

# **NAISJOHTAJA**

**—**

# **BIMBO BOSSI VAI HYVÄ JÄTKÄ?**

**NAISPUOLISTEN  
MUSIIKINJOHTAJIEN  
KOKEMUKSIA**

**TUTKIELMA (MAISTERI)  
23.2.2018  
SABRINA LJUNGBERG  
MUSIIKKIKASVATUKSEN AINERYHMÄ  
SIBELIUS-AKATEMIA  
TAIDEYLIOPISTO**

|   |                  |
|---|------------------|
| <b>Tutkielman nimi</b>  | <b>Sivumäärä</b> |
| Bimbo bossi vai hyvä jätkä? Naispuolisten musiikinjohtajien kokemuksia 91 + liitteet  |                  |
| <b>Tekijän nimi</b>   | <b>Lukukausi</b> |
| Sabrina Ljungberg   | Kevät 2018       |
| <b>Aineryhmän nimi</b>  |                  |
| Musiikkikasvatuksen aineryhmä   |                  |
| <p>Tutkimuksen tarkoitus on kuvata naispuolisten musiikinjohtajien kertomuksia työstään sekä työn ja sukupuolen mahdollisesta yhteydestä. Tutkimuksen avulla pohdin vallitsevia kulttuurisia käsityksiä ja sosiaalisia rakenteita suomalaisessa musiikkielämässä. Tutkimuskysymykseni ovat: <i>Miten vastaajat kuvailevat ammattiaan musiikinjohtajina?</i> sekä <i>Miten vastaajat kuvailevat ammatin ja sukupuolen välistä yhteyttä?</i></p> <p>Musiikinjohtamisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa taiteellista johtajuutta kuorojen, orkesterien sekä erilaisten vokaali- ja instrumenttiyhtyeiden yhteydessä. Musiikinjohtamista tarkastellaan sekä taiteellisesti että pedagogisena johtajuutena. Sukupuoli (<i>gender</i>) käsitetään sosiaalisesti rakentuvaksi, opituksi ja performatiiviseksi kokonaisuudeksi. Teoreettisena viitekehyksenä käytetään sukupuolentutkimuksen, feministisen pedagogiikan ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kirjallisuutta. Tutkimusmenetelmä on <i>mixed methods</i> -tyyppinen, laadullista ja määrällistä tutkimusta yhdistelevä tutkimus. Tutkimus on toteutettu internetkyselynä, johon osallistui 21 taustoiltaan erilaista naispuolista musiikinjohtajaa. Tarkoitukseni on tuoda esiin musiikinjohtajina työskentelevien naisten kokemuksia ja niiden taustalla vaikuttavia ilmiöitä tarkan yksittäisen henkilökuvauksen sijaan. Pohdintaluvussa tarkastelen teoreettisen kirjallisuuden ja tutkimusaineistoni välistä yhteyttä, sekä esittelen tekemäni johtopäätökset ja tulevia tärkeitä tutkimusaiheita.</p> <p>Musiikinjohtajalta edellytetään aineiston perusteella monipuolista musiikillista osaamista ja laaja-alaisia opintoja. Tämä heijastuu työnkuvaan: musiikinjohtajan ammatille on ominaista eräänlainen musiikin sekatyöläisyys. Musiikinjohtajien koulutuksessa ei aineiston perusteella huomioida tarpeeksi työn psykologista ja pedagogista luonnetta. Johtamistyön perustana koettiin hyvä vuorovaikutus, avoimuus ja turvallisen ilmapiirin luominen. Sukupuolen vaikutus musiikinjohtajan työhön ilmenee perhe-elämän ja työelämän yhdistämiseen liittyvinä haasteina, palkkaeroina, korkean profiilin johtotehtävien mieskeskisuutenä, ennakkoluuloina ja eri tavoin ilmenevänä vähättelynä. Kasvatuksella koetaan olevan tärkeä rooli sukupuolisen tasa-arvon muokkaajana. Tyttöjä ja naisia tulisi kannustaa musiikinjohtajan ammattiin tasa-arvoisesti poikiin ja miehiin nähden. Toiveena oli, että suomalaisessa musiikkikulttuurissa lopetettaisiin jaottelu nais- ja miesjohtajiin, ja että sukupuoliin liittyvistä ennakkoluuloisista asenteista luovutaisiin.</p> <p>Musiikinjohtaja on muusikko- ja taiteilijarooliensa lisäksi myös musiikkikasvattaja. Koulutuksen pohjavireet tiedostettuine ja tiedostamattomine arvoineen vaikuttavat väistämättä toimintaamme. Purkaaksemme sukupuolittuneisuutta ja epätasa-arvoisia valtasuhteita ongelmat täytyy ensin tunnistaa. Keskustelun herätteleminen naisten asemasta ja tuoreen naistiedon tuottaminen ovat oivia tapoja puuttua peliin. Toivon työni olevan itselleni ja lukijalle väline koulutuspoliittiseen keskusteluun osallistumiseksi, musiikkikoulutuksen ravistelemiseksi ja rakenteellisen eriarvoisuuden purkamiseksi.</p> |                  |
| <b>Hakusanat</b>  |                  |
| Musiikkikasvatus, musiikinjohtaminen, sukupuolentutkimus, feministinen pedagogiikka, sosiaalinen oikeudenmukaisuus  |                  |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 Johdanto</b>                                 | <b>5</b>  |
| 1.1 Tutkimusperinne                               | 9         |
| 1.2 Oma tutkimus                                  | 10        |
| <b>2 Nainen musiikinjohtajana</b>                 | <b>12</b> |
| 2.1 Musiikinjohtajuus ammattina                   | 12        |
| 2.1.1 Musiikinjohtamisen määritelmiä              | 12        |
| 2.1.2 Musiikinjohtamisen historiaa                | 15        |
| 2.1.3 Musiikinjohtajan työnkuva                   | 16        |
| 2.1.4 Kuunteleva musiikinjohtajuus                | 18        |
| 2.1.5 Muuttuva työ                                | 18        |
| 2.2 Naisen sukupuoli                              | 19        |
| 2.2.1 Opittu ja sosiaalinen sukupuoli             | 19        |
| 2.2.2 Sukupuolentutkimus ja feministinen tutkimus | 20        |
| 2.2.3 Sukupuoliroolit                             | 21        |
| 2.2.4 Sukupuolinen tasa-arvo                      | 23        |
| 2.2.5 Sukupuoli, kasvatus ja koulutus             | 24        |
| 2.2.6 Sukupuoli ja työ                            | 25        |
| 2.2.7 Äitiys ja työ                               | 26        |
| 2.2.8 Kielenkäyttö                                | 27        |
| 2.3 Sukupuoli musiikissa                          | 28        |
| 2.3.1 Sukupuolentutkimus musiikissa               | 28        |
| 2.3.2 Sukupuoli musiikin traditioissa             | 29        |
| 2.3.3 Sukupuoli musiikkikasvatuksessa             | 30        |
| 2.3.4 Rökkikukat ja hyvät jätkät – tilanvaltaus   | 32        |
| 2.4 Pedagogisia näkökulmia                        | 33        |
| 2.4.1 Feministinen pedagogiikka                   | 33        |
| 2.4.2 Sosiaalinen oikeudenmukaisuus               | 35        |
| <b>3 Tutkimusasetelma</b>                         | <b>37</b> |
| 3.1 Tutkimuksen tarkoitus                         | 37        |
| 3.2 Tutkimusmenetelmät                            | 37        |
| 3.3 Aineistonkeruu ja analysointi                 | 39        |
| 3.4 Tutkimusetiikka                               | 41        |
| <b>4 Naiset äänessä</b>                           | <b>42</b> |
| 4.1 Taustatietoa vastaajista                      | 42        |
| 4.2 Musiikinjohtajan moninainen ammatti           | 44        |
| 4.2.1 Johtajan työnkuva                           | 44        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.2.2 Johtajaihanteita ja -esikuvia  | 45        |
| 4.2.3 Musiikinjohtajuuden kehittymisestä                                   | 46        |
| 4.2.4 Jaettu johtajuus ja taiteellinen yhteistyö                           | 47        |
| 4.2.5 Vuorovaikutuksen luomisesta  | 49        |
| 4.2.6 Musiikinjohtajan työn haasteet ja hedelmät                           | 50        |
| 4.3 Sukupuolen ja musiikinjohtamisen yhteys                                | 52        |
| 4.3.1 Ennakkoluuloja ja ristiriitaisia rooleja – sukupuoli ja johtajuus    | 52        |
| 4.3.2 Äreän näköisenä kuin mies – feminiiniset ja maskuliiniset elementit  | 54        |
| 4.3.3 Siksi koska olen nainen – sukupuolen vaikutus uraan                  | 55        |
| 4.3.4 Vaikeita tyyppejä ja isoja egoja – kokemuksia erilaisista johtajista | 57        |
| 4.3.5 Naiset ovat susia toisilleen – kokemuksia erilaisista kollegoista    | 59        |
| 4.3.6 Lasikattoja ja ennakkoluuloja – kokemuksia tasa-arvosta              | 60        |
| 4.3.7 Tytöttelyä ja bimbon rooli – kokemuksia syrjinnästä                  | 62        |
| 4.3.8 Arvostelevia katseita ja ystävällisiä neuvoja – ulkonäköpaineista    | 64        |
| 4.3.9 Johtaja kuin johtaja – tarvitsemmeko etuliitteitä?                   | 66        |
| 4.4 Tie muutokseen käy avoimuuden kautta – toiveita ammattikentälle        | 67        |
| <b>5 Pohdinta</b>  | <b>70</b> |
| 5.1 Tutkimustulokset   | 70        |
| 5.1.1 Naispuolisten musiikinjohtajien kokemuksia työstään                  | 70        |
| Koulutus ja työn luonne  | 70        |
| Työn arvostus  | 72        |
| Pedagogiikka ja vuorovaikutus  | 72        |
| 5.1.2 Kokemuksia sukupuolen ja johtamistyön yhteydestä                     | 74        |
| Sukupuolen vaikutus ammatinvalintaan                                       | 74        |
| Sukupuolen vaikutus työhön   | 74        |
| Äitiys ja hoivavastuu  | 75        |
| Kieli ja keskustelu  | 76        |
| Tasa-arvon toteutumisesta  | 77        |
| Ratkaisuja tasa-arvon kehittämiseksi                                       | 80        |
| 5.1.3 Tutkimustulokset tiivistetysti                                       | 80        |
| 5.2 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuuspohdinta                          | 81        |
| 5.3 Tulevia tutkimusaiheita  | 83        |
| 5.4 Lopuksi  | 84        |
| Lähteet  | 86        |
| Kiitos!  | 91        |
| Liitteet   | 92        |

# 1 JOHDANTO

”Kiitos! Tämä oli kyllä kerta kaikkiaan upea elämys... En ole koskaan aiemmin ollut naisen johdettavana, mutta nyt se sitten tapahtui!” Näillä sanoilla innostunut, pitkään kuorouran tehnyt mieslaulaja tuli kiittämään minua yhteisen harjoituksemme jälkeen Järvenpäässä keväällä 2014. Olimme aloittamassa suurkuoroprojektia kolmen eri keskiusimaalaisen mieskuoron voimin, yhdessä kahden miespuolisen musiikinjohtajakollegani kanssa. Vilpittömältä vaikuttanut kiitos jäi mieleeni suloisena mutta myös hämmentävänä palautteena. Voiko naisjohtaja olla vielä tänä päivänä joillekin elämys – kuin sirkushuvi, jota tullaan kauempaakin katsomaan?

Sittemmin totuin samanlaiseen ihmettelyyn, ja samassa tahdissa mieslaulajamme tottuivat naispuolisen johtajan kanssa työskentelyyn. Lähtöään totuttiin kuulemaan todellista laulukorkeutta yhtä korkeampaa soivasta oktaavista. Todettiin, että nainen todellakin voi osata johtaa myös mieskuoroa. Ihmettely muuttui myöhemmin ihasteluksi: ”Onpas meillä hurmaava johtajatar” sekä positiivisiksi tarkoitetuiksi kommentteiksi ulkonäöstäni. Sama turhautuminen nosti kuitenkin aika ajoin päätään minussa: arvioidaanko miespuolisia kollegoitani samoin kriteerein kuin minua tai muita naispuolisia musiikinjohtajia? Liittyykö naisellisuuteni tai ulkonäköni jotenkin työssäni onnistumiseen? Onko sukupuoli ylipäätään ratkaiseva tekijä: otetaanko minut uskottavasti omana itsenäni vai kohdellaanko minua ikuisesti *naisjohtajana*?

Moni muukin naispuolinen musiikinjohtaja on saanut osansa sukupuoleen liittyvästä erilaisesta kohtelusta. Kuoronjohdon ammattikentällä naisjohtaja on yleisesti jo varsin hyväksytty ja tavallinen ilmestys, mutta orkesterinjohtajina toimivat naiset aiheuttavat vielä huomattavan paljon provosoitunutta keskustelua. Nuori naispuolisten musiikinjohtajien sukupolvi on joutunut kohtaamaan sukupuoleen liittyvää syrjintää, auktoriteettien antamia hämmentäviä lausuntoja ja jopa seksuaalista häirintää. Esimerkiksi Jorma Panulan 2010-luvun alussa laukomat mielipiteet naisjohtajien kyseenalaisesta pätevyydestä kapellimestarin tehtäviin kaikuvat vielä monen musiikinjohtajan, muusiikon ja musiikin harrastajan korvissa. (Yleisradio 2015)

Leima naisesta heikkona, kykenemättömänä ja epärationaalisena sukupuolena istuu meissä niin tiukassa, että vallalla olevia oletuksia ja asetelmia voi olla hankala tiedostaa ja tunnistaa. Suunta on onneksi kuitenkin kohti alati tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa. Sanomalehdissä ja sosiaalisessa mediassa on käyty 2010-luvulla mielenkiintoista ja kuumaa keskustelua sukupuolisen tasa-arvon toteutumisesta. Eri tavoin ilmenevästä su-

kupuolisesta syrjinnästä ja siihen puuttumisesta on käypänä esimerkkinä sosiaalisessa mediassa levinnyt Me too (minä myös) -kampanja syksyllä 2017, jonka avulla haluttiin herättää huomiota naisten kokeman seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun yleisyydestä (Yleisradio 2017). Kampanjan synnyttämä keskustelu ulottui käsittelemään myös kulttuuri- ja taidealoilla tapahtuvaa seksuaalista häirintää, ja kampanjan myötä noin tuhat esittävän taiteen ammattilaista allekirjoitti vetoomuksen seksuaalisen häirinnän loppumiseksi (Helsingin Sanomat 2017).

Vuonna 2016 vietimme Suomessa naisten äänioikeuden 110-vuotisjuhlaa. Vaikka Suomi on maailman mittakaavassa tasa-arvoasioiden edelläkävijä, kyse on vielä usein sukupuolisen tasa-arvon näennäisestä toteutumisesta. Tasa-arvolaeista huolimatta käytännön elämässä naisten uraa hidastavat edelleenkin lasikatot, erilaiset sukupuoliroolit ja muu rakenteissa piilevä sukupuolinen eriarvoisuus. Vaikka lain mukaan samasta työstä on maksettava sama palkka sukupuoleen katsomatta ja sukupuolinen syrjintä on kiellettyä, joudumme edelleen kohtaamaan räikeitä palkkaeroja miesten ja naisten välillä. *Tasa-arvobarometrin* (2012) mukaan miesten yhteiskunnallinen asema nähdään edelleen naisten asemaa parempana. Eriarvoisuutta ilmenee palkkauksen lisäksi työnjaoissa, uralla etenemisessä, perhe- ja työelämän yhteensovittamisessa sekä sukupuolisen vähättelyn, syrjimyksen tai häirinnän muodossa sekä koettuna väkivallan uhkana. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012)

Naisten ja miesten erilainen kohtelu ja epätasa-arvoisuus ei siis ole ainoastaan mielipideasia vaan tutkimuksin todistettu yhteiskunnallinen ilmiö. Music Finlandin teettämässä, Rimpiläisen (2017) toteuttamassa esiselvityksessä musiikkialan työ- ja luottamustehtävien sukupuolijakaumista todetaan, että sukupuolisen tasa-arvon toteutumiseen on musiikkialalla vielä pitkä matka. Esiselvityksessä oli mukana 1914 musiikkialan työtehtävää, ja toimialoista olivat edustettuina muun muassa musiikin ammattiyhdistystoiminta, tekijänoikeudet, elävä musiikki, musiikin harrastetoiminta, musiikinopetus ja orkesterilaitos. Selvityksessä todetaan, että erityisesti yksityisellä sektorilla musiikkialan ylintä päätäntävaltaa käyttivät pääasiassa miehet. Musiikkialan työntekijöistä naisia oli neljä kymmenestä, mutta taiteellisista johtajista vain yksi kymmenestä oli nainen. (Rimpiläinen. 2017)

Suomen Kuoronjohtajayhdistys toimitti ja julkaisi vuonna 2013 palkkaselvityksen, jota seurasi vuonna 2016 palkkaehdotus *Tietopaketti kuoronjohtajan palkkaukseen*. Palkkaselvityksessä oli käynyt ilmi, että naisjohtajat saivat keskimäärin huomontaa palkkaa kuin mieskollegansa. Tilanne oli epätasa-arvoinen, ja miesjohtajat hallitsivat arvostetuimpia johtajanpaikkoja kuoronjohdon saralla. Selvityksestä ilmeni myös, että

korkeakoulujen johtamisaineiden opettajista ja professoreista lähes kaikki ovat miehiä. Esimerkiksi kuoronjohdon koulutuksen noin kymmenestä vakanssista naisilla oli vain muutama. Sibelius-Akatemian lähihistoriassa kuoronjohdon professuurin (2014) ja lehtoraatin (2015) virkoja täytettäessä näyttötilanteisiin oli valittu niin ikään ainoastaan miehiä. Vuonna 2018 Suomen Kuoronjohtajayhdistys on palkinnut vuoden kuoronjohtajan 24 kertaa, joista vain viidesti tunnustus on kohdistunut naispuoliseen kuoronjohtajaan. (Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry 2018)

Taideyliopiston ensimmäistä *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa* (2017) varten tehdyn selvityksen mukaan koko Taideyliopiston yliopistonlehtoreista, professoreista, tuntiopettajista ja tutkijatohtoreista naisia oli likimain neljä kymmenestä. Ainoastaan tutkijakoulutettavissa ja nuoremmissa tutkijoissa oli naisia miehiä enemmän, kuusi kymmenestä. Sukupuolista tasa-arvoa pyritään edistämään tulevaisuudessa esimerkiksi opiskelijavalinnoissa. Jatkossa valintaraatien sukupuolijakaumat huomioidaan, ja valintaraatien perehdytyksessä käsitellään sukupuolista tasa-arvoa. Lisäksi Taideyliopiston viestintä ja opintomarkkinointi pyritään toteuttamaan sukupuolineutraalisti. (Taideyliopisto 2017, 11–18)

Musiikkikasvatuksen ja kuoronjohdon opiskelijana minua on hämmentänyt kokemani miesvaltaisuus kuoronjohdon opettajissa, professoreissa, tutkintolautakunnissa, kuorokatselmuksissa ja -kilpailuissa. Esimerkiksi kuoronjohdon koulutuksen pääsykoe-lautakunnassa on koostunut tietoni mukaan lähes aina ainoastaan miehistä. Kysyessäni asiasta eräältä opettajalta sain vastaukseksi, että ”päteviä, A-tutkinnon suorittaneita naisjohtajia nyt vain on paljon vähemmän”. Keskustellessamme asiasta huomasimme kuitenkin, että päteviä, lautakuntatyöskentelyyn potentiaalisia naispuolisia kuoronjohtajia oli monia. Eri-ikäisiä naisia olisi mielestäni tärkeää saada lisää organisaatioiden taiteellisiksi johtajiksi, korkeakoulujen professoreiksi ja lehtoreiksi, vieraileviksi opettajiksi sekä tutkinto- ja valintakoelautakuntien jäseniksi.

Vierailin syyskuussa 2015 Nordplus -vaihdon myötä viikon verran tasa-arvon edelläkävijämaana tunnetussa ja vahvasta kuorokulttuuristaan tunnustusta saaneessa Islannissa. Vaihdon aikana tutustuin Reykjavikiin, sen paikalliseen kuorokenttään sekä islantilaisiin kuoronjohtajiin. Vieraalla maalla tuttuja asioita tuli tarkasteltua erilaisesta perspektiivistä. Oli mielenkiintoista seurata suomalaiselle hyvin tutunoloista musiikkikulttuuria ja työskentelytapaa, mutta huomata, että keskeisin ero johtajien välillä ei niinkään vaikuttanut olevan sukupuolen – vaan ennemmin sukupolven – erot. Vanhemman johtajasukupolven työtä värittivät vuosikymmenten kokemus, kilpailukokemukset ja saavutukset, kurinalainen työskentely ja johtajan statuksen, karisman ja maineen

arvostaminen. Nuoremman sukupolven tekijöiden arvoille taas oli ominaista tasa-arvoisempi johtajuus, yhteisöllisyys, erilaiset jaetun johtajuuden mallit, erilaiset projekti-  
muodoissa toimivat kuorot sekä sosiaalisen median vaikuttamat ilmiöt kuorokentällä.

Musiikkiala seuraa muun yhteiskunnan kehitystä, mutta valtarakenteet ja opitut mallit muuttuvat hitaasti. Koulutuksella on oleellinen osuus uuden sukupolven arvo-  
kasvatuksessa, ja siksi myös musiikkikasvattajien olisi syytä tiedostaa kulttuurissamme vallitsevia, usein piileviä, arvoasetelmia ja asenteita. Musiikkikasvatuksessa sukupuo-  
leen liittyvät ennakkoluulot ilmenevät käytännössä esimerkiksi siinä, miten lapsia tue-  
taan ja kannustetaan musiikinopiskelussa. Koulujen musiikintunneilla ennakkoluuloja  
ruokitaan valitettavasti vastakkainasettelulla: yhä edelleen musiikkiluokassa pojat usein  
soittavat ja tytöt ”vain” laulavat. Poikia kannustetaan perustamaan bändejä, tekemään  
omaa musiikkia ja hakeutumaan musiikinjohtamisen pariin, kun taas tyttöjen ajatel-  
laan soveltuvan hyvin opettajiksi. Tytön sosiaaliset mahdollisuudet toimia uskottavana  
bändisoittajana ovat edelleenkin huomattavasti poikia heikommat. (Leppänen. 2010.  
73–84)

Haasteena on, ettemme aina huomaa sukupuolisen eriarvoisuuden vallitsevia raken-  
teita ja toimi tinkimättömän aktiivisesti niiden romuttamiseksi ja uusien, tasa-arvoi-  
sempien rakenteiden luomiseksi. Vinoutuneet rakenteet ovat usein näkymättömiä, ja  
niihin on totuttu vuosikymmenten ja vuosisatojen aikana. Ylläpidämme ja toistamme  
huomaamattamme vinoutuneita sukupuolirooleja ja -odotuksia. Eriarvoisuuden purka-  
miseksi tarvitsemme keskustelua ja rakenteiden ravistelua. Sukupuolinen epätasa-ar-  
voisuus on perustaltaan yhteiskunnallinen, kulttuurisidonnainen ilmiö. Sukupuolinen  
epätasa-arvo ei ole siis yksinomaan musiikinjohtamiseen liittyvä ongelma, vaan yhteis-  
kunnallinen arvomaailma heijastuu myös musiikinjohtajuuteen ja siihen liittyvään vuo-  
rovaikutukseen. Musiikinjohtaja on oman alansa asiantuntija, joka asettuu niin persoo-  
nallaan, kehollaan, ammattitaidollaan kuin asenteillaankin johdettavan ryhmän eteen.  
Musiikinjohtajalla on paljon valtaa taiteilijana, pedagogina ja asennevaikuttajana, mutta  
valtaa on myös johdettavilla. Johtajan ja johdettavien, opettajan ja oppilaiden, esiinty-  
jän ja katsojan välinen vuoropuhelu on kommunikointia, arvioimista ja vallanvaihtoa.  
Tästä syystä musiikinjohtajan rooli on erittäin kiinnostava sukupuolisen tasa-arvon ja  
sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta.



