puh. (09) 4313 8310, fax (09) 495 617
Sähköposti: kykirja@ky.hse.fi

Helsingin kauppakorkeakoulu
Julkaisutoimittaja
PL 1210
00101 Helsinki
Puh. (09) 4313 8579, fax (09) 4313 8305
Sähköposti: julkaisu@hse.fi

All the publications can be ordered from

Helsinki School of Economics
Publications officer
P.O.Box 1210
FIN-00101 Helsinki
Phone +358-9-4313 8579, fax +358-9-4313 8305
E-mail: julkaisu@hse.fi