## 1.1 Tutkimusperinne

Naisjohtajuus musiikissa osoittautui vielä sangen käsittelemättömäksi tutkimusaiheeksi. Musiikinjohtajuutta on tutkittu etenkin orkesterinjohdon näkökulmasta. Pedagogisesta näkökulmasta orkesterinjohtajuutta käsitellään esimerkiksi Vartiaisen (2009) tohtorintutkintoon kuuluvassa opinnäytteessä *Erään tšerhtöörin kertomukset” – oppilasorkesterin johtaminen ja orkesteritoiminnan kehittäminen*. Norjanen (2015) on tutkinut lapsikuoron harjoittamisprosessia tohtorin opinnäytteessään *Kirkollinen poikakuoro – elävä instrumentti. Matteus-passion harjoittaminen Cantores Minoresin kanssa*. Maisterintutkielmissa on pohdittu musiikinjohtajuutta myös demokratian ja jaetun johtajuuden näkökulmista, kuten Tunkkarin (2017) maisterintutkielmassa *Vuorovaikutus, valta ja vapaus – Tapaustutkimus lauluyhtyeammattilaisten pienryhmätyöskentelystä*. Kososen (2016) pro gradu -tutkielma *Kuka johtaa orkesteria – Tutkimus jaetusta johtajuudesta kolmessa menestyvässä suomalaisessa orkesterissa* tarkastelee orkesterinjohtoa kapellimestarin, intendentin, konserttimestarin ja taustaorganisaation näkökulmasta.

Musiikkikasvatusta ja sukupuolta yhdistäviä tutkimuksia on tehty paljon, mutta tutkimukset ovat usein keskittyneet käsittelemään luokkahuoneopetusta. Kuoppamäen (2015) väitöskirjassa *Tyttöjen ja poikien opit. Sukupuolineuvottelu oppimisyhteisöstä Musiikin perusteissa* tarkastellaan, kuinka sukupuoliroolit, musiikillinen toimijuus ja oppijaidentiteetit kietoutuvat toisiinsa musiikin perusteiden ryhmäopetuksessa. Björck (2011) tutkii niin ikään väitöskirjassaan sukupuolirooleja musiikkiluokassa kielellisistä lähtökohdista. Leppänen (2010) on kirjoittanut lastenmusiikin kontekstissa esiintyvistä sukupuolittumisesta ja poliittisesta vallasta. Musiikkikasvatuksen ja sukupuolen yhteydestä on kirjoitettu useita kiinnostavia maisterintutkielmia. Koskelan (2011) maisterintutkielma *Aktiivista toimintaa ja näkymättömiä rajoja – sukupuolet musiikkiluokan käyttäjinä* käsittelee musiikkikasvattajien roolia sukupuolisina toimijoina musiikkikasvatuksen alalla sekä mahdollisia sukupuolittuneita rooleja musiikkiluokan kontekstissa. Amberlan (1999) maisterintutkielmassa *Oh Danny Boy, I Love You So – Seksuaalinen suuntautuminen ja musiikin oppikirjat* tarkastellaan koulun musiikin oppikirjoja sukupuoliroolien ja seksuaalisuuden näkökulmasta.

## 1.2 Oma tutkimus

Tutkielmaani varten teetin kyselytutkimuksen 21 eri-ikäiselle naispuoliselle musiikin ammattilaiselle, jotka työkseen johtavat tai ovat johtaneet erilaisia musiikkiyhtyeitä. Kaikilla kyselyyn vastanneilla oli musiikkialan korkeakoulututkinto ja usean vuoden kokemus musiikinjohtajan työstä. Tutkimuksessani pyrin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. *Miten vastaajat kuvailevat ammattiaan musiikinjohtajina?*
2. *Miten vastaajat kuvailevat sukupuolen ja ammatin välistä yhteyttä?*

Tutkimukseni kannalta keskeinen lähtökohta naisjohtajista puhuttaessa on määrittellä naiseuden tai ylipäätään sukupuolen käsite. Tutkimuksessa sukupuoli (*gender*) käsitetään sosiaalisesti rakentuvaksi, opituksi ja performatiiviseksi kokonaisuudeksi. Tutkimukseni valottaa vastaajien kuvaamia kokemuksia ammatistaan ja työstään musiikinjohtajina. Lisäksi tutkimukseni antaa naispuolisille musiikinjohtajille tilaisuuden kertoa anonyymiyden suojissa, kuinka he käsittävät sukupuolensa vaikutuksen johtamistyössään ja ympäröivän kulttuurin asenteissa. Tutkimukseeni valitsemani kyselytutkimuksen menetelmä mahdollistaa anonyymiteetin ja myös epämieluisien tai arkojen aiheiden käsittelyn vapaammin. Feministiselle tutkimusperinteelle ominaiset piirteet keskustelevuus, avoimuus, kriittisyys ja kokemuksellisuus ovat läsnä tutkimuksessani uuden naistiedon tuottamisen lisäksi. Pohdin tutkimustulosten perusteella, millainen on nykyajan suomalainen naispuolinen musiikinjohtaja, millaiseksi hän kuvaa työtään ja miten hän kokee sukupuolensa ja työnsä välisen mahdollisen yhteyden. En pyri ajamaan työlläni erityistä poliittista agendaa, vaan pohtimaan ja osoittamaan vallitsevia käsityksiä ja rakenteita tutkimukseen osallistuneiden ajatusten ja näkemysten kautta.

Tutkielman kirjallisuusluvussa pohjustan musiikinjohtajuuden ja sukupuolen käsitteitä sekä tarkastelen musiikinjohtajuuden ja sukupuolen välistä mahdollista yhteyttä. Tutkimusasetelma-luvussa kuvaan tutkimuksen kulkua ja käyttämiä tutkimusmenetelmiä. Tulosluvussa erittelen vastaajien kertomuksia. Pohdinta-luvussa tarkastelen kirjallisuuden ja tutkimustulosten yhteyttä sekä esittelen tutkimuksen myötä tekemäni johtopäätökset. Lopuksi arvioin myös tutkimuksen onnistumista sekä käyn läpi mielenkiintoisina ja tärkeinä kokemiani mahdollisia tulevia tutkimusaiheita.

Tutkimuksen aihe liittyy musiikkikasvatukseen olennaisesti, sillä moni musiikkikasvattaja toimii musiikinjohtajan tehtävissä. Musiikinjohtaja on muusikko- ja taiteilijarooliensa lisäksi aina myös musiikkikasvattaja harjoittaessaan musiikillista yhteisöä,

viestiessään sen kanssa ja toimiessaan sille roolimallina. Musiikinjohdossa on kyse sekä musiikillisesta että sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja vallanvaihdosta. Koulutuksen pohjavireet tiedostettuine ja tiedostamattomine arvoineen vaikuttavat väistämättä toimintaamme musiikkikasvattajina. Jotta voisimme purkaa musiikkialan sukupuolittuneisuutta ja epätasa-arvoisia valtasuhteita, ongelma täytyy ensin tunnistaa. Keskustelun herätteleminen naisten asemasta ja tuoreen naistiedon tuottaminen ovat oivia väyliä tähän tunnistamiseen.

Tutkimusaiheesta keskustellessani sain kuulla kiinnostuneita ja kannustavia kommentteja, mutta myös kritiikkiä aiheeni kohtaan. Olin yllätynyt kuullessani erään miespuolisen opettajani kommentoivan, kuinka aiheeni ei ole hänen mielestään relevantti tai ajankohtainen ”naisjohtajien aseman ollessa nykyään niin hyvä”. Myös osa tutkimuksen osallistujista olivat vastauksissaan sitä mieltä, ettei aiheen käsittelylle olisi heidän mielestään tarvetta.

Vastauksissa ilmeni ristiriitainen kokemus: toisen ääripään mukaan tasa-arvoon liittyvää ongelmaa ei ole lainkaan, ja toisen ääripään mukaan ongelma on valtava. Näiden ääripäiden väliin jäi kertomuksia siitä, kuinka sukupuolisen eriarvoisuuden kokemukset ovat moniulotteisia ja subjektiivisuudessaan hankalasti määriteltäviä. Tästä herää väistämättä kysymys, onko musiikkialalla sosiaalisesti hyväksytympää olla niin sanotusti ”hyvä jätkä” ja sivuuttaa keskustelu sukupuolittuneisuudesta olankohautuksella. Aiheutuuko naisjohtajalle helposti hankalan ihmisen leima, jos hän pitää aktiivisesti keskustelua yllä ammatissaan esiintyvistä tasa-arvoisuuteen liittyvistä epäkohdista?

Hedelmällisen ja turvallisen oppimisympäristön takaamiseksi tarvitsemme tiedostavia opettajia ja kasvattajia. Tiedostamista voi kehittää esimerkiksi nykyistä kasvatuskulttuuria tutkimalla ja herättelemällä keskustelua. Nyt jos koskaan on ajankohtaista nostaa tasa-arvoisuuden teemoja esille yhteiskunnassa, jossa monikulttuurisuus ja moniäänisyys lisääntyvät, mutta ihmisten asenteet ja piilotetut arvokäsitykset laahaavat huomaamattamme vuosikymmeniä jäljessä.

# 1 NAINEN MUSIIKINJOHTAJANA

Kirjallisuuskatsauksessa esittelen tutkimuksen pohjana käyttämäni kirjallisuutta. Ensiksi esittelen musiikinjohtajuutta käsittelevää kirjallisuutta. Toisessa luvussa tarkastelen sukupuolentutkimukseen ja musiikin sukupuolentutkimukseen liittyvää kirjallisuutta. Lopuksi käsittelen feministisen pedagogiikan ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teorioita. Peilaan myöhemmin pohdintaluvussa tutkimukseni aineistoa esittelemäni kirjallisuuden kautta.

## 2.1 Musiikinjohtajuus ammattina

Tutkimukseni tässä luvussa luodaan katsaus musiikinjohtajuuteen ammattina. Musiikinjohtamisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa taiteellista johtajuutta kuorojen, orkesterien sekä erilaisten vokaali- ja instrumenttiryhteyden yhteydessä. Musiikinjohtamista tarkastellaan tässä tutkimuksessa taiteellisen ja pedagogisen johtajuuden kautta.

### 2.1.1 Musiikinjohtamisen määritelmiä

Musiikinjohtajalla on oltava musikaalisuuden ja analyttisyyden lisäksi johtamis- ja yhteistyötaitoja sekä selkeitä musiikillisia näkemyksiä ja tahtoa niiden toteuttamiseksi. Musiikinjohtajan työssä tarvitaan motorista lahjakkuutta, hyvää fysiikkaa, eläytymis- ja heittäytymiskykyä, näyttelijäntaitoja sekä rohkeutta ilmaista keholla ja kasvoilla orkesterin tai kuoron musisoimiseen ja sitä kautta yleisölle välitettäviä tunteita. Tarpeen ovat myös kritiikin sietokyky, ryhmänhallintataidot, tehokas ajankäyttö harjoitustilanteessa sekä ulospäin suuntautuneisuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013)

Musiikinjohtajuuteen vaikuttaa johtajan omien ominaisuuksien lisäksi johdettavan musiikillisen yhteisön kokoonpano, jäsenten ikä, sukupuoli ja taitotaso. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan musiikinjohtajia, jotka työskentelevät orkesterien, kuorojen tai yhtyeiden taiteellisina johtajina. Musiikillinen kokoonpano voisi olla esimerkiksi sotilassoittokunta, oopperan lapsikuoro tai harrastelijoista koostuva naislauluyhtye.

Musiikinjohtamista voi opiskella Sibelius-Akatemian klassisen musiikin instrumenttiopintojen koulutusohjelmassa 2,5-vuotisessa maisterikoulutuksessa tai

5,5-vuotisessa kandidaatti- ja maisterikoulutuksessa. Musiikinjohdon pääaine voi olla kuoron-, orkesterin- tai puhallinorkesterinjohto. Opintokokonaisuuksiin kuuluu pakollisina opintoina opintosuunnitelman (2017–2018) mukaan pääaineen lisäksi instrumenttiopinnot, yhteissoitto, musiikinhistoria ja säveltapailu, opintojen suunnittelu, kieliopinnot ja opinnäyte. (Taideyliopisto 2017)

Musiikinjohtamista voi opiskella myös ammattikorkeakouluissa, joissa voi suorittaa kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon, muusikon (AMK) tai musiikkipedagogin (AMK) tutkinnon. Orkesterin- ja kuoronjohdon kursseja järjestetään myös muissa opilaitoksissa, kuten Oriveden opiston Klemetti-opistossa ja Suomen Työväen Musiikki-liiton kursseilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013)

Musiikinjohtajien työt ovat usein keikkatöitä. Musiikinjohtajista kaikki eivät ole päätoimisia musiikin ammattilaisia vaan joukossa on sivutoimisia ammattilaisia sekä harrastajia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013)

## Orkesterinjohtajat

Orkesterinjohtaja eli kapellimestari työskentelee sinfoniaorkesterissa, kamari- tai runko-orkesterissa tai muussa orkesterissa. Orkesterinjohtajan tehtävä on orkesterin ohjelmiston harjoittaminen ja johtaminen esiintymisissä. Tämän lisäksi orkesterinjohtaja osallistuu taiteelliseen suunnitteluun yhtyeen intendentin tai muun toimikunnan kanssa. Suurin osa työstä on valmistelutyötä, johon kuuluu teosten tutkimista ja analysointia. Orkesterinjohtajia työllistävät kaupunginorkesterit, oopperat, musiikkioppilaitokset ja festivaalit. Monet kapellimestarit työskentelevät myös musiikin säveltäjinä, sovittajina tai opettajina. Sinfoniaorkesterissa harjoitukset ovat yleensä arki-aamupäivisin ja konsertit usein loppuviikon iltoina. Orkesterinjohtajan ammatille on tyypillistä freelancetyöskentely, matkustelu ja työn periodiluontoisuus. Oopperaproduktioiden harjoituskausi voi kestää usean viikon ajan, ja näytöksiä on usein tiheästi muutaman viikon ajan. Orkesterinjohtajan tehtävä edellyttää musikaalisuutta, selkeitä musiikillisia näkemyksiä, johtamistaitoa ja yhteistyökykyä. Orkesterinjohtajat työskentelevät useimmiten freelancereina tai määräaikaisissa työsuhteissa. Palkkaan vaikuttaa työtehtävä, kokemus ja henkilökohtaiset meriitit. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013)

## Kuoronjohtajat

Kuoronjohtaja työskentelee kuoroissa harjoittajana sekä esitysten ja nauhoitusten johtajana. Tämän lisäksi kuoronjohtajan työhön kuuluu muun muassa ohjelmiston suunnittelua, konserttiohjelman laatimista, harjoitettavien teosten opiskelua ja harjoitusten valmistelua. Kuoronjohtaja ohjaa ja kehittää laulajien äänenmuodostusta, yhteismusisointia ja taiteellista tulkintaa. Kuoronjohtajat työskentelevät usein sivutoimisesti muun työn, esimerkiksi kanttorintyön tai musiikinopetuksen ohessa. Kuoronjohtajia työllistävät yksittäiset kuorot, seurakunnat, koulut ja musiikkioppilaitokset. Kuorot harjoittelevat useimmiten kerran viikossa ja usein iltaisin kahden-kolmen tunnin ajan. Kuorosta riippuen esiintymisiä voi olla muutaman kerran vuodessa tai useammin. Työhön liittyy matkustamista etenkin esiintymisten osalta. Kuoronjohtajat työskentelevät useimmiten freelancereina yhden tai useamman kuoron palkkaamina. Palkkaan vaikuttaa työtehtävä, pätevyys ja työnantaja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013)

Myös kuoromuoto vaikuttaa kuoronjohtajan työnkuvaan. Kuoronjohtajan on oltava huippuammattilainen paitsi muusikkona, myös kasvattajana. Pedagoginen työ on läsnä johtajan työssä varsinaisen musiikinjohtamisen lisäksi kuoron muussakin toiminnassa. Johtajalla on johdettaviinsa suuri vaikutus ja tästä syystä myös suuri pedagoginen vastuu. Johtajan olisi syytä tuntea kaikki johdettavansa ja olla aidosti kiinnostunut heistä. Turvallisen ilmapiirin luominen kuoroon on tärkeää. Johtajan tulee olla aito, rehellinen ja empaattinen johdettaviaan kohtaan, ja johdettavien tulee voida luottaa johtajaansa. (Norjanen 2015, 136–140)

## Muut musiikinjohtajat

Orkesterin- ja kuoronjohtajien lisäksi musiikkia johdetaan taiteellisesti ja pedagogisesti monessa muodossa. Tässä tutkimuksessa musiikinjohtajuudella käsitetään myös kamarimusiikin, kuten soitin- ja lauluyhtyeiden ohjaus. Selkeyden ja loogisuuden vuoksi puhun jatkossa vain musiikinjohtajuudesta, käsittäen myös edellä mainitun musiikinohjauksen.

Ahon (2009) mukaan kamarimusiikin ohjaaja toimii ulkopuolisena tukena yhtyeelle. Ohjaajan tehtävä on auttaa ohjattaviaan omien toimintatapojen, näkemyksien ja identiteetin löytämisessä. Ohjaajalla tulee olla sekä omakohtaista kamarimusiisointitaitoa, ymmärrystä musiikista sekä herkkyyttä aistia ryhmän toimintaa. Parhaat ohjaajat ovat kokeneita muusikoita, jotka ohjaavat ryhmää omalla persoonallisella tyyllillään. Mitä enemmän ohjaaja tai johtaja tietää, sitä vapaampi tämä on valitsemaan oman tyylinsä. Aloittelevalle ohjaajalle on ominaista toimina vaistonvaraisesti. Kokemuksen ja varmuuden myötä tiedon ja tutkimisen halu kasvaa luonnostaan. (Aho 2009, 19–20)

## ”Musiikkia johtavia hyviä muusikoita”

Hyvällä musiikinjohtajalla on Ahon (2009) mukaan aitoa motivaatiota ja kiinnostusta niin työn taiteellista, psykologista kuin pedagogistakin puolta kohtaan. Hän on luotettava, avoin ja asiantunteva. Johtajalta vaaditaan myös kärsivällisyyttä, sitkeyttä ja joustavuutta. Johtaja voi olla *autoritäärinen* eli määräilevä, jolloin ryhmä on johtajan läsnäolosta riippuvainen. *Demokraattinen* eli keskustelevalle johtajan ryhmä toimii ohjaajan läsnäolosta vähemmän riippuvaisesti. Lisäksi johtaja voi olla *salliva*, jolloin tämä antaa johdettavalle ryhmälle valtaa päätöksentekoon. *Ohjaava* johtaja antaa myös johdettavan ryhmän osallistua päätöksentekoon, mutta kontrolloi työntekoa. (Aho 2009, 21–22)

Norjasen (2015) mukaan ammattiorkesterilaitos lisää väistämättä jaottelua kuoron- ja orkesterinjohtajiin. Suomessa ei ole ammattikuoroja, mikä vaikuttaa mielikuviin kuoronjohtamisesta. Kuoronjohtajat johtavat amatöörikuoroja, joiden työskentelytahti on ammattikuoroihin nähden hitaampi. Johtajakoulutuksessa tulisi huomioida kuoronjohtajien kehittyminen orkesterinjohtajina ja päinvastoin. Norjanen toivoo, että musiikinjohtaminen ymmärrettäisiin laaja-alaisemmin: kuoron- ja orkesterinjohtajien erottelun sijaan olisi ennemmin vain ”musiikkia johtavia hyviä muusikoita”. (Norjanen 2015, 55–56, 140)

### 2.1.2 Musiikinjohtamisen historiaa

Musiikinjohtajuuden käsite on ollut aina muutoksessa ja suhteessa vallitsevaan musiikkikulttuuriin. Kaikissa musiikillisissa yhteisöissä musiikinjohtaja ei ole ollut aina edes tarpeen, ja musiikinjohtajuuteen liittyvä arvostus on vaihdellut. Johtamistehtävät saatettiin usein myös jakaa kahden soittajan kesken: toinen johtaja soitti samalla viittoen ja toinen seurasi soittamista klaveerisoittimen ääressä puuttuen musisointiin tarvittaessa. Esitettävälle musiikille oli ollut siihen asti ominaista rytminen selkeys ja riittävä yksinkertaisuus, joka kuitenkin muuttui romantiikan aikakaudelle tullessa orkesterien kasvun ja musiikin monimutkaistumisen seurauksena. Koska selän kääntäminen yleisöön tuntui vieroksuttavalta, monet kapellimestarit osoittivat tahtia kasvot yleisöön ja selkä orkesteriin päin. Tästä syystä visuaaliseksi avuksi otettiin erityinen tahtipuikko. 1870-luvulta lähtien syntyi kapellimestarien erillinen ammattikunta säveltäjien keskittyessä säveltämiseen ja kapellimestarien johtamiseen päätoimisina ammatteinaan. (Sirén 2010, 11–12)

Länsimaisen musiikin vanhimpia kuoromuotoja on Norjasen (2015) mukaan pappien muodostamat mieskuorot ja niiden jälkeen poikakuorot. Naiset eivät voineet laulaa ju-

malanpalveluksissa liturgiaa, ja ainoastaan nunnat saattoivat laulaa luostareissaan. Yksittäin gregoriaaninen laulu ja myöhemmin polyfoninen eli moniääninen laulu vaati esittäjistöltään musiikillista koulutusta, minkä takia syntyivät ensimmäiset katedraalikouluissa toimivat kuorokoulut. Tärkeiden tuomiokirkkojen ja luostareiden yhteydessä toimineilla katedraalikouluilla oli suuri merkitys eurooppalaisen sivistyksen kehittymiselle. Poikakuoroja johti koulun musiikinopettaja, *director cantus*, joka oli arvostetussa asemassa yhteiskunnallisesti vielä reformaation jälkeenkin Ruotsi-Suomen hiippakunta- ja koulukaupungeissa. (Norjanen 2015, 13, 15–16)

Suomalaisessa musiikkikulttuurissa *fennomaanisella kansallisuusaatteella* on ollut Hautsalon ja Rantasen (2015) mukaan voimakas vaikutus kansalaisten sivistäjänä ja valistajana. 1800-luvun puolivälistä alkaen opettajaseminaarista valmistuneet kansakoulunopettajat levittivät musiikillista osaamista pienemmille paikkakunnille. 1880-luvulta lähtien heränneen kansalaistoiminnan myötä opettajat toimivat myös kansalaisyhdistysten kuorojen ja soittokuntien johtajina. Opettajien lisäksi musiikinopetuksesta huolehtivat pienillä paikkakunnilla ylioppilaat ja urkurit. Kansakouluinstituution ja yhdistystoiminnan lisäksi sanomalehdistöllä ja kotimaisilla laulujuhilla oli suuri merkitys musiikkikulttuurin kehittäjänä. Laulujuhlille kutsuttiin merkittävimpiä henkilöitä erilaisiin tehtäviin, etenkin kuorojen ja soittokuntien johtamistehtäviin sekä musiikkilaukutuntiin. Tällä kehityksellä oli suuri merkitys kansan yhtenäistämässä ja kulttuurin tasa-arvoistumisessa, ja samat musiikillisen toiminnan mallit ovat käytössä edelleen. (Hautsalo et al. 2015, 33–48)

### 2.1.3 Musiikinjohtajan työnkuva

Vartiainen (2009) on tutkinut musiikkiopiston oppilasorkesterinjohtajan työtä ja eri työvaiheita, ja samaa tietoa voitaneen soveltaa hyvin myös muuhun musiikinjohtajan työhön. Vartiainen mukaan oppilasorkesterinjohtajan ammatillinen identiteetti rakentuu monitahoisesti, muun muassa muusikkoudesta, opettajuudesta ja orkesterinjohtajuudesta. Oppilasorkesterin johtamisessa yhdistyy sekä luova taiteellinen toiminta että kasvatustyö. Musiikinjohtajan on pedagogisen roolinsa kannalta tärkeää tiedostaa omat motiivinsa, pyrkimyksensä ja tarpeensa. Johtajalta odotetaan erilaista käytöstä ja suhtautumista johdettaviinsa riippuen siitä, johtaako tämä oppilaita, aikuisharrastajia vai ammattimuusikkoja. Johtajan on mahdollista rakentaa muusikkoutta ja luovuutta tukeva, kannustava, turvallinen ja musiikillisesti palkitseva työympäristö, jossa johdettavan musiikkisuhde ja luovuus voivat kehittyä myönteisesti. Tällaisen työympäristön luodak-



seen johtajalla tulee olla riittäviä taiteellisteknisiä valmiuksia sekä vuorovaikutustaitoja. Musiikinjohtajan taiteellisteknisiä taitoja ovat sopivan ohjelmiston valitseminen, musiikillinen yleissivistys, muusikkous sekä yhtyeen harjoittaminen ja johtaminen. Hyödyn-tääkseen taiteellisteknistä osaamistaan johtajan on oltava hyvässä vuorovaikutuksessa johdettaviinsa. Luonteva ja luovuutta tukeva vuorovaikutus syntyy johtajan arvostavas-ta asenteesta johdettaviaan kohtaan sekä sisäisten ja ulkoisten paineiden tunnistamisen ja säätelyn avulla. (Vartiainen 2009, 275, 331–332)

Musiikinjohtajan työtä värittävät monet työvaiheet, joita ovat toiminnan suunnittelu ja organisointi, toimintaan valmistautuminen, toiminnan toteuttaminen sekä lopuksi palaute ja itsearviointi. Suunnitteluun ja organisointiin kuuluu johdettavan kokoonpanon määrittely, ohjelmistosuunnittelu sekä harjoitus- ja esiintymisaikataulun laatiminen. Suunnittelua varten johtajalla tulee olla tuntemusta johdettaviensa teknisestä taitotasosta, kokoonpanolle sopivasta ja mielekkästä ohjelmistosta sekä taito työskennellä vuorovaikutuksessa musiikillisen yhteisön hallinnon ja kollegoiden kanssa. Valmistelutyö pitää sisällään ohjelmistoon ja partituureihin tutustumista ja opiskelua, työssä käytettävien instrumenttien hallintaa sekä musiikillisten kokonaisuuksien hahmottamista. Toteutukseen kuuluu varsinainen kontaktitoiminta johdettavien kanssa, eli musiikin harjoittaminen, johtaminen, esiintyminen sekä motivoivan ja kannustavan ilmapiirin luominen. Palautteella tarkoitetaan oman työn ja saavutetun lopputuloksen kriittistä ja rakentavaa reflektointia, mutta myös johdettavien ja toimintaan osallistuneiden kollegoiden kuulemista ja palautteen antamista heille. (Vartiainen 2009, 276–331)

Musiikinjohtajuuteen liittyy Kärjän (2003) mukaan jonkinasteinen julkisuus, tähteys ja ikonisuus. Tähteydestä puhuttaessa tarkoitetaan usein median kautta saavutettua symbolista statusta. Esimerkiksi klassisen musiikin alalla tähteys ei ole yhtä näkyvää kuin populaarimusiikin alalla, mutta samanlaiset kulttuuriset ja taloudelliset ilmiöt vaikuttavat kaikissa musiikkigenreissä. Klassisen musiikin maailmassa tähteys näkyy nerokulttina ja esimerkiksi kapellimestarien ylistämisenä. Tunnetun henkilön julkisen persoonan saavuttamalla suosiolla on taloudellisia merkityksiä esimerkiksi markkinoinnin näkökulmasta. Myös identiteetteihin samastuminen ja piilotettu tai ilmeinen val-lankäyttö ovat tähteydelle ominaisia piirteitä. (Kärjä 2003, 165)

#### 2.1.4 kuunteleva musiikinjohtajuus

Vartiainen (2009) mukaan musiikinjohtajan ja johdettavien väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat johtajan kasvatustieteelliset periaatteet eli se, miten johtaja suhtautuu johdettaviinsa ja musiikinopetukseen. Lisäksi musiikinjohtajaa auttaa työssään ryhmädynamisten ilmiöiden tuntemus, yksilöllisten temperamenttien erojen tunnistaminen sekä kannustavuus ja välittävyys. (Vartiainen 2009, 321)

Perinteinen musiikinjohtajuus on kuvattu yksilön rationaalisenä toimintana, josta tunteet ja kokemuksellisuus on usein rajattu pois. Koivunen (2007) jakaa johtajuuden kahteen erilaiseen narratiiviin: visuaaliseen, eli näköhavaintoon perustuvaan, ja auditiviseen, eli kuuntelemiseen perustuvaan johtajuuteen. Visuaaliselle johtajuudelle ovat ominaisia perinteiseen johtamiskäsitykseen liittyvät määreet, kuten etäisyys, selkeys ja pysyvyys. Auditivinen johtajuus tarkoittaa taas jaetun johtajuuden muotoa, jonka tarkoituksena on purkaa johtajan ja alaisten välistä hierarkiaa sekä tukea sosiaalista vuorovaikutusta. Kuuntelevalle johtajuudelle on ominaista ajatus johtajan luottamuksesta ja arvostuksesta johdettaviaan sekä heidän osaamistaan kohtaan. Musiikinjohtajan tehtävä on houkutella ja kannustaa johdettaviaan tekemään parhaansa. Kuuntelevan johtajuuden keinoiksi mainitaan fyysisen kuuntelun lisäksi muun muassa keskittynyt läsnäolo, aidot ja epämuodolliset kohtaamiset johdettavien kanssa sekä avoimuuden ja vastaanottavaisuuden tila. Kuuntelevassa johtajuudessa johtajan rooli muuttuu aktiivisesta ohjeiden antajasta vastaanottajaksi ja auttajaksi. (Koivunen 2007, 42–45)

#### 2.1.5 Muuttuva työ

Aiemmin ihmisen perusidentiteetin on muodostanut usein koko työuran jatkunut yhden ja saman ammatin harjoittaminen. Teollisen ja jälkiteollisen aikakauden myötä vanhat yhteiskuntaluokat ja sitä myötä erilaiset ammatilliset luokat ja hierarkiat ovat poistuneet. Tämänlainen yhteiskunnallinen muutos tarkoittaa psykologisesti suurempaa vastuuta sekä positiivisessa että negatiivisessa merkityksessä. Yhtäältä ihminen on vapaampi määrittelemään omaa työskentelyään ajallisesti ja sisällöllisesti. Toisaalta työn monipuolisuus, epämääräisyys ja moniammatillisuus saattavat aiheuttaa stressiä. Myös työn merkityksellisyys on kaksijakoista. Työn merkitys psykologisesti, ajallisesti sekä taloudellisesti on kasvanut, mutta samalla osa työikäisistä pyrkii vähentämään työn määrää ja sen merkitystä elämässään. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 22–27)

Työn halutaan täyttävän taloudellisten tarpeiden lisäksi yhä enemmän ihmisen sisäisiä tarpeita. Tällaisia tarpeita ovat kokemukset työn tarkoituksesta, itsenäisyydestä, tyytyväisyydestä, uuden oppimisesta sekä hyvistä ihmissuhteista työyhteisöissä. Taloudellisen ja teknisen kehityksen vastapainoksi työltä kaivataan inhimillisyyttä, yksilöllisyyttä ja tasapainoa. Työn halutaan olevan omien arvojen mukaista ja työ halutaan mieltää osaksi elämän kokonaisuutta. Työllä on suuri rooli elämän merkityksellisyyden kokemuksessa. Kun ihminen sisäistää työnsä tarkoituksen, asettaa tavoitteet tarkoituksen saavuttamiseksi ja sitten pyrkii kohti valitsemaansa tarkoitusta, työ voidaan kokea merkitykselliseksi. Merkityksellisyyttä tuottavia elementtejä voivat olla esimerkiksi arvokkuus, turvallisuus, sosiaalinen status, sosiaalinen vuorovaikutus, tavoitteellisuus sekä työn positiivinen vaikutus itseen, työyhteisöön ja sen ulkopuolelle. (Leiviskä 2011, 11–17)

Ihmisellä on taipumus analysoida asioita ja muodostaa asioille sopivat rakenteet. Rakenteet vahvistuvat ja muuttuvat hiljalleen kyseenalaistamattomiksi, jäykiksi valmisrakenteiksi, joissa on mahdotonta toimia innovatiivisena ja luovana yksilönä tai työyhteisönä. Rakenteita kyseenalaistavat yhteiskunnalliset muutokset, kuten muutokset oppimiskäsityksissä, nopea teknologinen kehitys, voimakas kansainvälistyminen, muutokset ihmiskäsityksissä ja johtamistyyliissä sekä paineet verkostoitumiseen ja yhteistoiminnallisuuteen. Vanhojen rakenteiden puolestapuhujat kokevat ne turvallisina ja vakaina, ja kokevat usein ahdistusta muiden kyseenalaistaessa totuttuja rakenteita. Muutos on jatkuvaa, ja se tulisi nähdä jatkuvana sisäisenä prosessina. Ulkokohtainen ja pakotettu uudistuminen eivät pidä kehitysprosessia yllä. Avoimen dialogin avulla jokainen yhteisön jäsen voi kehittää uudistavaa voimaansa. (Heikkilä & Heikkilä 2000, 21–27)

## 2.2 Naisen sukupuoli

Tässä luvussa esittelen sukupuolentutkimusta (aiemmin naistutkimus), feminististä tutkimusta ja tasa-arvoa käsittelevää kirjallisuutta. Tutkielmassani sukupuoli (*gender*) käsitetään sosiaalisesti rakentuvaksi, opituksi ja performatiiviseksi kokonaisuudeksi.

### 2.2.1 Opittu ja sosiaalinen sukupuoli

Sukupuolen käsite pitää Lempiäisen (2003) mukaan sisällään niin biologisen eli syntymässä saadun kuin opitun eli ympäristön kontekstissa rakentuneen sukupuolen. Kehon ja biologisuuden lisäksi sukupuolen käsite määrittyy toiminnan ja käyttäytymisen kaut-

ta ja lisäksi siihen vaikuttaa sosiaaliset tekijät. Erilaiset ympäristön synnyttämät normit vaikuttavat toimintaan, ja normit muokkaavat sukupuolittuneita paikkoja ja asemia. (Lempiäinen 2003, 149)

Sukupuoli on totuttu jakamaan käsitteenä biologiseen (*sex*) ja sosiaaliseen (*gender*) sukupuoleen. Sukupuolta on määritelty käsitteenä kolmella tavalla: ensiksi yksilön mieheksi tai naiseksi sosiaalistumisen kehityksellisenä prosessina, toiseksi miesten ja naisten välisenä suhteena ja kolmanneksi yhteiskunnallisesti toteutuvana sukupuolijärjestelmänä. Sukupuoli yksilöllisenä ominaisuutena pitää sisällään ajatuksen miehen ja naisen vastakohtaisuudessa, niin biologisesti kuin psykologisestikin. Tämä vastakohtaisuuden ajatus välittyy esimerkiksi uskomuksina sukupuolten välisistä lähtökohtaisista eroista kyvyissä, persoonallisuuden piirteisissä tai seksuaalisuudessa. (Juutilainen 2003, 38–41)

Naistutkijat toivat tieteelliseen keskusteluun käsitteen *sosiaalinen sukupuoli*, jolla haluttiin selvittää biologiset ja yhteiskunnallisiin suhteisiin pohjautuvat sukupuolierot. Sosiaalinen sukupuoli -termi ei viittaa ainoastaan naiseuteen ja miehuuteen, vaan se viittaa myös arkielämän jäsentämiseen, identiteettien tuottamiseen ja kokemusten tulkitsemiseen. Sosiaalinen sukupuoli on eri tavoin ilmenevää miesten ylivaltaa naisiin nähden. (Acker 1990, 25)

## 2.2.2 Sukupuolentutkimus ja feministinen tutkimus

Feministisestä tutkimuksesta puhuttaessa viitataan tavallisesti niin sanotusti toisen tai uuden aallon feministisen liikkeen nousuun 1960- ja 1970-luvun taitteessa. Radikaali uuden aallon feminisismi vaati autonomista feminististä tutkimusta ja tietoteoriaa, joka haluttiin erottaa maltilliseksi koetusta sukupuolentutkimuksesta. Feministisen tutkimuksen käsite on yleistynyt Suomessa vasta 1990-luvulla. Sukupuolentutkimuksen käsite on eräänlainen sateenvarjo, joka kattaa erilaiset naisnäkökulmaan pohjautuvat tutkimuksenalat. Näin ollen sukupuolentutkimuksen ja feministisen tutkimuksen välisen eron korostaminen ei ole ollut tärkeää. Feminisismi terminä on osin negatiivisesti väritynyt sekä Suomessa että muualla, kun taas sukupuolentutkimus koetaan neutraalimpana ilmauksena. (Anttonen 1997, 12–13)

Cameronin (1985) mukaan *feminisismi*-termillä ei ole olemassa yhteisesti sovittua merkitystä tai ideologiaa. Sen sijaan on olemassa monenlaisia feminismejä, joille on yhteistä samankaltaiset huolenaiheet. Poliittisesta näkökulmasta katsottuna feminisismi on ideologia kaikkien naisten täyden ihmisarvon puolesta. Feminisismi pyrkii ymmärtämään

miesten ja naisten välisten suhteiden ja rakenteiden muodostumista kuvailevasta tai teoreettisesta näkökulmasta. (Cameron 1985, 2) Feministiselle ajattelulle on keskeistä yhteisöllisyyden ja tasa-arvoisen osallistumisen korostaminen, ja kilpailun sijaan feministinen ajattelu korostaa henkilökohtaista sitoutumista sosiaaliseen muutokseen ja yhteistyöhön (Saarinen et al. 2014, 23).

Feministinen tutkimus on kytköksissä feministiseen aatteeseen eli sosiaaliseen ja poliittiseen liikkeeseen, joka pyrkii parantamaan naisten asemaa. Feminismin juuret ovat valistuksessa sekä sen arvoissa, kuten sivistyksessä ja tasa-arvossa. Samalla feministinen kritiikki on halunnut kyseenalaistaa objektiivisen tiedon periaatteita sekä tieteen käsityksen sukupuolettomasta, ruumiittomasta, aseksuaalisesta ja etnisesti taustattomasta ihmisestä. Feminismi on pyrkinyt purkamaan ja uudelleenrakentamaan naisen, miehen ja sukupuolen käsitettä. (Juutilainen 2003, 40–41, 45)

Pyrkimys purkaa yhteiskunnan sukupuolivääritystä ja mieskeskeisyyttä on aiheuttanut feministisen tutkimuksen huomion kohdistumisen tiedemaailmassa aiemmin toisarvoisiksi koettuihin aiheisiin, kuten ihmissuhteisiin, perheisiin sekä naisten koti- ja palkkatyöhön. Naiskeskeisellä näkökulmalla on pyritty osoittamaan yhteiskunnan patriarkalisuus ja muuttamaan naisten asemaa aktiivisesti. Naisten aseman ja kokemusten tutkimisella on purettu tieteen kaanonin ja tuotettu uutta tietoa. Korostamalla alistettujen naisten yhtenäisyyttä ja voimaa on haluttu vähentää naisten sortoa ja marginaalisuutta. (Koivunen et al. 2004, 14–16)

### 2.2.3 Sukupuoliroolit

*Sukupuoliroolin* käsite ilmaistiin 1960-luvulla käsitteellä *sex roles*, kunnes 1980-luvulla sen korvasi termi *gender roles*. Ero jäsenyi biologiseen, ruumiilliseen sukupuoleen viittaavan käsitteen *sex* sekä sosiaaliseen sukupuoleen viittaavan käsitteen *gender* välillä. Suomen kielessä on käytössä ainoastaan yksi sana, sukupuoli, joka tarkoittaa sekä sosiaalista että biologista sukupuolta. Sosiaalisella sukupuolella tarkoitetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa opittua ja tuotettua sukupuolta, joka on samalla yhteiskunnan läpäisevä rakenne, sopimus tai järjestelmä. Sosiaalisen sukupuolen teoriaa kritisoiden mielestä se vahvistaa heteroseksuaalista kahtiajakautumista. Kriitikot kokevat sukupuolianalyysin jäävän täten puutteelliseksi. (Lempiäinen 2003, 23–25)

Ihmistieteet ovat aina olleet kiinnostuneita miehen ja naisen välisistä eroista. Antikin ajan tieteen ihmiskuva oli avoin sukupuolihierarkkisuuudessaan, ja sukupuoli vaikutti työnjakoon ja valtasuhteisiin. Nainen oli biologisten ominaisuuksiensa perusteella alem-

piarvoinen suhteessa mieheen, ja naisen hyveiksi katsottiin palveleminen, totteleminen ja vaikeneminen. Myös kristillinen kirkko on osaltaan vaikuttanut eriarvoisuuden tuottamiseen ja sukupuolierojen vahvistumiseen: vaikka naisen ja miehen sielu on nähty pelastumisen kannalta samanarvoisina, on mies käytännössä ollut luomisjärjestyksen mukaan ajatellen Jumalan kuvana naista täydellisempi. Nämä kulttuuriset rakenteet ovat siirtyneet vuosisatojen ajan sukupolvelta toiselle ja vaikuttavat länsimaisessa yhteiskunnassa usein tiedostamattomana uskomusjärjestelmänä. (Juutilainen 2003, 42–43)

Miehen ja naisen tai mieheyden ja naiseuden vastakkaisuudella eli *dikotomialla* on vahva sijansa ihmisten ja kulttuurien ajattelussa. Vastakkaisuuteen perustuva, itsestään selvänä pidetty sukupuolinen kategorisointi ja ajattelu on vaikuttanut yhteisesti hyväksytyyn normaaliuden määritelmään. Tiedettä on kritisoitu naisten toiseuden tuottamisesta: ongelmallista on ollut niin liiallisten yleistysten tekeminen kuin erojen tuottaminen. Sukupuoli on nähty sisäänrakennettuna, muuttumattomana ja biologisena ominaisuutena, mikä on vaikuttanut tutkimusasetelmiin ja -tuloksiin. (Juutilainen 2003, 47–49)

Erilaisia sukupuoliteorioita yhdistää ajatus siitä, että ihminen omaksuu oman sukupuolensa sukupuoliroolin ympäristöstään erilaisten instituutioiden, kuten perheen ja koulutuksen, kautta. Lapset oppivat sukupuoliroolin mallioppimisella tai samais- tumalla omaa sukupuolta olevaan aikuiseen, usein omaan vanhempaan. Lapset myös oppivat samanaikaisesti välttelemään vastakkaista sukupuoliroolia. Sukupuolirooleille on ominaista sukupuolistereotypiat eli perusteettomat uskomukset sukupuoleen liittyvistä piirteistä, kyvyistä ja odotuksista. Miehiin liittyvät stereotypiat koskevat kulttuurissamme enemmän valtaa ja naisiin liittyvät alistumista. Stereotyyppiset roolimallit uusintuvat tiedostamattomien käytäntöjen kautta. (Lahelma 1993, 28–31)

Niin ympäröivällä kulttuurilla kuin synnynnäisillä tekijöilläkin on vaikutuksensa sukupuolten välisiin eroihin suhteessa riskinottoon ja kilpailullisuuteen. Ympäröivä kulttuuri vaikuttaa naisten ja miesten oppimiin käyttäytymiskoodistoihin. Stereotyyppisen käsityksen mukaan miehet ovat myös työelämässä naisia halukkaampia riskinottoon. Naiset valitsevat aloja, joilla on pienempi palkkaus, mutta turvatumpi työnsaanti. Miehet ja naiset arvioivat omia taitojaan eri tavoin, ja tutkimusten mukaan miehillä esiintyy naisia useammin liiallista itsevarmuutta suhteessa omiin kykyihinsä ja tietämykseensä. Tutkimusten mukaan kilpailutilanne inspiroi miehiä useammin kuin naisia parempiin suorituksiin, ja naiset valitsevat miehiä useammin omaan suoritukseen kuin kilpailuun perustuvan palkkiojärjestelmän. Miehillä ajatellaan siis olevan naisia enemmän kilpailuhalukkuutta, minkä johdosta miehet saattavat pyrkiä naisia useammin esimiestehtäviin ja päätyvät saamaan parempaa palkkaa. (Halko et al. 2010, 36–48)

## 2.2.4 Sukupuolinen tasa-arvo

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa (1948) todetaan kaikkien ihmisten olevan vapaita ja tasavertaisia arvoltaan ja oikeuksiltaan. Kaikki ihmiset ovat oikeutettuja ihmisoikeuksiin rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään katsomatta. Jokaisella on oikeus työhön ja samaan palkkaan samasta työstä ilman syrjintää (YK 1948). Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeusjulistus julkaistiin vuonna 1948, ja sen tarkoituksena on vaatia valtioita suojelemaan kansalaistensa elämää ja vapautta. Ihmisoikeusjulistuksen kautta jokaisella yksilöllä on oikeus tarkastella kriittisesti ihmisoikeuksien toteutumista ja kuvailla kokemaansa epätasa-arvoa. Julistus rohkaisee ihmisiä osoittamaan toinen toisilleen yhteisvastuullisuutta ja myötämielisyyttä taistelussa oikeuksien puolesta. Kasvattajilla on tärkeä rooli ihmisoikeuksien tiedostamisen, tuntemisen ja ymmärtämisen välittäjinä. (Starkey 2010, 15–16)

Vuonna 1987 voimaan astunut tasa-arvolaki käsitti lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Vuodesta 2015 lähtien tasa-arvolakiin on sisällytetty syrjintäkielto sukupuolen korjauksen, sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteetin perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa taas kielletään syrjintä ”iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329) (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325)

Tasa-arvo nähdään Ikävalkon (2016) mukaan kansallisessa ja kansainvälisessä keskustelussa lineaarisesti kehittyvänä prosessina, jossa tasa-arvo kuvataan yhteisenä päämääränä. Tasa-arvon saavuttaminen vaatii kuitenkin kärsivällisyyttä ja kovaa työtä. Tasa-arvopolitiikka nähdään yhteiskunnallisesti tärkeänä, mutta tasa-arvokysymykset jäävät helposti toissijaiseksi verratessa niitä muihin, esimerkiksi taloudellisiin intresseihin. Tasa-arvoa kannatetaan periaatteen tasolla, mutta tasa-arvoa konkreettisesti edistäviin toimiin saatetaan suhtautua vastustaen. Tasa-arvon konfliktinen ulottuvuus on olennaista valtasuhteiden havaitsemiseksi ja muuttamiseksi. Tasa-arvon epäpoliittisoinnissa vallan hierarkiat saattavat jäädä huomaamatta, ja tasa-arvon ongelma saattaa näyttäytyä esimerkiksi naisten vähäisempänä määränä johtavissa tehtävissä. Vaiennetut valtasuhteet jäävät elämään, vaikka tilastollisesti tasa-arvo toteutuisikin. (Ikävalko 2016, 25–28)

### 2.2.5 Sukupuoli, kasvatus ja koulutus

Kasvatuksella ja koulutuksella on ollut tärkeä sija suomalaisessa sukupuolisen tasa-arvon edistämistyössä. 1970-luvulta lähtien virallisena tavoitteena pidetty tasa-arvokasvatus on ulottunut varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Tasa-arvotyötä on toteutettu käytännössä erilaisin tasa-arvoprojektein, opetussuunnitelmien perusteiden muutoksiin tähtäävin toimin sekä 2000-luvun alun opetussuunnitelmauudistuksen myötä oppilaitoksia koskevin tasa-arvosuunnittelun velvoittein. Koulutusalojen ja työelämän sukupuolijakoa on pyritty häivyttämään yrittämällä vaikuttaa tyttöjen ja naisten koulutusvalintoihin – koulutuksen käytäntöihin ja sisältöihin vaikuttamisen sijaan. Kansalliselle koulutusta koskevalle keskustelulle on ominaista kaksijakoista sukupuolta korostava ja liian yleistävä huolipuhe tyttöjen ja poikien erilaisesta koulumenestyksestä. Sukupuolen häivyttämisyrietykset jättivät jäljelle ajatuksen sukupuoliin liittyvistä erilaisista ominaisuuksista ja kyvyistä, mikä ei ole edistänyt koulutusalojen sukupuolijaon tasoittumista. (Ikävalko 2016, 37–40)

Suomalaisessa yhteiskunnassa vallitseva myytti sukupuolten välisestä tasa-arvosta vaikuttaa niin, että kasvatustieteissä vallitsevia sukupuolisia hierarkiaeroja on vaikea tunnistaa. Kulttuurisesti hyväksytyä feminiinisyttä kavennetaan esimerkiksi rajoittamalla tyttöjen ruumiillista toimijuutta ja fyysistä aktiivisuutta. Vaarana on, että ne tytöt, jotka eivät ole välittömän kiinnostuneita liikunnasta, jäävät ilman tärkeää kokemusta tilan haltuunotosta. Myös epäsuorassa vuorovaikutuksessa tuotetaan kulttuurisesti hyväksytyä tyttöyttä, esimerkiksi puuttamalla liian aikuismaiseen tai naiselliseen pukeutumiseen. (Lappalainen 2006, 43–45)

Suomalaiselle koulutus- ja työelämälle on ominaista naisten hyvä koulumenestys ja korkea koulutustaso, jotka eivät kuitenkaan välttämättä johda korkeisiin asemiin työelämässä. Miesten koulumenestys taas on keskinkertaisempaa, mutta tuottaa sekä keskimääräistä korkeampia että alempia asemia työelämässä. Alati kasvava enemmistö yliopistokoulutuksen aloittavista on naisia, mutta hierarkian edetessä naispuolisten akateemikkojen osuus vähenee huomattavasti. Opetus on usein keskittynyt rationaalisiin ja kognitiivisiin tavoitteisiin – toisin kuin luvussa 2.4.1 esiteltävässä bell hooksin pedagogisessa ajattelussa, jossa tavoitteena on merkitysten muodostuminen vuorovaikutuksessa ja ihmisen näkeminen ruumiillisena kokonaisuutena tunteineen. (Kivimäki 2014, 143–144)

Suomalaisen korkeakoulutuksen tasa-arvoisuus on lisääntynyt 1900-luvulla koulutuspaikkojen lisääntyttyä ympäri maata. Tasa-arvoiseen mahdollisuuteen opiskella



vaikuttaa myös lukukausimaksuttomuus sekä yhteiskunnalliset tukijärjestelmät opiskelijoita varten. Koulutuksen tasa-arvokeskustelussa ollaan kuitenkin oltu huolestuneita koulutuksen sosiaaliseen luokkaan liittyvästä periytymisestä: työväenluokan perheiden lapset hakeutuvat edelleen ammattikoulutuksiin, keskiluokan ja eliitin lapset yliopistoihin. Luokkajaon lisäksi sukupuoli jakautuminen lisää eriarvoisuutta. Vaikka naiset ovat kasvattaneet osuuttaan suomalaisessa korkeakoulutuksessa tasaisesti lähes koko 1900-luvun ajan, yliopistojen välillä on erilaista sukupuolijakautuneisuutta riippuen yliopistoissa opiskeltavista aineista ja sisällöistä. tärkeämpi rooli, jolloin korkeat asemat voivat jälleen täytyä miesvaltaisesti. (Rinne & Kivinen 1995, 95–97)

Sukupuolta ja koulutusta koskeva keskustelu saa usein vaikutteita erilaisista ideologioista, jolloin vaarana on näkökulmien pelkistyminen ja teoreettisen viitekehyksen kaventuminen. Ideologiset ja poliittiset näkökulmat vaikuttavat myös aiheesta tehtävään tutkimukseen ja teoreettisiin malleihin. Konservatiiviset teoriat ovat vanhimpia ja perustuvat perinteiseen ajatteluun kahdesta sukupuolesta, ydinperheestä ja sukupuoli-rooleista. Konservatiiviset teoriat korostavat miehen ja naisen biologisia eroja ja väittävät, että miehen valta-asema sosiaalisessa hierarkiassa on luonnollinen ja väistämätön. Ideologia vaikuttaa koulutukseen korostamalla saavutuksia, mittaamista, suosituksia sekä markkinoiden- ja valinnanvapautta. Kriittisiä ja radikaaleja teoriasuuntauksia taas yhdistää huomion kiinnittäminen sukupuoli-eroihin, epätasa-arvoisuuteen sekä naisten ja miesten välisiin epäsymmetrisiin valta-asetelmiin. (Bowl et al. 2012, 14–21)

### 2.2.6 Sukupuoli ja työ

Eri kulttuureissa on tyypillistä nähdä työn jakautuminen naisten ja miesten töihin, vaikka eri sukupuolten välillä ei olisi koulutuksellisia tai työkokemuksellisia eroja. Sukupuoleen kohdistuva syrjintä saattaa johtua uskonnosta tai perinteestä ja se ilmenee ihmisiin kohdistuvina asenteina. Se saattaa näkyä työelämässä esimerkiksi rekrytointitilanteissa, jos sukupuoli vaikuttaa palkkaukseen muuten keskenään yhtä hyvien hakijoiden välillä. Syrjivä työnantaja saattaa vaatia syrjityn sukupuolen edustajalta kompensatiota, esimerkiksi pienempää palkkaa. Palkkaerot samanlaisen koulutuksen saaneiden naisten ja miesten välillä on esimerkki työnantajan harjoittamasta sukupuolisesta syrjinnästä. Syrjinnän ehkäisemiseksi voidaan sukupuoleen liittyvää tietoa häivyttää. Esimerkiksi sinfoniaorkestereissa käytetty sermi koesoittovalintojen alkukierroksilla on esimerkki syrjinnän ehkäisemisestä, kun työnantaja haluaa ehkäistä kansallisuuden tai sukupuolen vaikutuksen hakijoiden valintaan. (Loikkanen 2010, 141–149)

Työnteko on jäsentänyt niin miesten kuin naisten elämää keskiajalta lähtien. Keskiajan naiskuvassa heijastui Aristoteleen naiskäsitelmä, jonka mukaan nainen oli epätäydellinen mies. Naiseus jaettiin keskiajalla kahteen peruskategoriaan: heikoksi tai siveäksi naiseksi. Naista määrittivät erilaiset kategoriat, jotka perustuivat perhesuhteisiin ja yhteiskunnalliseen asemaan. Asemaan vaikutti sosiaalinen luokka ja ammatti, kirkollinen instituutio, valta, vauraus sekä syntyperä. Naiset jaettiin myös seksuaalisuuden perusteella neitsyisiin, vaimoihin ja leskiin. Erilaiset kirkon, Raamatun, uskonnollisten auktoriteettien ja filosofien tekemät ”hyvän naisen” määritelmät ovat jättäneet jälkensä naisten kollektiiviseen tajuntaan. (Setälä 1996, 18–20)

### 2.2.7 Äitiys ja työ

Sukupuolta tarkastellaan yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän näkymättöminä rakenteina tai valtarakenteina. Erityisesti työnjaossa sekä naisten ja miesten välisissä valtaeroissa naisten ja miesten maailmat eriytyvät toisistaan, mikä ilmenee niin yksityisesti kotielämässä kuin työmarkkinoilla. Vaikka naiset ovat osallistuneet perheen ulkopuoliseen työelämään useiden vuosikymmenten ajan, naisella on usein edelleen kasvatus- ja hoitovastuu perheessä. Naisiin suhtaudutaan työelämässä eri tavoin kuin miehiin mahdollisen synnyttämisen ja äitiyden takia. Lisäksi ammattialat jakaantuvat edelleen sukupuolten mukaan, mikä näkyy esimerkiksi naisten suurena osuutena palvelu- ja hoiva-alojen ammattiteissa. Suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsee Juutilaisen mukaan näennäinen tasavertaisuus verrattuna miehiin. (Juutilainen 2003, 49–51)

Työmarkkinoilla toteutuvaan sukupuoliseen tasa-arvoon vaikuttaa olennaisesti yhteiskunnan harjoittama perhepolitiikka sekä keinot yhdistää työ ja perhe. Yhteiskunnan tuki työn ja perheen yhteensovittamisessa on merkittävä, ja onnistunut perhepolitiikka aiheuttaa niin poliittisia, taloudellisia, inhimillisiä ja tasa-arvoon liittyviä vaikutuksia. Suomessa naiset ovat muihin Euroopan maihin verrattuna vahvasti mukana työelämässä, mutta samanaikaisesti suomalaisnaiset myös synnyttävät eurooppalaisiin naisiin verrattuna enemmän. Työ- ja perhe-elämän yhdistämisen sujuvuus tuottaa inhimillisellä tasolla kokemusta elämän hallinnasta ja saattaa lisätä myös työn tuottavuutta. (Moisio 2010, 180–181, 193)

Äitiys on yksi syy naisten huonompaan palkka-asemaan, ja tutkimusten mukaan äitien palkka-asema on isien ja lapsettomien naisten huonompi. Äideille kertyy vähemmän työkokemusta kuin lapsettomille naisille tai isille, johtuen lapsenhoidosta aiheutuvista urakatkoista. Työhön liittyvät tiedot ja taidot saattavat myös heikentää urakatkon myötä,

mikä vaikuttaa työllistymiseen ja palkkatasoon. Äitejä saattaa houkuttaa myös huonompaa palkkatasoa kompensoivat tekijät, kuten työnsaannin turvallisuus, joustavat työajat, ilta- ja viikonlopputöiden vähyys ja lyhyt työmatka. Osittain palkkaerot saattavat joutua myös äiteihin liittyvästä syrjinnästä työhönottotilanteissa ja palkkaneuvotteluissa. Urasuuntautuneet ja työstään motivoituneet naiset eivät välttämättä ole yhtä halukkaita perheen perustamiseen kuin muut naiset, mikä voi selittää myös äitien huonompaa palkkatasoa. (Napari 2010, 160–179)

Naisten ja miesten roolit ja tehtävät ovat muuttuneet globalisaation, työtehtävien erikoistumisen sekä kaupungistumisen myötä. Sukupuolten välinen työnjako on muuttunut pysyvästi, eikä muutos ole ollut ongelmaton. Lasten- ja kodinhoidon jakaminen, taloudellisten resurssien jakautuminen perheen sisällä, työ- ja perhe-elämän yhdistäminen sekä naisten ja miesten palkkojen muodostuminen ovat esimerkkejä muutoksen synnyttämistä uusista kysymyksistä, joita ratkotaan niin yksilöiden, perheiden kuin yhteiskunnan tasolla. (Halko et al. 2010, 7–8)

### 2.2.8 Kielenkäyttö

Kielenkäyttö on yhteiskunnallista toimintaa, johon historia ja valta vaikuttavat. Säänneilty yhteiskunnalliset käytännöt sanelevat, millainen kieli määritellään ymmärrettäväksi, järkeväksi tai hyväksi. Kieli on kulttuurin tuote, jota sääntelevät tavat ja auktoriteetit kuten sanakirjat ja kieliopit. Ihmiset jäsentävät yksityisiä kokemuksiaan kielen sallimissa rajoissa, ja se mitä kielellä ei voi ilmaista, jää yksityiseksi. Kielenkäytön yhteiskunnallisuuteen eivät vaikuta ainoastaan kielen puhuminen, kirjoittaminen tai viittominen tai kielen rakenteet, vaan myös kielen vuorovaikutuksellisuus. Naisia puhutellaan eri tavoin kuin miehiä. Naisten ulkopuolisuutta ja marginaalisuutta korostavat kielen mallit ruokkivat eriarvoisuutta. (Cameron 1996, 222–229, 235)

1960- ja 1970-luvuilla feministit olivat huolissaan kielestä ja kiinnostuivat naisen kuvista kulttuurissa. Feministit kritisoiivat tapaa, jolla nainen kuvattiin kulttuurin eri alueilla. Tämä suuntaus näyttäytyy vahvana myös nykyään, kun esimerkiksi kirjallisuutta, lastenkirjallisuutta, mainoksia ja mediaa kritisoidaan seksismistä. Myös kieli saa osakseen kritiikkiä. Mieskeskeiset ilmaukset, kuten *miehen mitta*, *ole mies*, *oikea miehen teko*, *lehtimies*, ovat saaneet rinnalleen kriittisiä ja ei-seksistisiä vaihtoehtoja. Feministit pitävät kielenkäyttöä oleellisena osana naisten sukupuolista vapautumista. Länsimaisen sivistyksen historiaan on kuulunut kiinteästi ajatus siitä, että valtaapitävät käyttävät kieltä hyväkseen peitelläkseen ja vääristelläkseen totuutta. Feministeillä on

ollut näkemys, jonka mukaan kielen vaikutus ihmisen maailmankuvaan on merkittävä. Mikäli ihminen jatkuvasti altistetaan erilaisille stereotyyppioille, ihminen lopulta ehdollistuu niihin pitäen vääristymiä tosina. (Cameron 1985, 17, 22–23)

## 2.3 Sukupuoli musiikissa

Tässä luvussa esittelen kirjallisuutta, joka käsittelee sukupuolentutkimusta musiikissa. Sukupuolta tarkastellaan myös musiikin traditioiden, esiintymiskäytänteiden sekä musiikkikasvatuksen näkökulmasta.

### 2.3.1 Sukupuolentutkimus musiikissa

*Musiikin sukupuolentutkimus* on laaja-alainen musiikkia, sukupuolta ja seksuaalisuutta sekä niiden välisiä yhteyksiä selvittävä tieteenala. Musiikin sukupuolentutkimuksen otsikon alle kuuluvat feministinen musiikintutkimus, musiikin ja seksuaalisuuden välisen suhteen tutkimus, miestutkimus sekä homo-, lesbo- ja queer -tutkimus. Kaikilla kyseisillä tutkimuksenaloilla on erilaisia poliittisia päämääriä, eivätkä kaikki niistä pyri muuttamaan yhteiskunnassa vallitsevaa tilaa. Feministisen musiikintutkimuksen tavoitteena on tutkia kriittisesti musiikkitoimintaa ja sen sukupuolittuneisuutta sekä musiikkia kuvaavaa kieltä. (Leppänen et al. 2003, 225–229)

Länsimaisen musiikin tutkimuksessa sukupuolinäkökulma on tuotu esiin pääosin vasta 1970-luvulta lähtien, jolloin alettiin kritisoida kirjoitetun musiikin historian sukupuolittuneisuutta, musiikin epätasa-arvoisia käytänteitä sekä aiempaa musiikintutkimusta olemassa olevien valtasuhteiden ylläpitäjänä. Feministisessä musiikintutkimuksessa korostettiin aluksi sukupuolieron käsitettä ja nais erityisyyttä painottamalla musiikin feminiinisten piirteiden myönteisyyttä. 1980-luvulta alkaen feministitutkijat kuitenkin kritisoivat naisten yhtenäistä kategorisointia ja totesivat, että identiteetti rakentuu sukupuolen lisäksi useista erilaisista tekijöistä, kuten kansallisuudesta, iästä ja seksuaalisuudesta. (Leppänen et al. 2003, 225–228)

Musiikin sukupuolentutkimuksen tehtävänä ei ole ainoastaan kuvata musiikkia, sen tyylejä tai eri sukupuolta edustavien muusikoiden sosiaalista esiintymistä, vaan avata myös uusia näkökulmia musiikissa vaikuttaviin ongelmien ja yhteyksien tarkastelemiseksi. Kiinnostavaa on biologian ja kulttuurin vaikutukset musiikillisessa toiminnassa, käyttäytymisessä ja ajattelussa. Musiikin sukupuolentutkimus tarkastelee usein kulttuurisia vaikutuksia samanaikaisesti niin yleisellä kuin yksityiskohtaisella tasolla. (Herndon 1990, 11)

### 2.3.2 Sukupuoli musiikin traditioissa

Musiikkikasvatuksen kahtalainen tehtävä yhtäältä traditioiden säilyttäjänä ja toisaalta kulttuurisen muutoksen edistäjänä on problemaattinen. *Monikulttuurisella musiikkikasvatuksella* tarkoitetaan kriittistä, tulevaisuuteen suuntautuvaa asennetta totuttuja kasvatuskäytäntöjä kohtaan. Identiteettikeskustelun näkökulmasta tarkoituksena on hyväksyä uusien identiteettien muotoutuminen ja muutos. Sosiaalista uudistamista tukeva musiikkikasvattaja kehittää kriittisen ajattelun taitoja, kannustaa sosiaaliseen toimintaan ja muutokseen sekä yhteiskunnalliseen muutokseen alistamista ja eri kulttuurien välistä epätasa-arvoisuutta vastaan. Musiikillisen identiteetin rakentamisessa tradition ja muutoksen välimaastossa tarvitaan joustavaa ja sensitiivistä asennetta. (Westerlund 2009, 313–320)

Musiikin ammattilaisen sukupuolella on valtava ja usein tiedostamaton vaikutus musiikin diskursseihin ja merkityksiin. Esittäjän sukupuoli ja seksuaalisuus vaikuttavat siihen, miten heidän esittämäänsä musiikkiin suhtaudutaan, miten siitä keskustellaan ja lopulta siihen, miten se koetaan. Länsimaisessa instituutionalisessa esityksessä seksuaalisuudella on paljon valtaa, niin myös musiikkiesityksen esityksrituaaleissa. Instituutionaliseen esitykseen liittyy erilaisia merkityksiä ja sukupuolirooleja, eivätkä mies ja nainen ole esiintyjinä samanlaisia. Rituaaliset, voimaa ja aggressiota uhkuvat mytologiset roolit on varattu miehille, kun taas naisilta odotetaan herkempää esiintymistä. (Green 1997, 16–17, 24–26)

Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö CUPORE:n (2004) selvityksen mukaan taidealaa leimaavat kaksi noidankehää, jotka pitävät yllä sukupuolten välisiä eroja. Ensimmäinen noidankehä liittyy naisten ja miesten urapyrkimyksiä ruokkiviin kokemuksiin ja odotuksiin koulutuksesta ja työelämästä. Toinen noidankehä liittyy arvoihin ja normeihin, joiden mukaan kulttuuriharrastukset ja kulttuurikasvatus kuuluvat etupäässä naisille. Naiset toimivat usein kulttuurin taustavaikuttajina ja pitävät yllä orkestereiden, teatterien, kirjastojen ja museoiden kaltaista kulttuurin perusinfrastruktuuria. Miehet sen sijaan toimivat taiteellisina johtajina, mentoreina ja kriitikkoina ja johtavat tällä tavoin kulttuurin kehitystä. Tämänkaltaisiin arvoihin sidottuihin sukupuolieroihin on hankalaa vaikuttaa. (Mitchell & Kanerva 2004, 87)

Björck (2011) pohtii naisen kehonkuvaa ja musiikillista identiteettiä heavymusiikin kaltaisessa provokatiivisessa ympäristössä. Tässä ympäristössä valmiita esiintymisidentiteettejä on lähinnä maskuliininen instrumentalisti ja feminiininen naislaulusolisti. Naispuolista bändimusiikkia saatetaan arvioida työssään ensisijaisesti näkö- kuin

kuuloaistiin perustuvilla kriteereillä, jolloin visuaalinen maailma tulee ensisijaiseksi sointimaailman sijasta. Naispuolisen bändimusiikon saama ulkoiseen asemaan ja työskentelyyn liittyvä kommentointi on usein tarkoitettu kohteliaisuudeksi. Kommentoinnilla on kuitenkin usein kaksi puolta: toisaalta ihailtaan naispuolisen musiikon normeja rikkovaa voimaa, mutta samalla asetetaan normiksi ”oikea muusikko”. Tämä oikea muusikko on mies, jota nainen yrittää jollain tapaa jäljitellä. Sukupuolittuneisuus välittyy heavymetallimusiikissa lavalla: naisen keho tulee esteeksi autenttisenä esiintyjänä aggressiivisessa musiikissa. Naismusiikolle ei siis ole valmista esiintyjäidentiteettiä, vaan hänen kehonsa on edelleen kannanotto – vaikka hän omaksuisikin genrelle ominaisen maskuliinisen esiintymistavan. (Björck 2011, 128–132)

Etnomusikologian alalla huomattiin 1980-luvulla tutkimuksen olevan miesvaltaista. Yksityinen naisten musiikki saattoi olla miespuoliselle tutkijalle sosiaalisesti kiellettyä aluetta tai se oli saattanut jäädä kokonaan huomaamatta. Populaarimusiikin kentällä sukupuolentutkimus taas on ollut luontevampaa, johtuen pop-musiikin varhaisesta sosiologisesta tutkimuksesta. Populaarimusiikin tutkimuksessa tarkkailu on kohdistunut pääosin naispuolisiin pop-tähtiin, naisiin ja tyttöihin faneina, musiikkivideoiden naisykuvaan sekä sukupuolisuuden näyttäytymiseen eri populaarimusiikin genreissä. Populaarimusiikin sukupuolentutkimus on lisäksi kiinnostunut musiikki-instituutioiden ja taloudellisten seikkojen välisen tutkimuksen sekä naisääneen kohdistuvan tutkimuksen. 1990-luvulta alkaen musiikintutkimuksessa on kiinnostuttu myös heteronormatiivisuutta kritisoivasta homo- ja lesbo-tutkimuksesta sekä queer -tutkimuksesta, jossa korostetaan seksuaalisten ja sukupuolisten identiteettien vaihtuvuutta ja moninaisuutta. (Leppänen et al. 2003, 228–229)

### 2.3.3 Sukupuoli musiikkikasvatuksessa

1900-luvun alussa poikien ja tyttöjen musiikkiharrastuksia määrittivät vahvasti sukupuolinnormit: esimerkiksi tytöille soveltuvina musiikkiharrastuksen muotoja olivat laulaminen ja pianonsoitto, kun taas esimerkiksi sellon soittamista pidettiin epäsopivana soittoasentonsa takia. Vaikka nykyisen tasa-arvoihanteen mukaan sukupuoli ei saisi olla määrittävä tekijä musiikin harrastamiselle, sukupuoli vaikuttaa edelleen esimerkiksi soitinvalintoihin. Sukupuoliroolit näyttäytyvät myös lastenlaulukirjallisuudessa. Suomenkieliset lastenlaulut ovat usein hierarkkisia ja epäsymmetrisen, kaksijakoisen sukupuolijärjestelmän alaisia. Etenkin vanhoissa, perinteisissä lastenlauluissa pojat kuvataan aktiivisina toimijoina ja tytöt passiivisia: pojista kertovat laulut ovat reippaita

ja duurivoittoisia, kun taas tytöistä kertovat laulut ovat tunteikkaampia ja usein molli-voittoisia. Tytöt saattavat myös olla poikien aktiivisen toiminnan kohteita. Laulujen sankarihahmot ovat yleisesti poikia, jotka saattavat olla norminrikkajia ja hurjia, jopa väkivaltaisista: merirosvo, peikot, kapteeni koukut ja kissankulman eemelit ovat järjettömän miehiä. Sen sijaan tytöt ja naiset kuvataan lastenlauluissa usein ulkonäkönsä kautta sekä kotitöiden ja hoivaamisen parissa. (Leppänen 2010, 73–84, 89)

Leppänen, Unkarin ja Sintosen (2013) mukaan musiikin opettaminen perustuu aina traditioon, joka kuitenkin on uusiutuva ja muokkautuva. Traditio siirtyy usein hiljaisena tietona, joka on perinteisen tiedon lisäksi sanaton kulttuuria ja osaamista. Musiikin opiskeluun liittyvät traditiot ovat erilaisia odotuksia soveliaina pidetyistä oppimissäällöistä, työtavoista tai soittimista. Sanaton traditio näkyy esimerkiksi opiskeltavan musiikinalan opiskelijoiden pukeutumisessa tai tavoissa viettää vapaa-aikaa yhdessä. Musiikkikasvattaja tekee työssään jatkuvasti päätöksiä siitä, miten musiikki ja traditio ovat opetuksessa läsnä. Tradition tunteminen ja menneisyyden tiedostaminen antaa opettajalle mahdollisuuden uuteen ajatteluun vanhojen mallien toistamisen sijaan. Aktiivisessa suhteessa oppija muokkaa henkilökohtaisen kokemuksen kautta traditiota pitäen sen elävänä ja rikkaana. (Leppänen, Unkari-Virtanen & Sintonen 2013, 321–329)

Musiikin oppimisen tasa-arvon toteutuminen on monista kehitysaskeleista huolimatta vasta alussa. Työssä tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan musiikin opettajia, oppilaitoksia, opetussuunnitelmia, musiikkipedagogista koulutusta sekä tutkimusta musiikkikasvatuksen alalla. Oppimisen demokratian toteutumiseksi tarvitaan mahdollisuuksien tarjoamisen lisäksi tasavertaisen oppimisen takaamista kaikille. Musiikkikasvattajia kehoitetaan kokeilemaan ryhmäopetuksessa yhteisopettajuutta. Opetustilanne monipuolistuu kahden ammattilaisen erilaisten kokemusten ja persoonien myötä, ja hankaliin tilanteisiin saattaa löytyä uusia ratkaisuja. Musiikkikasvattajia kannustetaan opetustilanteissa etsimään ja löytämään ratkaisuja yhdessä opetusryhmän kanssa. Myös kollegiaalisen tuen antaminen ja sen pariin hakeutuminen ovat tapa kehittää demokraattista musiikkikasvatusta. (Kaikkonen & Laes 2013, 105–113)

Ilomäki & Holkkola (2013) toteavat, että oppimiskäsitysten muuttuessa tarvitaan koulutuksen, tutkimuksen ja opetussuunnitelmatyön lisäksi opettajakollegioiden ja yksittäisten opettajien työskentelyä muutoksen siirtämiseksi konkreettiseen työhön. Tämä työ voi usein olla raskasta ja työlästä. Musiikkikasvatuksen näkökulmasta musiikinjohtajan pedagogisia haasteita voidaan rinnastaa muuhun musiikin ryhmäopetukseen ja sen haasteisiin. Musiikin perusteiden opetuksen muuttuminen kohti tutkivaa, keskustelevaa ja oppilaan ilmaisua rohkaisevaa suuntaa on haaste opettajalle, jonka

opetusryhmät ovat usein heterogeenisiä taustoiltaan ja osaamiseltaan. Reflektiivisyyteen kannustava kollegiaalinen yhteisö on nähty tärkeäksi tueksi muutoksen ristiaallokossa luovivalle opettajalle. (Ilomäki & Holkkola 2013, 204–221)

#### 2.3.4 Rokkikukat ja hyvät jätkät – tilanvaltaus

Musiikkiesityksessä musiikkia esitetään sen itsensä takia ja sen tarkoitusperien koetaan olevan puhtaasti musiikillisia. Tästä huolimatta musiikkiesitykseen kuuluu olennaisesti esittäjään kehoon kohdistuva yleisön katse. Vaikka esiintyjän keho on sivuosassa, sen läsnäolo ei voi olla vaikuttamatta esitykseen. Jokainen esiintyjä on tietoinen esityksellisistä vaikutuksista, kuten yleisökin, vaikka ei niistä kokisi vaikuttavansaakaan. Esityksessä on sekä tahattomia että tahallisia piirteitä. Tahallisessa esityksessä esiintyminen ja esimerkiksi esiintyjän kehon esittely on itseisarvo. Musiikkiesitykset ovat näiden kahden tahallisuuden ja tahattomuuden ääripään välillä. Monet vivahteet ovat mahdollisia, kuten tahallisesti tahattomaksi naamioitu toiminta, jonka olemassaolo kielletään mutta jota salaisesti ylistetään. Esitykselliset valinnat kuten esiintyjän pukeutuminen ja yleisön asema vaikuttavat myös olennaisesti musiikillisiin merkityksiin. Esityksellisyys jatkuu varsinaisen esitystilanteen ulkopuolelle ulottuen kokemukseemme musiikista myös silloin, kun esiintyjä ei ole näkyvässä, musiikki on äänitettyä tai kun kuuntelemme musiikkia silmät kiinni. Esiintyjän kehollinen esilläolo vaikuttaa paitsi mielikuviimme musiikista myös kuuntelukokemuksiimme. (Green 1997, 21–24)

Björck (2011) esittää usein ajateltavan, että naisen on otettava fyysinen ja psyykinen tilansa itsevarmalla ja ulospäin suuntautuneella toiminnalla selviytyäkseen miesvaltaisella alalla. Tämänkaltaisen maskuliinisen toiminnan voidaan ajatella vahvistavan maskuliinista hegemoniaa. Björck puhuu aiheesta termillä *tilanvaltaus* (*space claiming*) ja kysyy, onko naisten omaksuttava niin sanottu rokkikukon aggressiivinen asenne ollakseen uskottavia muusikkoina. Miesvaltaisessa ympäristössä nainen ei siis tule otetuksi sellaisenaan ja omana itsenään, vaan joko normatiivisesti *naismusiikkona* tai ”yhtenä miehistä”. Naista katsotaan ja mitataan kahtalaisena objektina: joko vanhanaikaisesti suloisena ja miellyttävänä tai modernisti voimakkaana ja seksikäänä. Mikäli naisten lähtökohtainen kyky toimia itsevarmasti kyseenalaistetaan, tuomitaan heidät rivien välistä heikoiksi nöyristelijöiksi, ja näin vastuu tasa-arvon toteutumisesta sysätään naisille itselleen. Naisten tilanvaltaus miesvaltaisilla aloilla edellyttää usein itsevarmaa ja ulospäin suuntautunutta toimintaa, jonka voi ajatella edustavan myös maskuliinista hegemoniaa. Onkin syytä kyseenalaistaa, tuleeko tyttö-



jen ja naisten omaksua ”rokkikukon” asenne voidakseen toimia uskottavasti miesvaltaisella alalla, ja onko naisen välttämätöntä tulla nähdyksi maskuliinisuuden kautta. (Björck 2011, 61)

Asento ja kehonkieli ilmaisevat ihmisen statusta. Naisille koetaan luonnollisemmaksi sulkeutunut, suojeleva asento, esimerkiksi istuminen jalat ristikkäin. Miehillä sen sijaan ajatellaan ominaiseksi maskuliininen ja avoin asento, esimerkiksi istuminen jalat harallaan. Maskuliinisia elementtejä on avoimuuden lisäksi koko eli tilan käyttö, ja nämä molemmat elementit ovat ongelmallisia nykynaiseudelle. Normatiivisen ideaalin mukaan feminiininen nainen on pieni, ja hoikkuus saatetaan rinnastaa itsekontrollin symboliksi jopa anoreksian kaltaisten sairauksien muodossa. Ristiriitaisesti nykynaisen odotetaan sekä vaativan tilaa itselleen sekä käyttämään mahdollisimman pientä tilaa. (Björck 2011, 128–129)

## 2.4 Pedagogisia näkökulmia

Tässä luvussa esitellään feminististä pedagogiikkaa ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta käsittelevää kirjallisuutta. Feministinen pedagogiikka ja siitä syntyneet suuntaukset vaikuttavat tämän tutkimuksen tuloksia analysoitaessa.

### 2.4.1 Feministinen pedagogiikka

*Feministinen pedagogiikka* on opettamisen, opetustapojen ja oppimistilanteiden käyttöä feministisen tutkimuksen näkökulmasta ja sen värittämää keskustelua on käyty sekä sukupuolentutkimuksen että kasvatustieteen ja aikuiskasvatuksen aloilla. Feministinen pedagogiikka syntyi 80-luvulla ja sitä on kehitetty ympäri maailmaa, etenkin Isossa-Britanniassa, Yhdysvalloissa sekä Australiassa. Suuntaukselle on keskeistä sukupuolen ja tiedon poliittisen luonteen käsittäminen sekä koulutuksen sukupuolittavien käytäntöjen purkaminen. Feministisen pedagogiikan kritiikki kohdistuu perinteisessä yliopisto-opetuksessa vaalittuihin käsityksiin tiedon tuottamisesta. Perinteisesti tiedon on ajateltu olevan rationaalista ja siirrettävissä olevaa, ja tiedon opettamisen on katsottu olevan niin kutsuttua *tallentavaa opetusta*. Feministipedagogit ajattelevat tiedon olevan ominaisuusilta sekä alati rakentuvaa sekä paikka- ja tilannesidonnaista. Lisäksi huomio kohdistuu opettajan ja opiskelijan väliseen suhteeseen: neutraalin tiedon välittäjän ja vastaanottajan sijasta opettajan ja opiskelijan ajatellaan edustavan kukin omaa kulttuurista taustaansa ja pääomaansa. Nämä hierarkkiset ja yhteiskunnalliset ulottuvuudet vaikuttavat siihen,

kuinka opettaja ja opiskelija voivat osallistua opetukseen, ymmärtää tietoa ja käyttää valtaa. (Saarinen et al 2014, 17–20)

*Kriittinen pedagogiikka* pohjautuu Freiren (1974) ajatteluun, jossa feministisen pedagogiikan tapaan kritisoidaan tallettavaa opetusta. Tallettavalla opetuksella tarkoitetaan opettajan ja oppilaan välistä kertomuksellista eli narratiivista suhdetta, jossa opettaja on kertova subjekti ja oppilas kuunteleva objekti. Opettaja hallitsee kerrontaa, jota oppilaat kaavamaisesti tankkaavat. Opetettu sisältö muuttuu kaavoihin kangistuneeksi, lokeroiduksi ja ennalta arvattavaksi, ja opettaja käsittelee todellisuutta kuin se olisi muuttumaton ja paikallaan pysyvä. Oppilaat muuttuvat eräänlaisiksi säilöiksi, joihin opettaja tallettaa tietoa. Freire kritisoi tätä näkemystä ja väittää, että ihmisellä on inhimillinen tarve kysyvään mieleen ja käytäntöön. Tieto syntyy yksilön oman luovan oivaltamisen sekä vuorovaikutuksessa ihmisten kesken tapahtuvan aktiivisen ja jatkuvan kyselemisen kautta. (Freire 1974, 75–77)

Kriittinen pedagogiikka on koulutuksen ja sen käytäntöjen havainnointia ja muokkaamista tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja valtautumisen näkökulmista. Kriittisen pedagogiikan tarkoitus on havaita itsestään selviltä vaikuttavista malleista, kyseenalaistaa näitä vakiintuneita oletuksia sekä muovata ympäristön valtasuhteita tuottaen lisää oikeudenmukaisuutta ja oppijan mahdollisuuksia aktiiviseen toimijuuteen. Musiikkikasvattajan nähdään olevan kriittinen kulttuurikasvattaja, joka voi työllään rohkaista oppijan aktiivista osallisuutta, kriittistä tietoisuutta, eettisesti kestäviä sekä esteettisesti tuoreita ratkaisuja. (Leppänen et al. 2013, 322)

Feministisen ja kriittisen pedagogiikan yksi keskeisimpiä kehittäjiä on Vuorikosken (2014) mukaan yhdysvaltalainen Gloria Watkins, kirjoittajanimeltään bell hooks. bell hooks kritisoi valtavirtaista kasvatusajattelua rodun, sukupuolen ja luokan näkökulmista ja tarjoaa hierarkkisen tallentavan kasvatusajattelun tilalle niin kutsuttua vapauttavan kasvatuksen mallia. Se tarkoittaa tasa-arvoisuutta korostavaa, dialogista sekä ongelmanratkaisulähtöistä kasvatusajattelua, jolle on keskeistä maailman, ihmisten välisten suhteiden ja oman elämäntilanteen tiedostaminen. Näiden lisäksi bell hooks korostaa opetusfilosofiassaan välittämistä, rakkautta ja henkistä kasvua, jotka hänen mukaansa kuuluvat erottamattomina tekijöinä kasvatukseen. bell hooks myös purkaa perinteistä dikotomista kahtiajakoa mieleen ja ruumiiseen ja korostaa mielen, ruumiin ja hengen kokonaisuutta. Hänen mukaansa opettajan ja oppijoiden tulisi tiedostaa ajattelutapansa ja toimia tietoisesti syrjintää ehkäisevästi. (Vuorikoski 2014, 183–193, 190)

Kriittiseen tutkimusperinteeseen kuuluu kokemuksen merkityksen korostaminen itseilmaisun, valtautumisen ja autonomian ohella. Kokemusta korostaessa saatetaan

kieli ja symbolijärjestelmät nähdä ainoastaan rationaalisen minän välineinä kokemuksen kuvaamisessa. Feministisessä pedagogiikassa minän kokemukset ymmärretään rakentuvan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kulttuurillisessa kontekstissa. Tunteiden ja kokemusten korostaminen on johtanut käännteeseen oppimisajattelussa: opettaminen määritellään yhä enemmän eräänlaisena tunnetyönä. Opettajan ja opiskelijan välisen vuorovaikutussuhteen lähentyminen on myönteinen tapa purkaa hierarkiaa ja avata ilmapiiiriä. Toisaalta emotionaalinen läheisyys voi myös aiheuttaa ristiriitaa työn velvoittamien tunteiden esittämisen ja työn tekijän aitojen tunteiden välillä. Intiimiys opetussuhteen elementtinä ei välttämättä tarkoita automaattisesti hyvää tai sen puute huonoa opetusta. (Naskali 2014, 53–57)

#### 2.4.2 Sosiaalinen oikeudenmukaisuus

*Sosiaalinen oikeudenmukaisuus* on Vaugeois'n (2009) mukaan toimintaa, jolla puretaan rodullista ja sukupuolista sortoa synnyttäviä rakenteita ja jolla haastetaan syrjintäpuhetta. Musiikkikasvattajan on tärkeää tiedostaa, millaisiin alistavia suhteita synnyttäviin ja normalisoiviin rakenteisiin olemme kytköksissä. Tehtävänä on opetella tunnistamaan epäoikeudenmukaisuuden juuria, lieventää rotu-, luokka- ja sukupuolierojen vaikutuksia opetuksessa sekä tutkia, kuinka opetuksessa voidaan hyödyntää uutta tietoa sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvissä haasteissa. Sukupuolisiin stereotyyppioihin ja ennakoasenteisiin, rasismiin sekä luokkaeroihin puuttumalla kyseenalaistetaan vallitsevia rakenteita, ja tämä vaatii jatkuvaa työtä ja kehittämistä musiikkikasvattajalta. Opettajan tulisi myös kokeilla rohkeasti erilaisia opetustapoja ja haastaa perinteistä ajattelua, sekä pohtia, onko toimintaan mahdollista osallistua erilaisista sosiaalisista taustoista ja kokemuksista ponnistaen. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vahvistaminen musiikkikasvatuksessa ei ole ainoastaan uuden näkökulman tuomista vanhojen mallien rinnalle, vaan kokonaan uusien tilojen, mahdollisuuksien ja musikaalisuuden muotojen luomista. (Vaugeois 2009, 2–3, 15–16)

Koulutus voidaan nähdä sekä yhteiskunnallista tasa-arvoisuutta tukevana että heikentävänä tekijänä. Koulutuksen avulla huonommista oloista peräisin olevat ihmiset parantavat mahdollisuuksiaan elämässä menestymiseen. Toisaalta koulutuksen voidaan nähdä yhteiskunnassa vallitsevan eriarvoisuuden toisintajana ja uusintajana, kun hyvistä lähtökohdista ponnistavat menestyvät heikko-osaisia paremmin myös koulussa. (Lampinen 2008, 9–16.) Ihmisen sosiaalinen tausta, maailmankuva, ideologia, kulloinenkin poliittinen tilanne ja suhtautuminen innovaatioihin vaikuttavat siihen,

miten tämä kokee kulttuurin sisällä tapahtuvat muutokset. Traditioiden muuttumattomana pitämiseen liittyy usein kaipuu ja kokemus kuulumisesta johonkin sellaiseen, joka on kadonnut tai katoamassa pois. (Toivanen 2009, 332–333)

# 3 TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymyksiäni sekä tutkimukseen valitsemani näkökulmat ja tutkimusmenetelmät. Erittelen tutkimusaineiston keruu- ja analysointiprosessia eri työvaiheineen. Luvun lopussa tarkastelen tutkimusprosessiani tutkimuseettisestä näkökulmasta.

## 3.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja tarkastella musiikin alalla työskentelevien naisjohtajien kokemuksia ammattiinsa liittyen. Selvitän työssäni myös, miten johtajat kuvaavat sukupuolen ja johtajuutensa yhteyttä. Tavoitteenani on tutkimuksen myötä nostaa esiin mahdollisia epäkohtia, joita naisjohtajat kokevat ammatissaan. Tutkimus pyrkii samaan aikaan kartoittamaan musiikinjohtajuuteen liittyviä ilmiötä, mutta toisaalta myös kuvaillaan musiikinjohtajien kertomuksia työhönsä liittyvistä ilmiöistä ja tilanteista.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997) mukaan tutkimuksella on aina jokin tarkoitus, joka ohjaa tutkijaa tekemään tutkimusstrategisia valintoja. Tutkimuksella voi olla myös useampia tarkoituksia ja ne voivat muuttua tutkimuksen aikana. Kartoitettavassa tutkimuksessa etsitään uusia näkökulmia, löydetään uusia ilmiöitä sekä kehitetään hypoteeseja. Kuvailevassa tutkimuksessa taas esitetään tarkkoja kuvauksia henkilöistä ja tilanteista sekä dokumentoidaan ilmiöistä kiinnostavia piirteitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 129–130)

**Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:**

1. Miten vastaajat kuvailevat ammattiaan musiikinjohtajina?
2. Miten vastaajat kuvailevat sukupuolen ja ammatin välistä yhteyttä?

## 3.2 Tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus perustuu niin sanottuun *mixed methods* -tutkimusmenetelmään, jossa on käytössä useampi eri tutkimusmetodi. Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty *survey-tutkimusta*, ja kerättyä aineistoa on tarkasteltu sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen tutkimuksen näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin kirjallisena internetkyselyinä, joka tut-

kimusmuotona mahdollisesti standardoidun haastattelun sekä useamman haastateltavan osallistumisen tutkimukseen. Kysely mahdollisesti laajan tutkimusaineiston keräämisen usean kysymyksen ja vastaajan myötä. Kyselyssä käytin avo- ja monivalintakysymyksiä sekä erilaisia asteikkoja. Tutkimuksessa haluttiin tarkastella vastaajien ammattiin liittyviä kokemuksia ja ilmiöitä, joten tutkimusasetelmaksi valikoitui poikittaistutkimus.

Survey-tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jonka keskeinen menetelmä on kysely. Kyselytutkimuksen kohdehenkilöt edustavat tiettyä perusjoukkoa, ja sen aineisto on kerätty standardoidusti eli esittäen kysymykset vastaajille täsmälleen samalla tavalla. Kyselytutkimuksella voidaan kerätä tehokkaasti laaja tutkimusaineisto. Vaikka survey-tutkimukset ovat usein luonteeltaan kvantitatiivisia, voidaan samalla menetelmällä toteuttaa myös kvalitatiivinen tutkimus. (Hirsjärvi et al. 1997, 182–184)

Kyselyn muotoon vaikuttaa tutkimuksen tarkoitus ja kohderyhmä. Kyselytutkimuksen aineistonkeruu voidaan toteuttaa valvotusti tai itsenäisesti ilman valvojaa. Ilman valvojaa toteutettavassa tutkimuksessa keskeistä on vastaajien selkeä ja napakka ohjeistaminen. Tutkimuksen onnistumisen ja luotettavuuden kannalta on myös olennaista, että kyselylomake on laadittu huolellisesti ja ilman johdattelevia kysymyksiä. Kysely alkaa usein taustakysymyksillä ja jatkuu varsinaiseen tutkimusaiheeseen liittyvillä kysymyksillä. Kysymykset on syytä laatia lähtien helpoista kysymyksistä kohti arkoja aihealueita, mikäli kyselyssä sellaisia on. Internetkysely on taloudellinen ja tutkijan työtä helpottava kyselymalli, sillä vastauksia ei tarvitse kirjata erikseen. Tämä myös vähentää lyöntivirheistä aiheutuvia vääristymiä tutkimustuloksissa. (Valli 2010, 103–109, 113)

Kyselytutkimuksen asetelma voi olla poikittais- tai pitkittäistutkimus. Poikittais-tutkimuksen aineisto kerätään useammalta vastaajalta samana ajankohtana, ja sillä voidaan selvittää eri ilmiöiden tai kokemusten esiintymiseen. Pitkittäis- eli seuranta-tutkimuksessa aineistoa kerätään samoilta vastaajilta vähintään kahtena eri ajankoh-tana, ja sen avulla voidaan selvittää ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita. (Vastamäki 2010, 128)

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata kokonaisval-taisesti todellista elämää koskevaa tietoa. Pyrkimyksenä on *induktiivinen analyysi*: jo olemassa olevien väittämien todentamisen sijaan tutkijan tarkoituksena on enemmän löytää tai paljastaa tosiasioita sekä odottamattomia seikkoja tutkimussuunnitelman muotoutuessa tutkimuksen edetessä. Tutkija valitsee tutkittavan kohdejoukkonsa tar-koituksellisesti. Tapauksia käsitellään ja analysoidaan ainutlaatuisina. (Hirsjärvi et al. 1997, 152–156)

Tässä tutkimuksessa on pyritty induktiiviseen analyysiin. Tutkimuksen kohdejoukko valittiin tarkoituksellisesti ja tapaukset käsiteltiin ainutlaatuisina. Tutkimussuunnitelma on muotoutunut tutkimuksen edetessä, ja aineistoa analysoidessani myös teoreettisen viitekehyksen fokus tarkentui.

### 3.3 Aineistonkeruu ja analysointi

**Kyselyssä oli neljä pääteemaa, joiden mukaan kysymykset oli jaettu:**

1. Perustiedot
2. Työkokemus ja johtamiskoulutus
3. Johtajan ammatti-identiteetti
4. Sukupuolen vaikutus johtamistyössä

Suurin osa internetlomakkeen kysymyksistä olivat avokysymyksiä, joihin vastattiin tekstikenttään omin sanoin kirjoittamalla. Kyselyn ohjeistuksessa toivoin avovastaus-  
ten olevan tiiviitä ja ytimekkäitä, joskaan en ollut antanut vastauksille pituusrajoituksia. Käytin kyselyssä lisäksi monivalintakysymyksiä sekä väittämiä, joihin vastattiin numeerisella janalla.

Survey-tutkimuksen kyselylomakkeella voidaan kerätä tietoja tosiasioista, käyttäytymisestä, tiedoista, arvoista, asenteista, käsityksistä ja mielipiteistä. Vastaajilta kysytään usein perustietoja itsestään sekä perusteluja mielipiteille ja käyttäytymiselle. Kysymykset voidaan asettaa kyselyyn avoimiksi tai monivalintakysymyksiksi ja vastauksia voidaan kerätä erilaisin asteikoin. Kyselyn suunnittelulla on suuri merkitys sen onnistumisen ja vastausprosentin kannalta, vaikka tutkimuksen vastaamiseen vaikuttavin tekijä on kyselyn aihe. (Hirsjärvi et al. 1997, 186–192)

Valitsin haastateltavikseni opiskelevia tai jo valmistuneita, urallaan eri vaiheissa olevia naispuolisia musiikinjohtajia. Haastateltavia yhdisti musiikin korkeakouluopintojen lisäksi se, että kaikilla vastaajilla oli kokemusta kuoronjohtajana toimimisesta. Tämän lisäksi useammalla haastateltavalla oli kokemuksia erilaisista tehtävistä musiikinjohtajina, opettajina sekä muusikkoina. Osalla haastateltavista oli myös useita tutkintoja musiikin alalla sekä muilla aloilla. Lähetin tutkimuspyynnön sähköisesti harkinnanvaraisesti valitsemilleni musiikinjohtajille. Kyselyyn vastasi yhteensä 21 henkilöä.

Aineistonkeruu tapahtui kirjallisella kyselytutkimuksella alkuvuoden 2016 aikana. Kyselyyn vastattiin *SurveyPal*-nimisessä palvelussa internetissä olevalla kyselylomakkeella, jonka haastateltavat täyttivät itsenäisesti ja anonyymisti. Kysely oli suojattu

salasanalla, jonka annoin haastateltavan tietoon hänen suostuttuaan osallistumaan tutkimukseen. Ilmoitin vastaajille etukäteen, että haastattelu tehdään anonyymisti ja että vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Pyytäessäni tutkimukseeni mukaan osallistujia ilmoitin tutkimuksen tekijän, tavoitteen, aineistokeruun tavan, kyselyn arvioidun täyttöajan, aineiston anonyymin käsittelyn sekä käyttötarkoituksen. Ilmoitin vastaajille myös tutkimuksen arvioidun valmistumisajankohdan, joka sittemmin siirtyi myöhäisempään ajankohtaan. Olin arvioinut kyselyyn vastaamisen vievän aikaa noin 30 minuuttia. Surveypal-ohjelman tietojen mukaan keskimääräinen vastausaika haastateltavilla oli kuitenkin ollut pidempi. Internetissä itsenäisesti tehtävä kysely voidaan tosin täyttää erissä ja kyselyyn vastaaminen voi keskeytyä ulkoisten häiriötekijöiden takia, mikä saattaa vaikuttaa vastausaikaan. Määrittelin aluksi internetkyselyn vastausajaksi yhden kuukauden, mutta jatkoin lopulta vastausaikaa kahdella kuukaudella saadakseni käyttööni laajemman otoksen kyselyvastauksia.

Kyselyvastaukset tallentuivat Surveypal-palveluun, ja vastauksia saattoi käsitellä kysymys- tai vastaajakohtaisesti. Vastausten perusteella johtajuutta saattoi tarkastella eri näkökulmista: yksittäisinä vastauksina haastateltavan yksilöllisinä ammatillisina kokemuksina tai yleisesti laajempina, kollektiivisinä ammatillisina kokemuksina. Tutkimuksessani erittelen aineistoa teemakohtaisesti pyrkien jäsentämään vastaukset kahden tutkimuskysymyksen ympärille.

Kuulan (2006) mukaan tutkimuksesta annettava informaatio vaikuttaa tutkimukseen osallistujien osallistumishalukkuuteen. Informaatiosta on käytävä ilmi tutkijan nimi, tutkimuksen tavoite, aineistonkeruun tapa, tutkimuksen vapaaehtoisuus, luottamuksellisten tietojen suojaaminen sekä kerättävien tietojen käyttäjät sekä käyttötarkoitus ja -ikä. Aineiston säilyttämisen, huolellisen toteuttamisen ja keruun on tutkimusprosessin merkittävä osa. Tutkimuksen raportoinnin luotettavuuden kannalta aineiston perustietojen kuvaus on keskeistä. (Kuula 2006, 101–102, 226)

Kvalitatiiviseen tutkimukseen kuuluu myös aineiston kylläisyyteen eli riittävyteen liittyvä *saturaation* käsite. *Saturaatiolla* tarkoitetaan saman sisällön toistumista aineistossa. Tutkijan ei välttämättä tarvitse päättää etukäteen, kuinka paljon aineistoa hän tarvitsee ja kuinka monta haastattelua aikoo tehdä, vaan tämä jatkaa aineistonkeruuta niin pitkään, kun se on tutkimuksen kannalta relevanttia. (Hirsjärvi et al. 1997, 171)



### 3.4 Tutkimusetiikka

Tämä tutkimus on suunniteltu ja toteutettu Taideyliopiston eettisten ohjeiden (2016) ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeiden (2012) mukaisesti. Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja ja siihen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä (TENK 2012). Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista, tutkittavat ovat olleet täysi-ikäisiä ja tutkimuksesta on tiedotettu tutkittaville asianmukaisesti. Lisäksi tutkittavien yksityisyys ja tutkimuksen tietosuoja on varmistettu. (Taideyliopisto 2016)

Haastateltavien kokemukset omasta ammatti-identiteetistään ja ammatistaan ovat arkaluontoisia, ja näin ollen tutkimuksen kyselyyn vastattiin anonyymisti. Anonymiteetin oli tarkoitus helpottaa haastateltavien uskallusta puhua henkilökohtaisista ja mahdollisesti arkaluontoisista kokemuksistaan. Vastauksista on pyritty poistamaan kaikki henkilöihin viittaavat tunnisteet, kuten nimet, jotta lopullisesta työstä ei olisi tunnistettavissa yksittäisiä henkilöitä. Vastaukset on myös jaettu temaattisesti siten, että yksittäisten kysymysten vastaukset eivät yhdisty samaan vastaajaan. Tapauksia käsitellään yleisinä ilmiöinä yksittäisten haastattelujen sijaan, joten peitenimille tai muulle henkilöinnille ei ollut tarvetta. Sähköiset aineistot hävitetään tutkimuksen päättyessä.

Tutkimusetiikalla voidaan käsitteenä tarkoittaa tieteen sisäisiä ilmiöitä tai toisaalta laajemmin tutkijoiden ammattietiikkaa. Muun muassa tiedeyhteisön toimintatapojen tunnustamisella, tieteellisen tiedon ja tulosten avoimuudella, aiemman tutkimustyön ja -saavutusten huomioon ottamisella sekä tutkimuksen suunnittelun ja toteutuksen tarkkuudella noudatetaan hyvän tieteentekemisen etiikkaa. Ihmistieteiden tutkimuseettisiin normeihin kuuluu lähtökohtaisesti nimettömyys ja tunnistamattomuus. Anonyymiyys suojelee tutkittavia mahdollisia tutkimusjulkaisusta tunnistamisesta seuraavilta negatiivisilta vaikutuksilta. Nimettömyys saattaa myös mahdollistaa rehellisiä vastauksia sekä haastateltavan halua osallistua tutkimukseen. Osallistuminen tieteelliseen tutkimukseen, johon kuuluu tieteellisen julkaisun tuottaminen, on haastateltavalle tietoinen valinta yksityisen avaamisesta julkiseksi. Tunnistamisesta puhuttaessa tarkoitetaan tilannetta, jossa nimi tai muu yksiselitteinen tunnus paljastaa yksilön. Tutkittava saatetaan kuitenkin tunnistaa esimerkiksi tutkimusjulkaisun aineisto-otteista, mikäli tämä on kertonut tutkimukseen osallistumisestaan itse lähipiirilleen. Aineistosta ilmenevien arvojen ja muuttujien yksityiskohtia voidaan häivyttää esimerkiksi luokittelemalla syntymäaika tarkkojen vuosilukujen sijaan rajattuihin ikäluokkiin. Avointen kysymysten vastaukset taas voidaan muokata tunnistamattomaksi poistamalla vastaajiaan itseään tai muita henkilöitä koskevat suorat tunnisteet. (Kuula 2006 23–35, 201–205, 210–212).

# 4 NAISET ÄÄNESSÄ

Tässä luvussa esittelen kyselytutkimuksen perusteella keräämäni aineistoa naisjohtajien kuvaamista kokemuksista. Selvitän ensin taustatietoja liittyen vastaajien ikään, kotipaikkaan, koulutukseen ja työkokemukseen. Tämän jälkeen avaan tutkimuskysymysteni mukaisia teemoja: vastaajien kuvauksia ammatistaan musiikinjohtajina sekä heidän kokemuksiinsa sukupuolen ja musiikinjohtajuuden välisestä yhteydestä.

## 4.1 Taustatietoa vastaajista

Kyselytutkimukseen osallistui 21 naista, jotka työskentelivät vastaushetkellä tai olivat aiemmin työskennelleet musiikinjohtajina. Seuraavassa esittelen taustatietoja vastaajista syntymäajan, kotipaikan, koulutuksen sekä työkokemuksen mukaan.

---

|                        |    |  |    |
|------------------------|----|--|----|
| <b>Ikä:</b>            |    | <b>Koulutus:</b>                       |    |
| >29                    | 5  | Musiikin alan maisteritutkinto         | 17 |
| 30–39                  | 8  | Musiikin maisteri, SibA (MuM)          | 14 |
| 40–49                  | 5  | Musiikin maisteritutkinto, ulkomainen  | 3  |
| 50 +                   | 5  | Musiikin alempi korkeakoulututkinto    | 9  |
|                        |    | Useita musiikin maisteritutkintoja     | 4  |
|                        |    | Muiden kuin musiikin maisteritutkinnot | 3  |
| <b>Syntymäpaikka:</b>  |    | <b>Koulutusohjelma:</b>                |    |
| Pääkaupunkiseutu       | 6  | Musiikkikasvatus                       | 6  |
| Muu Suomi              | 12 | Kuoronjohto                            | 6  |
| Ulkomaat               | 3  | Kirkkomusiikki                         | 6  |
|                        |    | Orkesterinjohto                        | 3  |
| <b>Kotipaikka:</b>     |    | Muut koulutusohjelmat                  | 2  |
| Pääkaupunkiseutu       | 14 | <b>Johtamisopinnot:</b>                |    |
| Muu Suomi              | 6  | Kuoronjohdon opintoja                  | 19 |
| Ulkomaat               | 1  | Kuoronjohto A                          | 5  |
|                        |    | Kuoronjohto B                          | 5  |
| <b>Kokemus:</b>        |    | Kuoronjohto C                          | 6  |
| Kansainvälinen kokemus | 11 | Ulkomainen tutkinto                    | 5  |
| Kilpailukokemus        | 11 | Peruskurssit                           | 4  |

Taulukko 1. Taustatietoa vastaajista.

Kyselytutkimukseen vastanneet olivat syntyneet vuosien 1961–1990 välillä. Valikoidesani kyselyyni vastaajia pyrin ottamaan tutkimukseen mukaan tasaisesti eri-ikäisiä naisia. Kyselyn vastaajat olivat syntyneet kolmea henkilöä lukuun ottamatta Suomessa. Kyselyyn vastanneista 14 asui vastaushetkellä pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella asui kuusi vastaajaa, ja ulkomailla asui yksi vastaaja.

Kaikki kyselytutkimuksen vastaajat olivat opiskelleet tai opiskelivat vastaushetkellä musiikkia korkeakoulutasolla. Useat olivat tehneet musiikin ammattiopintoja myös ulkomailla tai täydentäneet koulutustaan ammattiin valmistumisensa jälkeen. Musiikin alan maisteritutkintoja oli 17 vastaajalla, joista neljällä oli useampi kuin yksi musiikin maisteritutkinto. Vastaajista Sibelius-Akatemian musiikin maisteritutkinnon oli suorittanut 14 henkilöä. Ulkomaisen musiikin maisterin tutkinnon oli suorittanut kolme henkilöä. Yhdeksällä vastaajalla oli musiikin kandidaatin, entisen konservatoriopohjaisen koulutuksen tai ammattikorkeakoulun musiikkipedagogin tai muusikon tutkinto. Kolme vastaajaa viimeistelivät kyselyn täyttämishetkellä musiikin korkeakouluopintojaan. Musiikin maisteriksi oli valmistunut seitsemän vastaajaa musiikkikasvatus pääaineenaan, kuusi kirkkomusiikki pääaineenaan, yksi musiikinteoria ja yksi laulumusiikki pääaineineenaan. Kuoronjohdon aineryhmästä valmistuneita maistereita oli vastaajista kuusi. Vastaavia orkesterijohdon pääaineisia maistereita oli kolme vastaajaa. Lisäksi neljällä vastaajalla oli kaksi tai useampia musiikkialan maisteritutkintoja.

Vastaajista lähes kaikki olivat suorittaneet eritasoisia kuoronjohdon opintoja, ja kaikilla oli kokemusta kuoronjohdosta. Vastaajilla oli usein kokemusta erilaista kuoromuodoista: sekakuoroista, mies- ja naiskuoroista, lapsi- ja nuorisokuoroista, oopperakuoroista sekä erilaisista projektikuoroista. Lisäksi kokemusta oli lauluyhtyeiden johtamisesta. Orkesterinjohdon opintoja oli vastaajista suorittanut kaksi kolmesta. Instrumenttimusiikin johtamisesta kokemusta oli sinfoniaorkestereista, puhallinorkestereista, kamariyhtyeistä, bändiohjauksesta sekä erilaisista projektiorkestereista. Vastaajista puolella oli kokemuksia opiskelusta tai työskentelystä ulkomailla. Kokeemukset keskittyivät enimmäkseen muihin Pohjoismaihin, Baltiaan sekä Keski-Eurooppaan. Niin ikään puolella vastaajista oli kokemuksia ammatillisesta kilpailemisesta kansallisesti tai kansainvälisesti kuorokilpailuista, kuoronjohtokilpailuista tai puhallinorkesterikilpailuista.

## 4.2 Musiikinjohtajan moninainen ammatti

Seuraavassa luvussa esittelen vastaajien kuvauksia musiikinjohtajuudesta. Aineisto on eritelty kyselytutkimuksen kysymysten mukaisesti teemoihin.

### 4.2.1 Johtajan työnkuva

Kyselyssä vastaajat luettelivat työtehtäviä, joiden he kokivat kuuluvan osaksi musiikinjohtajan työtään. Aineiston perusteella voidaan huomata johtamistyön käsittävän laajasti erilaisia pedagogisia, taiteellisia ja hallinnollisia työtehtäviä kuten ohjelmiston harjoittaminen, harjoitusaikataulujen suunnittelu, ohjelmistosuunnittelu, esitysten johtaminen, kuorolaisten informointi ja erilaiset palaverit. Vastauksissa mainittiin myös tiedottaminen ja markkinointi, toiminnan kehittäminen ja rahoituksen hakeminen, nuottimateriaalien hankkiminen, ammattiverkostojen ylläpitäminen, ylimääräisten harjoitusten pitäminen, konsertti- ja harjoituspaikkojen hankkiminen sekä soittajien tai laulajien valitseminen. Työhön koettiin kuuluvan myös musiikin valmistelu ja oma harjoittelu, tuottaminen tai levyttäminen, äänenkäytön opettaminen, harjoitus- ja stemmäännitteiden tekeminen.

Vastaajista 19 työskenteli musiikinjohtamisen lisäksi muissa musiikin alan työtehtävissä, yleisimmin opettajina, muusikkoina tai tutkijoina. Yleisimpiä opetusalan tehtäviä olivat laulunopetus, äänenmuodostus, kuoronjohdonopetus sekä instrumentti- ja yleinen musiikinopetus. Muusikon tehtävistä yleisimpiä olivat keikkailu laulajana tai muilla instrumenteilla, ammattiyhtyeen jäsenenä toimiminen sekä musiikin säveltäminen, sovittaminen ja sanoittaminen. Muita tehtäviä olivat muun muassa luennointi ja erilaisten koulutusten järjestäminen, musiikkikilpailujen tuomarointi, toimiminen lehden musiikkikriitikkona sekä tieteellinen väitöstyöskentely. Vastaajista kolme mainitsi työskentelevänsä lisäksi muulla kuin musiikin alalla.

Vastaajat kokivat työaikansa heille jossain määrin sopiviksi, joskin hajontaa löytyi vastauksissa. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen koettiin keskimäärin hankalaksi. Vastaajat kokivat yksityiselämän ja työn yhdistämisen kohtalaisen luontevaksi. Kyselyssä selvitettiin myös, kokivatko vastaajat saavansa työstään asianmukaista rahallista korvausta. Kolmasosa vastaajista kertoi korvauksen olevan tehtyyn työmäärään nähden huono, vajaan puolen mielestä se oli kohtalainen ja viidesosan mielestä korvaus oli hyvä.

Kyselyn vastaajista 15 kertoi kokevansa itsensä ensisijaisesti musiikkikasvattajiksi, muusikoiksi ja/tai laulajiksi. Noin puolet koki itsensä ensisijaisesti taiteelliseksi johtajaksi

sekä muutama vastaaja säveltäjäksi, sovittajaksi, kapellimestariksi tai yhtyeenjohtajaksi. Kysymykseen vastattiin monivalintamenetelmällä.

---

|                      |    |
|----------------------|----|
| Musiikkikasvattaja   | 15 |
| Muusikko             | 15 |
| Laulaja              | 15 |
| Kuoronjohtaja        | 13 |
| Taiteellinen johtaja | 12 |
| Säveltäjä, sovittaja | 6  |
| Kapellimestari       | 3  |
| Yhtyeenjohtaja       | 1  |

*Taulukko 2. Vastaajien ensisijainen työnkuva.*

Kyselyssä selvitin, miten musiikinjohtajat kokivat ammattitaitoaan arvostettavan musiikin harrastajien, musiikin ammattilaisten ja johtajakollegoidensa osalta. Lähes kaikki vastaajat kokivat musiikin harrastajien arvostavan heidän ammattitaitoaan. Enemmän hajontaa vastauksissa oli liittyen kokemuksiin muiden ammattimuusikoiden tai musiikinjohtajakollegoiden arvostuksesta vastaajan ammattitaitoa kohtaan. Suurin osa vastaajista kertoi kokevansa arvostusta, mutta pieni osa vastaajista koki, että muut ammattimuusikot tai johtajakollegat arvostavat heitä kohtalaisesti tai ei juurikaan.

#### 4.2.2 Johtajaihanteita ja -esikuvia

Vastaajat kuvailivat vapaasti kokemuksiaan hyvän johtajan tärkeimmistä ominaisuuksista. Puolet vastaajista mainitsivat vastauksessaan muusikkouden, ammattitaidon, teknisen taitavuuden, määrätietoisuuden ja johdonmukaisuuden. Lisäksi tärkeinä pidettiin ajanhallintaa, monipuolisuutta, syvällisyyttä, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, oikeudenmukaisuutta, luotettavuutta, empatiakykyä ja ahkeruutta.

Kyselyssä vastaajat kuvasivat itseään johtajina adjektiivein. Puolet vastaajista kuvailivat itseään määrätietoisiksi ja kunnianhimoisiksi. Vajaa puolet vastaajista kokivat olevansa innostavia, heittäytyviä ja empaattisia. Vastauksissa mainittiin myös muun muassa ystävällisyys, hyväntuulisuus, tarkkuus, kärsivällisyys, tasapuolisuus, vauhdikkuus, ammattitaitoisuus, rohkeus, rehellisyys, kuuntelevuus, suurpiirteisyys ja herkkyyys.

Vastaajat kertoivat omista ammatillisista esikuvistaan musiikinjohtajina sekä siitä, kokiivatko he esikuvien vaikuttaneen omaan työskentelyyn tai ammatti-identiteettiin johtajina.

*Suomessa on paljon hyviä kuoronjohtajia! Yritän poimia eri johtajilta parhaita ideoita ja miksata niitä omaan tyyliini.*

*On. Lähinnä kapellimestareita, koska hyvät kapellimestarit ovat niin paljon taitavampia kuin hyvätkään kuoronjohtajat.*

*Kaikki miehiä, ja kyllä ovat vaikuttaneet työtapoihini ja johtajaidentiteettiini jossain määrin.*

*Tällä hetkellä esikuviani ovat naisjohtajat, jotka ovat onnistuneet menestymään orkesterinjohtajina ja myös johtajat jotka ovat onnistuneet vaihtamaan kuoronjohdon puolelta vakavasti otettaviksi orkesterinjohtajiksi.*

*Tärkeä opinkappale on myös ollut se, miten en ainakaan itse asioita tekisi, eli myös esikuvan negaatio.*

#### 4.2.3 Musiikinjohtajuuden kehittymisestä

Kyselyssä vastaajat kertoivat oman musiikinjohtajuuden muuttumisesta ja kehittymisestä opintojen ja uran aikana. Kolme neljästä vastaajasta nimesivät rohkeuden, varmuuden, määrätietoisuuden ja rentouden lisääntyneen työskentelyn tuoman kokemuksen ja rutiinin mukana. Rentous oli vapauttanut vastaajia kuuntelemaan enemmän johdettaviaan sekä paljastamaan rohkeammin omat heikkoutensa. Teknisen osaamisen kehittyminen mainittiin vajaassa puolessa vastauksista. Johtamistekniikan ja ajanhallinnan parantumisen koettiin helpottavan työskentelyä ja antavan työhön varmuutta. Toisaalta johtamistekniikan kehittyminen saatettiin kokea myös ristiriitaisena asiana. Muutamassa vastauksessa mainittiin myös lisääntynyt rohkeus heittäytyä ja innostaa laulajia tulkintaan, oman taiteellisen itsevarmuuden kehittyminen, asenteen järkiperäistyminen, uskallus käyttää omaa persoonaa ja elämäkokemusta hyödyksi työssä, sekä psykologisen ja pedagogisen silmän kehittyminen.

*Kokemuksen tuoma varmuus ja mukavien työpaikkojen tuoma kelpaamisen tunne on tehnyt minut rennommaksi monien asioiden suhteen. Nykyään myös kuuntelen kuorolaisten mielipiteitä paljon enemmän kuin opiskeluaikana. Kun ei tarvitse koko ajan miettiä, olenko riittävän hyvä, on paljon helpompaa olla välillä väärässäkin, ja olla sitä avoimesti.*

*Aluksi en kuunnellut muita, halusin itse olla oikeassa ja päteä. (...) Olin liian kunnianhimoinen, otin rimaa hipovia kappaleita, hankin avustajia, jotta pärjäisimme. Myöhemmin opin olemaan armollisempi itselleni, en vaatinut liian tiukkoja aikatauluja itseltäni, tai vaativia ohjelmistoja tai olla kaikessa parasta.*

*Johtamistekniikan kehittyminen on vaikuttanut kuoroon ja yhdessä tehtävään musiikkiin ja siihen suhtautumiseen niin positiivisesti kuin negatiivisesti.*

*Nykyään uskallan heittäytyä enemmän ja irrotella saadakseni kuoron laulamaan haluamallani tavalla. Valitsen ohjelmistoon sellaisia kappaleita, jotka koskettavat minua itseäni. Tuon naiskuorolleni esiin myös elämäkokemukseni ja ammennan siitä.*

*Kokemukset hyvinkin erilaisten laulajien ja oppijoiden kanssa on kasvattanut ymmärrystä johtajuudesta hyvinkin psykologisena työnä jota ei useinkaan huomioida koulutuksen aikana mitenkään.*

*Olen oppinut pitämään pääni kylmänä tiukoissakin tilanteissa ja sietämään niitä, joskus ristikkäisiäkin, toiveita, joita kuorolaiset kohdistavat minuun. Kaikkia ei voi miellyttää, ja viime kädessä minulla on johtajana velvollisuus tehdä päätökset koko joukon puolesta.*

*Olen tajunnut, että haluan myös voida tehdä taidetta ja toteuttaa omia visioitani johtajana. Tämä johti toisen kuoroni perustamiseen.*

*Tässä työssä pääsee eteenpäin vain ylittämällä itsensä ja pistämällä itsensä tilanteisiin, jotka ovat omien fyysisten ja henkisten kykyjen äärirajoilla. (...) Jos johtaja ei haastaa itseään, on vaikea myös haastaa instrumenttiaan.*

#### 4.2.4 Jaettu johtajuus ja taiteellinen yhteistyö

Valtaosalla vastaajista oli kokemuksia jaetusta johtajuudesta tai muunlaisesta taiteellisesta yhteistyöstä muiden johtajien kesken. Useissa vastauksissa kävi ilmi, että yhteistyö oli koettu hedelmälliseksi ja kuorokulttuuria rikastuttavaksi. Vastauksissa todettiin myös, että huolellinen suunnittelu on tällaisissa produktioissa tärkeää. Yhteistyön onnistuminen riippuu paljon yhteensopivista henkilökemioista ja selkeästä työnjaosta johtajien välillä. Toiselta johtajalta oli saattanut saada tukea omaan työskentelyyn

varsinkin uran alkuvaiheessa. Joillakin vastaajilla oli myös huonoja kokemuksia yhteistyöprojekteista. Yhteistyötä olivat vaikeuttaneet muun muassa taloudelliset asiat, musiikinjohtajien erilaisuus sekä ajan ja dialogin puute. Yhteistyötä toivottiin monissa vastauksissa lisää. Ideatasolta konkreettiseen toteutukseen vieminen tuntui osasta vastaajia haasteelliselta.

*Jonkin verran, ja sekä hyviä että huonoja. Tärkeintä on, että työnjako ja mahdolliset hierarkiat johtajien välillä ovat avoimesti kaikkien tiedossa ja tunnustettuja, silloin homma voi toimia.*

*Olen yhden lukuvuoden johtanut kuoroa kahdestaan opiskelukaverinsa kanssa. Se oli hyvä, sillä se oli ensimmäinen oma kuoro, joten kaverilta sai apua ja ideoita. Yhteistyö sujui hienosti ja täydensimme toisiamme. Siitä sai varmuutta tulevaan ja jatkoin saman porukan johtamista yksin.*

*Lapsikuorojeni kanssa olemme usein tehneet yhteistyössä konserttikokonaisuuksia toisten lapsikuorojen kanssa. Yhteistyö on ollut aina erittäin hedelmällistä ja mukavaa, ja useimmiten vastuu molempien johtajien välillä on jakautunut tasaisesti. (...) Yhteisistä projekteista oppivat paljon kaikki - niin kuorolaiset kuin johtajatkin!*

*Olen kokeillut jaetun johtajuuden mahdollisuutta yhden sijaiseni kanssa, mutta se kaatui taloudellisiin asioihin. Siinä myös huomasi eroavaisuudet kahdessa johtajassa ja kuinka paljon neuvottelua vaatisi niiden yhteen sovittaminen. (...) Mielestäni taiteellinen yhteistyö vaatisi neuvottelua ja kompromisseja sekä yhteisen ymmärtämyksen ja vision löytämistä. Se vaatii aikaa.*

*Kuoronjohtajana pariin otteeseen on muiden johtajien kanssa tullut puhetta siitä, että olisi mukavaa vaihtaa kuoroja joskus ja pistää ns. johtajat kiertoon konserttiprojektin ajaksi monen kuoron kesken. Johtajien keskuudessa ajatus herätti positiivista kaikua, mutta mitään konkreettista ei syntynyt.*

*Itse juuri nyt kaipaisin kuoronjohtotyöhöni itselleni assistenttia, jonka kanssa saisin jakaa vastuun melkein pä puoliksi. Toivoisin, että joku toinen tekisi stemmaharjoitustyön ja itse saisin keskittyä musiikin tekemiseen ja loppuvaiheen työhön. Näinhän toimitaan myös orkesterimaailmassa.*



*Koen vahvasti, että kulttuuri on se, että jokainen hoitaa oman hommansa ja varsinkin, jos on ”hierarkiassa alempana” kuten esim. kuoromestari oopperan kapellimestariin verrattuna, ei dialogia kauheasti ole, eikä ”ylempiarvoista” sovi liikaa häiritä.*

#### 4.2.5 Vuorovaikutuksen luomisesta

Vastaajat kertoivat, miten he rakentavat ja kehittävät vuorovaikutusta yhdessä johdettaviensa kanssa. Kolme neljästä vastaajasta kertoivat kuuntelemisen, keskustelun ja yhdessä ideoinnin olevan keskeistä vuorovaikutuksen luomisessa. Rehellisyys ja avoimuus, samoin kuin johdettavien motivointi ja yhteisen vision etsiminen mainittiin kolmasosassa vastauksia. Vastauksissa mainittiin myös palautteenanto johtajan ja kuoron välillä, rakentavan kannustuksen ja kritiikin kulttuuri, ulkomusiikilliset kokoontumiset sekä tutustuminen johtajan ja johdettavien välillä. Vastaajat kokivat, että vuorovaikutusta edistää johtajan jämäkkyys ja vaativuus sekä hyvä ja selkeä suunnittelu ja tiedottaminen. Muita mainittuja tapoja vuorovaikutuksen kehittämiseen oli vuorovaikutus- ja ilmaisuharjoitukset, monipuolinen harjoittaminen sekä kuoroissa ulkoa laulattaminen, turvallisen ilmapiirin luominen, katsekontakti johdettavien kanssa, empaattisuus, ystävällisyys, hallinnon vahvistaminen sekä selkeä vastuunjako.

*Kuuntelen kuorolaisia, menettämättä kuitenkaan omaa määräysvaltaani. On tärkeää, että kuoronjohtaja toimii ryhmän ja toiminnan parhaaksi, mutta ei pompi yksittäisten toiveiden välillä.*

*Pyrin luomaan vapautuneen mutta keskittyneen ja luottamuksellisen työilmapiirin, joka rohkaisee omien mielipiteiden ja kokemusten esiin tuomiseen.*

*Antamalla rehellistä palautetta niin hyvistä ja huonoista asioista.*

*Pyrin olemaan oma itseni.*

*Omalla esimerkillä voin vaikuttaa kaikkeen. Jos näytän välittäväni johdettavistani niin yksilöinä kuin kuorona, esim. olemalla itse aina ajoissa, kysymällä yksittäiseltä laulajalta kuulumisia, uskon, että hekin haluavat antaa harrastukselleen enemmän.*

*Katsomalla silmiin! Reagoimalla kuorolaisten ehdotuksiin ja kommentteihin myönteisen kautta, olemalla aidosti kiinnostunut kuorolaisista myös kuoron ulkopuolella.*

*Pidän siitä, että kaikki kuorossa tietävät tehtävänsä selvästi: mitkä työt kuuluvat johtajalle ja mitkä kuorolle ja sen hallitukselle. Ensitöikseni ajan aina avoimuutta näissä työnjakokysymyksissä, se on hyvä pohja.*

*Tärkeä osa vuorovaikusta on myös musiikillisesti turvallinen ilmapiiri, sitä pyrin tietoisesti vahvistamaan; ei siis ole vaarallista laulaa väärin, huonompi homma on pelätä koko ajan, että laulaa väärin.*

#### 4.2.6 Musiikinjohtajan työn haasteet ja hedelmät

Kyselyssä selvitettiin vastaajien ajatuksia johtamistyön haasteista. Kolmasosa vastaajista mainitsivat johtamistyön haasteiksi ajankäytön, työskentelyn yksin ja paineen alaisena sekä suuren työmäärän. Amatöörien kanssa työskentely sekä heidän motivoiminen ja sitouttaminen toimintaan koettiin kolmasosassa vastauksista haastavaksi. Muut haasteet liittyivät sosiaalisesti haasteellisiin tilanteisiin, kuten häiriöihin työrauhassa, erilaisiin temperamentteihin ja kommunikointivaikeuksiin johdettavien kanssa. Näiden lisäksi vastaajat kokivat haasteina epäselvän hierarkian ja työnjaon, oman ammatillisen osaamisen ylläpidon, alhaisen palkan, työajat, yksinäisen työskentelyn, jatkuvan arvioinnin kohteena olemisen, itsensä markkinoimisen, harrastajien toiveiden ja realiteettien yhdistämisen, negatiivisen palautteen antamisen, oman keskeneräisyyden sietämisen sekä ohjelmistosuunnittelun.

*Oma yksinäinen valmistelutyö, oma itsekuri ja ajankäyttö.*

*Harrastajien kanssa haastavinta on harrastamisen ja tavoitteellisen musiikintekemisen yhdistäminen.*

*Porukassa on yksi tyyppi, joka kommentoi kaikkea aina negatiivisesti - on raskasta yrittää pitää muiden filistä hyvänä, kun joku koko ajan tyrää.*

*Hitaampien temperamenttien kohtaaminen on minulle aina vaikeaa, antaa tilaa introvertimmille ryhmän jäsenille kertoa mielipiteensä ja olla jyräämättä.*

*(...) kommunikoinen miesten kanssa koska he ovat niin herkkänahkaisia, aikuisten ihmisten typeryyden, itsekeskeisyyden sekä henkisen ja fyysisen laiskuuden sietäminen.*

*Vaikeimpia minulle ovat tilanteet, joissa taiteellinen vastuu jakaantuu monille ilman selvää hierarkiaa tai työnjakoa. Minun on tosi vaikea toimia, jos en tiedä johdanko vai en. Näitä tilanteita on toisinaan yhteistyöproduktioissa.*

Kyselyssä pyydettiin vastaajaa kertomaan siitä, mitkä asiat olivat heidän kokemuksensa mukaan johtamistyön antoisimpia puolia. Yli puolet vastaajista mainitsi antoisiksi asioiksi itsensä haastamisen ja kehittämisen, yhteiset oppimiskokemukset johdettavien kanssa, yhteisöllisyyden sekä vuorovaikutuksellisuuden. Muita antoisia asioita olivat elämykset, flow-kokemukset, työstettävä ja esitettävä musiikki itsessään, onnistuneet esiintymiset sekä johdettavilta saatu positiivinen palaute.

*Harjoitukset ja harjoittelu on parasta, mitä tiedän. Kun laulajani oivaltavat asioita, olen onnellinen. Tiedän tehneeni hyvää työtä, jos musiikki kommunikoi heille ja he kykenevät löytämään sieltä jotain itselleen.*

*Kun joku pitkään harjoitettu asia loksahdaa kohdalleen, ja saadaan yhteinen flow-filis. (...) kun voi olla työstämässä ja esittämässä yleisölle suurenmoista musiikkia, kun saa tietää että yleisö on tullut kosketetuksi esityksellä.*

*Kun laulajat tulevat sanomaan treenien jälkeen, että oli huono päivä, mutta yhdessä laulaminen sai hymyn huulille.*

*Yksinkertaisesti musisointi instrumentilla, joka koostuu monesta ihmisäänestä!*

## 4.3 Sukupuolen ja musiikinjohtamisen yhteys

Seuraavassa luvussa esittelen kyselytutkimuksen aineistoa liittyen vastaajien kokemuksiin sukupuolen ja johtamistyön mahdollisesta yhteydestä. Aineisto on eritelty kyselytutkimuksen kysymysten mukaisiin teemoihin.

### 4.3.1 Ennakkoluuloja ja ristiriitaisia rooleja – sukupuoli ja johtajuus

Kyselyssä vastaajat kertoivat, kokivatko he sukupuolen vaikuttavan musiikinjohtajan työssä. Viidesosa vastaajista kertoi, etteivät he koe sukupuolen ja johtamistyön välillä yhteyttä, vaan persoonan ja henkilön ominaispiirteet määrittelevät työskentelyä sukupuolen sijaan. Vastanneista neljä viidestä oli sitä mieltä, että musiikinjohtajan sukupuoli vaikuttaa johtamistyöhön. Sukupuolen vaikutus näkyy vastaajien mukaan esimerkiksi käytännön johtamistyössä, perhe-elämän ja työelämän yhdistämiseen liittyvissä haasteissa, asenteissa, ennakkoluuloina tai suoranaisena väheksymisenä. Vastausten mukaan sukupuolten väliset erot vaikuttavat mukaan jo ammatinvalinnassa ja näyttäytyvät epätasa-arvona perheen perustamiseen ja hoivavastuuseen liittyen. Osa vastaajista koki sukupuolen vaikuttavan naispuolisen musiikinjohtajan työskennellessä miesten kanssa, etenkin jos naispuolinen johtaja on nuori ja johdettavat vanhempia miehiä. Naispuolisen johtajan voi olla miespuolista johtajaa hankalampi edetä miesvaltaiseen, korkean profiilin musiikillisen yhteisön johtajaksi. Osa vastaajista koki, että sukupuolen vaikutus näyttäytyy johdettavien asennoitumisessa, mutta myös johdettavan yhteisön ulkopuolelta välittyvissä asenteissa ennakkoluuloina, yleistämisenä tai väheksymisenä, esimerkiksi työttömyyden muodossa. Vastaajien mukaan naiseen kohdistuu sekä perhe-elämään että ammatilliseen kehitykseen liittyviä paineita, odotuksia ja syyllisyydentuntoa.

*En koe, että vaikuttaa. Molempien sukupuolten edustajien joukossa on hyviä ja huonoja johtajia.*

*Uskon, että naisjohtaja on tunnollisempi töissään ja herkempi havainnoimaan kuoron ilmapiiriä. Taiteellisessa mielessä en usko, että sukupuolella on merkitystä.*

*Koen, että sukupuoli vaikuttaa johtamiseen fyysisellä tasolla jonkin verran. Miesjohtajien on helpompi saada näytetyksi käsillään esim. voimakas forte ihan sen takia, että miehellä on luonnostaan ehkä isommat käsivarret ja enemmän lihasmassaa. Mutta toisaalta*

*myös naiset voivat löytää vahvan tavan fortin näyttämiseen, jos vain tajuavat tehdä sen matkimatta miehiä ja omalla tavallaan, joka tuntuu luonnolliselta. Muuten en usko, että sukupuoli vaikuttaa itse johtamistyöhön, jos sen ei anna vaikuttaa.*

*Naiselta otetaan helpommin vastaan tunteellista puhetta, ja käännettynä toisin päin tämä sama tunteikas puhe on siis miehen suusta tehokkaampaa. Laulujen tekstejä analysoiva mies on rohkea ollessaan runojen ja tunteiden syövereissä, naisen täytyy ennemmin varoa olemasta ylitunteikas ja siten vaikuta naiivilta. Onneksi kyse on kuitenkin pienestä sävyerosta.*

*Naisen rooli meidän yhteiskunnassa on ensisijaisesti huolehtia perheestä, sitä aivopestään meille lapsesta saakka. Mutta samalla heti seuraavaksi halutaan toteuttaa itseensä ammatillisesti. Eli aivan ensin täytyy muistaa, että naisen on koko ajan tasapainoiltava näiden roolien kanssa, paitsi jos hän tekee selkeän päätöksen olla hankkimatta perhettä. Jos hänellä on perhe, on hän ikuisen aikapulan ja syyllisyydentunnon kanssa taistelemassa. Yritä siinä sitten olla tasavertainen miehen kanssa, jolla ei ole näitä haasteita, ja joille yhteiskunta luo roolin ”elätä perhettä”, ”tee uraa”, ”Näytä, mitä osaat” – eli luontevia rooleja johtajalle. Eli tämä vaikuttaa jo perus-ammattivalintaan.*

*Suuren mieskuorokorporaatioon ei valita helpolla naisjohtajaa taiteelliseksi johtajaksi. Usein se ei tule kysymyksenkään.*

*Silloin, kun ollaan naisena ja johtajana ryhmän edessä, etenkin jos kyseessä nuori nainen, ja ryhmässä vanhempia ihmisiä, erityisesti miehiä, naiselta vaaditaan jäämäkkyyttä ja oman alan ammattitaitoa, melkein ”kynnärpäätaktiikkaa” ja varmuutta omasta asiasta ja asemasta.*

*Mieskuorot eivät hevin ota käskyjä vierailevilta naisjohtajilta, silloin pitää olla ihan natsi tai hyvä jätkä. Olen myös kuullut kuittailuja vapaa-ajalla siitä, että oletko tuommoinen natsi kotonakin. Fiksut miehet eivät tietty tämmöistä tule kuittailemaan.*

*Uskon, että kenellä tahansa voi olla kaikki johtajantyössä tarvittavat hyvät ominaisuudet. Sillä tavalla sukupuoli ei vaikuta lopputulokseen. Sukupuoliin liittyy kuitenkin niin paljon ennakkoluuloja, yleistämistä ym. että jos historian saatossa ollaan totuttu siihen, että johtaminen on miehinen ammatti, on aivan selvää, että joissakin ihmisissä muutos aiheuttaa enemmän närää kuin toisissa. Tämä voi vaikuttaa tiettyjen ihmisten suhtautumiseen ja kommunikointiin.*

*Välillä mä koen että nuorena naisena mua tytötellään jonkin verran, että jengin on vaikea uskoa että mä voin olla ”se johtaja”. Tää koskee etenkin ensivaikutelmaa etenkin kuoron ulkopuolisessa kommunikaatiossa. Yleensä ääni kellossa muuttuu kunhan ollaan päästy työhön käsiksi ja mä voin osoittaa että substanssiosaamiseni on erittäin kohdillaan.*

*Ainoastaan kuorolaisten kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen se väistämättä vaikuttaa. Joskus on ollut kokemuksia, jossa miespuoliset laulajat yrittävät kohdella tietämättömänä ”pikkutyttönä”. Myös miehille heitetyt kommentit voi halutessaan käsittää kaksimielisinä. Johtajasta itsestään riippuu, miten niihin suhtautuu ja suhtaudutaan.*

#### 4.3.2 Äreän näköisenä kuin mies – feminiiniset ja maskuliiniset elementit

Vastaajat kertoivat kokemuksistaan ammattiinsa ja käytännön työhön liittyvistä feminiinisistä tai maskuliinisista elementeistä. Neljäsosa vastaajista kertoi, etteivät he koe johtamistyön feminiinisiä tai maskuliinisia ominaisuuksia sukupuoleen liittyviksi. Niin ikään neljäsosa vastaajista kertoi kokevansa fyysisiä eroavaisuuksia eri sukupuolta olevien johtajien välillä. Eroavaisuuksia koettiin ruumiinrakenteessa, ruumiinkielessä, äänenkäytössä ja voimakkuudessa. Sukupuolten välisinä henkisinä eroina mainittiin muun muassa asenteet, vaikuttavuus, vallankäyttö, temperamentti sekä käyttäytyminen.

*Johtamiseen liittyy vahva päämäärätietoisuus, selkeys ja musikaalisuus. Ei siinä ole sukupuolella mitään tekemistä. Pitää olla fiksu ihminen.*

*Perinteinen miehinen ruumiinrakenne (leveät hartiat, vahvat käsivarret ja isot kädet) voivat kenties helpottaa fyysistä johtamista ja auttaa sen suorittamista perinteisten mallien mukaan.*

*Johtamisessa on hetkittäin hyötyä siitä, jos pystyy seisomaan hyvässä ryhdissä hiljaa ja liikkumatta, pysymään vakavana tai hiukan äreän näköisenä KUIN MIES. Armeijatyypisestä ilmaisusta ja soivasta komentoäänestä on hyötyä. Jos ne on, niitä yleensä tarvitsee käyttää vain harvoin.*

*Musiikinjohtamisessa monista feminiinisiksi luetuista ominaisuuksista on paljon hyötyä, kuten ihmisten ”lukeminen”, tunteikas puhe, herkkävaistoisuus.*

*Auktoriteettina olo kuitenkin lasketaan edelleen maskuliiniseksi piirteeksi, vaikka sen ei tarvitsisi olla sitä, ammattitaidon pitäisi olla riittävä auktoriteetin tae, johtajan luonteesta ja sukupuolesta riippumatta.*

*(...) Monet ominaisuudet ovat sellaisia, että niitä esiintyy kyllä sekä tytöillä että pojilla, mutta niihin suhtaudutaan eri tavalla, ja täten niitä joko tuetaan tai tukahdutetaan. Siinä, missä poika on ”tuleva johtaja”, tyttö on ”määräilevä”, vaikka käytös olisi täsmälleen samanlaista.*

*Mututuntumalta sanoisin, että miehiä pidetään keskimäärin karismaattisempina.*

*(...) Ei haittaa, jos pystyy heittämään vakavalla naamalla jotakin kaksimielistä joskus harvoin. Näitä ominaisuuksia kieltämättä puuttuu monilta naisilta. (...)*

*(...) Äkkiä ajatellen voisi tuntua että voimakas tunneilmaisu, joka johtaja ehdottomasti tarvitsee, olisi feminiininen piirre. Todellisuudessa kuitenkin monet naiset ovat tunneilmaisultaan aivan liian mietoja ja estoisia ollakseen hyviä kuoronjohtajia. Naisten pitää uskaltaa kaivaa itsestään alkuvoimaa, jota ei toki ole kaikissa miehissäkään mutta jonka ilmaiseminen on ehkä miehiltä hyväksytympää kuin naisilta?*

*Ainoa piirre, jonka koen ehkä miehiseksi, on röyhkeys. Johtajan pitää joskus olla myös röyhkeä. Naisten ei anneta olla röyhkeitä nykypäivänäkään. Heti leimataan vaikeaksi, jota monet eivät myöskään halua.*

#### 4.3.3 Siksi koska olen nainen – sukupuolen vaikutus uraan

Kyselyssä selvitettiin, kokivatko vastaajat sukupuolensa vaikuttaneen uravalintaan tai uralla etenemiseen. Vajaa kolmannes vastaajista kertoi kokevansa, ettei sukupuoli ollut vaikuttanut ammatinvalintaan tai uraan, kun taas kaksi kolmesta vastaajasta koki sukupuolen vaikuttaneen jollakin tavalla ammatinvalintaan tai uraan. Sukupuolen vaikutus saattoi näyttäytyä kertomusten mukaan johtamisuran aloittamisen myöhäisyytenä. Naispuolista johtajaa oli saatettu kannustaa perinteisen ajattelu mukaan naiselle sopivaan opettajan ammattiin musiikinjohtajuuden sijaan. Konkreettinen esimerkki sukupuolen negatiivisesta vaikutuksesta uraan oli joidenkin kertomusten mukaan myös perheen perustamisen ja työelämän yhdistämiseen

liittyvät haasteet. Sukupuolen saatetaan kokea vaikuttavan myös kuoromuodon valintaan.

Ratkaisuna ristiriitaiseen kokemukseen oli vastaajien kertomusten mukaan voinut olla oman omien ammatillisten vahvuuksien ja heikkouksien tiedostaminen, itsensä kehittäminen, feminiinisinä tai maskuliinisina koettujen elementtien vahvistaminen, muiden naispuolisten muusikkojen tukeminen tai jopa alan vaihtaminen. Muutaman vastaajan mukaan sukupuolesta saattoi myös olla hyötyä naiselle uralla etenemisessä. Naispuolinen johtaja saattaa esimerkiksi saada osakseen erityistä median tai yleisön kiinnostusta, mikä voidaan toisaalta kokea myös sukupuolista eriarvoisuutta ylläpitäväksi toiminnaksi.

*Ei varmasti ole vaikuttanut.*

*En usko, että on vaikuttanut nykyiseen. Ehkä minut olisi saatettu laittaa alun perin soittamaan jotain maskuliinisempaa soitinta kuin viulua.*

*Ammatinvalintaan – ei. Uralla etenemiseen – haluaisin ajatella, että ei, että olisin miehenä tasan samassa pisteessä kuin nyt. En oo kokenut että mua ois potkittu erityisesti päähän siksi että oon nainen.*

*Ei riitä, että on yhtä hyvä kuin mies, täytyy olla parempi.*

*On vaikuttanut. Pitkään vierastin esim. rytmimusiikkia, koska se oli poikien juttu koulussa ja ajattelin etten osaa sitä. Olen myös ollut ja olen liian vaatimaton oman musan kirjoittamisen esiin tuomisessa.*

*Naiskuoron johtajaksi en varmaankaan olisi päätynyt ilman, että olen nainen.*

*Valmistuin ensin musiikkiopettajaksi. Sen jälkeen kuoronjohtajaksi. Mieskuorojen eteen olen ajan myötä ajautunut. Ei olisi 20 vuotta sitten uskonut.*

*Minua on ehkä kannustettu valitsemaan opettajan ura, koska sitä on pidetty naiselle sopivana, vaikka ihan noin sitä ei olekaan kukaan esittänyt.*

*Johtajanakin koin aina olevan enemmän opettaja kuin johtaja, ja koska uskon opettajana*



*enemmän ns. pehmeämpiin menetelmiin, eli coachaavaan otteeseen, kuin ns. määräävään, on se vaikuttanut myös johtamiseeni.*

*Koen, että jos olisin mies, taidoillani olisi edetty jo varmaan paljon pidemmälle.*

*Olen synnyttänyt kolme lasta, joten äitiyslomat ovat päätäneet uraani aika pahasti. Olisi mukava, jos miehet voisivat hoitaa välillä sen jutun, eli synnyttämisen.*

*Ainoa vaikutus on ehkä se, että pohdin aika pitkään kapellimestariksi ryhtymistä, sillä takaraivossani oli ehkä sellainen ajatus, ettei se sovi minulle, koska olen nainen. Ettei minulla ole niitä johtajalle tärkeitä piirteitä.*

*Nykypäivänä naiseudesta voi olla jopa hyötyä, agentuurit ovat kiinnostuneita nuoresta naisjohtajasta, koska se voi olla myös myyntivaltti!*

*On vaikuttanut. Sekä hyvässä, että pahassa. Puolustusvoimissa sukupuoleni aiheuttaa vielä paljon media-huomiota.*

*Olen koittanut opetella miesten suoraviivaisempaa tapaa tuoda oma osaaminen ja itsensä esiin. Haluan myös tuoda muita naismuusikoita esiin esim. tilaamalla heiltä musiikkia ja tekemällä yhteistyötä heidän kanssaan.*

#### 4.3.4 Vaikeita tyyppejä ja isoja egoja – kokemuksia erilaisista johtajista

Kyselyssä selvitettiin, kokivatko vastaajat eroavaisuutta toimiessaan itse mies- tai naispuolisen musiikinjohtajan johdettavina, ja miten mahdolliset eroavaisuudet ilmenivät. Vastaajista lähes puolet eivät ilmaisseet kokeneensa sukupuolesta johtuvia eroja mies- ja naisjohtajien välillä. Pieni osa vastaajista kertoi työskentelyn olevan helpompaa miesjohtajan kanssa, kun taas joidenkin vastaajien mukaan työskentely on luontevampaa naisjohtajan kanssa. Lähes puolet vastaajista kertoivat, etteivät olleet kokeneet sukupuolesta johtuvia eroja mies- ja naisjohtajien välillä. Eroavaisuuksien koettiin johtuvan musiikinjohtajan persoonasta sukupuolen sijaan. Osalla vastaajista oli vähäinen tai olematon kokemus nais- tai miespuolisen musiikinjohtajan kanssa työskentelystä.

Vastaaajien kuvauksista ilmenee, että miespuolisiin johtajiin suhtaudutaan eri tavalla kuin naispuolisiin. Naispuolisiin kollegoihin kerrottiin kohdistuvan suurempia odotuksia ja ajateltiin, että naiset ovat miesjohtajia herkempiä, empaattisempia ja lempeämpiä, joskin myös miehiä pinnallisempia ja ilkeämpiä. Kokemusten mukaan miesjohtajat olivat olleet naispuolisia johtajia itsevarmempia, luontevampia ja taiteellisesti vahvempia. Vastauksissa mainittiin miespuolisten johtajien olleen suoraviivaisempia, itsevarmempia, ottavan oman tilansa naisjohtajia paremmin sekä se, että miesten koetaan saavan anteeksi huonoja piirteitään tai käytöstä naisia enemmän.

*En koe. Sukupuolella ei ole merkitystä.*

*Minusta eri johtajien johdolla on erilaista laulaa – eikä se niinkään ole kiinni sukupuolesta vaan persoonasta, tyylistä ja toimintatavoista. En ole siis kokenut erityistä eroa sukupuolien välillä.*

*Olen ikävä kyllä itse laulanut tosi vähän naisjohtajien johdolla, nyt sen vasta tajusin! Konserttien lopputuloksissa kuulijan kannalta ei ainakaan ole ollut eroja.*

*Naisjohtajien eroavuudet ovat lempeämpi ote, hieman epämääräisempi ote, joskus ulkokohtaisuus/pinnallisuus, eli käsillä ja kasvoilla näytetään ns. “ulkokohtaisesti” paljon, mutta tunteet eivät tule sisältä, ja joskus ilkeys ja pahansuopaisuus, mun kokemusten mukaan etenkin naisporukoissa naisjohtajilla. Toisaalta empaattisuus, lähelle tulo ja läheisyys, lempeys ovat vahvuuksia.*

*Miehille on sallittu enemmän töykeitä piirteitä harjoitustilanteissa ja jopa piittaamattomuutta tehtävän hoidossa. Välillä tuntuu, että miehen huonot ominaisuudet on hyväksyttävä osa kokonaispakettia eikä niille voi mitään. Naisilla ei kauaa kateltaisi samoja piirteitä – vaihtoon.*

*Miehet saattavat olla suoraviivaisempia ja johtaa paljon fortessa, kun taas naisjohtajat valitsevat herkempää musiikkia tai johtavat musiikkia kuin musiikkia automaattisesti herkemmin.*

*Miehet ovat usein itsevarmempia ja ottavat tilansa paremmin. Itse koen kuitenkin, että jokaisen johtajan kohdalla kuuntelen ja katselen avoimin silmin, eikä karisma ole*

*enää sellainen asia joka hämäisi minua kuuntelemasta, mitä asiaa kullakin johtajalla oikeasti on.*

*Kyllä – vaikea selittää. Ehkä naisjohtajan kanssa on helpompi keskittyä oleelliseen eli musiikkiin. Sellaisiin ylisuuriin egoihin kuin joillain miesjohtajilla on, en ole koskaan törmännyt naisjohtajissa.*

*Miesten kanssa työskentely on luontevampaa ja rennompaa, koska miesjohtajat ovat itse keskimäärin itsevarmempia ja siksi rennompia ja luontevampia kuin naiset.*

*Mä koen katsovani kaikkia johtajia suhteellisen kriittisin silmälasein – niin miehiä kuin naisia. Niistä johtajista joiden kanssa oon saanut laulaa (siis nimenomaan rivissä) oon kokenut miesten olevan vahvempia ”taiteilijoita” kuin naisten. Tai no ei, kyllä mulla on ollut kans useampi naispuolinen Taiteilija-johtaja, mutta ne oon ehkä kokenut sit hintsusti vaikeina tyyppeinä.*

#### 4.3.5 Naiset ovat susia toisilleen – kokemuksia erilaisista kollegoista

Musiikinjohtamisen ammattiala koettiin vastausten perusteella miehiseksi, ja naispuolisten musiikinjohtajien on joskus vaikeaa osallistua tasavertaisena jäsenenä ammattiyhteisöön. Joidenkin vastaajien mukaan naispuolisten johtajien keskinäinen kanssakäyminen oli ollut hankalaa, ja osan mielestä naiset tukevat ja kannustavat toisiaan miehiä enemmän. Yli puolet vastaajista kuitenkin koki, etteivät he olleet kokeneet ilmapiirissä eroa ollessaan vuorovaikutuksessa nais- kuin mieskollegoiden kanssa toimiessa.

*Naisten kanssa enemmän samalla viivalla olemista, kannustusta, kokemuksen ja osaamisen mutkatonta jakamista. Miehillä enemmän ”nökkimisjärjestystä”.*

*Mieskollegat katsovat alaspäin, naiset ovat ymmärtäväisempiä.*

*Koska ala on miehinen, olen tottunut siihen, että suurin osa kapellimestareista kursseilla ja opiskellessa on miehiä. Tulen hyvin toimeen miesporukassa. Ehkä alitajuisesti sitä yrittää kuitenkin sopia ”miehiseen” porukkaan, eikä turhaan tuoda esille naisellisia asioita... Joskus olen kokenut, että juuri naiset ovat toisiaan kohtaan paljon kilpailullisempia kuin miehet. Muilta miesjohtajilta en ole koskaan kokenut ylimielisyyttä tai syrjintää.*

*Miehet tuntuvat hengaillevan keskenään paljon enemmän, naisten on hankalampaa päästä siihen sosiaaliseen toimintaan mukaan. Naiset ovat itsenäisempiä, mutta saattavat myös helpommin kääntyä toisiaan vastaan.*

*Johtajat kannustavat toisiaan herkemmin, mikäli eivät ole kateellisia toisen ammattitaidosta tai kilpaile samasta työstä. Tämä lienee universaalia. Haluaisin kannustaa naisia kannustamaan toisiaan enemmän. Kokemukseni mukaan miehet tekevät sitä rohkeammin ja vapaammin.*

*Naiset ovat susia toisilleen.*

*Naiset höpöttävät kokouksissa, missä pitää päättää nopeasti ja jämpästi asioita. Se häiritsee, todella paljon. Näin ei koskaan tapahdu kokouksissa, missä on vaan miehiä.*

*En ole huomannut eroa sukupuolten välillä. Kannustusta on kivojen kollegoiden kesken, oli sukupuoli mikä hyvänsä. Kun mietin kilpailuhenkisimpiä kollegojani, tulee tasapuolisesti mieleen miehiä ja naisia.*

*Minulla on ihania kollegoita ja suurin osa heistä on hyvin kannustavia! Monenlaisia toki meitäkin mahtuu joukkoon ja pientä kyräilyä on joskus havaittavissa – ja jostain syystä melkein aina miehet toisiaan vastaan. Mutta yleisesti ottaen kollegat ovat tosi kannustavia toisilleen!*

#### 4.3.6 Lasikattoja ja ennakkoluuloja – kokemuksia tasa-arvosta

Vastaajat kertoivat kyselyssä, miten he kokevat sukupuolisen tasa-arvon toteutuvan suomalaisessa musiikkikulttuurissa yleisellä tasolla. Kolmasosa vastaajista piti tilannetta hyvänä ja koki sukupuolisen tasa-arvon toteutuvan musiikinjohtajan ammatissa. Neljäsosan mielestä tasa-arvo toteutuu musiikinjohtamisen alalla vaihtelevasti. Niin ikään neljäsosan mukaan sukupuolinen tasa-arvo toteutuu suomalaisessa musiikkikulttuurissa. Naispuolisten johtajien koettiin toimivan miehiä harvemmin korkean profiilin johtotehtävissä ja heidän tekemänsä työn saavan miesten tekemää työtä harvemmin julkista tunnustusta. Naispuoliset johtajat saivat vastausten mukaan pienemmän osan jaettavista apurahoista sekä miehiä pienempää palkkaa. Vastaajien mielestä yhteiskuntamme arvot ja asenteissa on rakenteellista sukupuolittuneisuutta. Muutamassa vastauksessa

todettiin, että tasa-arvokehitys on menossa hyvään suuntaan. Naisten ja miesten toivotaan saavan osakseen tasavertaista kannustusta ja luottamusta, jotta yhteiskunnallisia epätasa-arvoisia rakenteita ja lasikattoja voidaan purkaa.

*Luulen että kunnioitus on ammattitaidosta kiinni, eikä sukupuolesta.*

*Koen sen toteutuvan tällä hetkellä hyvin. Ainakaan itseäni ei ole koskaan syrjitty tai arvioitu sukupuoleni perusteella.*

*Tasa-arvo toteutuu musiikkikulttuurissa mielestäni riittävän hyvin. En kannata sukupuolikiintiöitä missään nimessä, paras soittaja ja muusikko saakoon työnsä.*

*Koko ajan paremmin, mutta silti on vielä lasikattoja rikottavana. Naisjohtajia lienee enemmän harrastajakuoroissa, mutta orkesterien puikoissa on miesvalta.*

*Tasa-arvo ei kaikesta päätellen oikein toteudu: naisia on huippupaikoilla kuorojen ja orkestereiden johdossa todella vähän. Käsittääkseni naiset myös saavat paljon pienemmän siivun apurahoista, ja palkatkin ovat pienempiä.*

*Vaihtelevasti. Olisi siistiä nähdä enemmän naisia johtavissa asemissa – siis niin kulttuurifestareiden johtohahmoina ja laulu- ja instrumentaalilisteina kuin säveltäjinä ja kapellimestareinakin! Noita johtajaesikuvia miettiessä havahduin siihen, miten harvaa naisjohtajaa oon ite filistellyt. Miksi näin!?*

*Musiikin johtajuus on selvästi miesten hallussa. Eikä tähän ole mitään geneettisiä syitä vaan ainoastaan opitut tavat ja kulttuuri. Suomen kuorojohtajayhdistys on valinnut 21 kertaa vuoden kuoronjohtajan. Heistä 3 on naisia. Panulan kommentit naisten johtamisen kyvyistä kulkevat samaa linjaa. Ainoa ”koulukunta” musiikin alalla missä naiset ovat (luultavimmin) voitolla, on musiikkikasvatus. Sibassa ei tietääkseni ole ollut yhtään naista kuoronjohdon professorina ja lehtorina.*

*Rakenteissamme on vielä paljon sellaisia ajatuksia, että ”miehet vaan ovat parempia”, joka on hyvin turhauttavaa. Vanhempieni ikäluokkaan kuuluvat naiset saattavat sokeasti uskoa ja opettavat myös nuoremmille, että miehet vain ovat parempia, mitä tahansa he tekevät. Minusta tärkein asia uralla on se, että se, että tiedät, että joku uskoo sinuun ja*

*kykyihisi, ja jos naiset saisivat yhtä lailla kannustusta, kilpailu olisi paljon kovempaa.*

*Melko huonosti. Puhutaan kauniisti, pinnan alla painottuneita asenteita.*

#### 4.3.7 Tytöttelyä ja bimbon rooli – kokemuksia syrjinnästä

Kyselyssä vastaajat kertoivat mahdollisista sukupuolisen syrjinnän tai eriarvoisuuden kokemuksistaan. Vastauksissa kuului erilaiset kokemukset: osa vastaajista ei ollut kokenut lainkaan sukupuoleen liittyvää syrjintä, osa vastaajista koki saaneensa osakseen sukupuoleen liittyvää myönteistä huomiota, osalla vastaajista oli kokemuksia sukupuoleen tai sukupuolisuuteen kohdistuvasta arvostelusta tai eriarvoisesta suhtautumisesta. Ammatillinen konteksti vaikutti vastaajien kokeman sukupuolisen syrjinnän merkitykseen, ja ammatillisessa kontekstissa myös myönteinen sukupuoleen liittyvä kommentointi voitiin kokea loukkaavana. Osa vastaajista oli kohdannut tytöttelyä tai muuta sukupuolen ja ikään liittyvää vähättelyä, ennakkoluuloja tai loukkaavia ilmauksia. Epäsuorana syrjintänä voidaan pitää kokemusta, jonka mukaan miehen on helpompi saada julkista tilaa ja äänensä kuuluviin. Vastauksissa kuvattiin myös erilaisia ehdotuksia eriarvoistumisen välttämiseksi, esimerkiksi omaan ulkonäköön tai asenteeseen liittyvillä valinnoilla.

*En ole kokenut syrjintää tai eriarvoistamista. Mieskuorolaiset antavat välillä sympaattisesti positiivista lisähuomiota johtuen siitä, että olen naisjohtaja (esimerkiksi naistenpäivän onnitteluserenadi).*

*Olen. Ammattiorkestereissa, ammattiopinnoissa. Kaikki sukupuoleen kohdistuva arviointi on ammatillisessa kontekstissa kielteistä.*

*Maisteriopintojeni aikana oli selvää, että en pystynyt tekemään mitään, joka saisi opettajani vakuuttuneeksi. Erinomaisesti menneen diplomikonserttini jälkeen opettajani kommentoi lopuksi, että ”olet kiinnostava esiintyjä kun laulat ja soitat, mutta et silloin kun johdat”. Kommentti on sellainen, jonka toki voi sanoa silloin, kun joku ei oikeasti osaa johtaa, mutta minusta tällä ei ole mitään tekemistä sen kanssa, miten taitava olen.*

*Useimmissa työyhteisöissä, joissa on kaikkien sukupuolten edustajia, on edelleen helpompi saada suunvuoroa, ”palstatilaa” ja arvostusta, jos on mies. Erityisen selvästi tämä tulee esille, jos työyhteisön johtaja – esimies! – on mies.*

*Asiantuntemustani ja mielipiteitäni on joskus vähätelty. Minulle on yritetty väkisin antaa bimbon roolia. Ehdotukseni on tyrmätty, ja kun hetken päästä miespuolinen henkilö on ehdottanut samaa, siihen on tartuttu innolla.*

*Kommentteja mieskuoron jäseniltä, seksististä käyttäytymistä mieskuoron jäseniltä.*

*Mieskuoromaailmassa olen törmännyt jonkin verran tytöttelyyn – mutta en koskaan omien kuorolaisten taholta. Usein ”Miten noin nuori nainen saa nämä miehet pysymään kurissa?” -tyyppiset päivittelyt loppuvat, kun kysyjä näkee minut pitämässäni harjoituksissa tai kuulee konsertin; hänelle selviää sitä kautta, että auktoriteetti ja osaaminen ei ole sukupuolesta kiinni.*

*Sukupuoleeni yhdistettynä ikääni, kyllä. Sitä edellä mainittua tytöttelyä. Yleensä vanhemmilta ihmisiltä, niin naisilta kuin miehiltäkin niin kuoron sisällä kuin ulkopuolellakin. Harvemmin ongelmat ovat jatkuneet yhteistyön käynnistyttyä kunnolla.*

*Jos haluaa, ns. naisellisia apukeinojen (vaatteet, meikki, kampaus) viljelyn määrällä voi vaikuttaa paljonkin osakseen saamaansa kohteluun.*

*Olen sen verran äijä, etteivät kaikki uskalla tehdä minulle samoja temppuja kuin ehkä jollekulle muulle naiselle. Eli en kovin paljoa. Teot puhuvat puolestaan, se sulkee typerysten suut. Paitsi pahimpien.*

*Ammattiopinnoissa olen saanut tasapuolista kohtelua ja sukupuolella ei ole ollut väliä. On varmasti on muitakin kokemuksia, mutta olen sivuuttanut ne fuck you –asenteella ja mennyt eteenpäin. En oikein muista niitä enää.*

#### 4.3.8 Arvostelevia katseita ja ystävällisiä neuvoja – ulkonäköpaineista

Vastaajat kertoivat, ovatko he kokeneet erilaisia sukupuoleen liittyviä odotuksia tai ulkonäköpaineita ammatissaan musiikinjohtajina. Noin puolet vastaajista kertoi kokevansa ammatissaan sukupuoleen liittyviä ulkonäköpaineita. Osa kertoi, etteivät he olleet kokeneet ulkonäköpaineita. Osan mielestä ulkonäköpaineet eivät heidän mielestään liittyneet musiikinjohtajuuteen itsessään, vaan yhteiskunnassamme vallitsevaan kulttuuriin. Joidenkin vastaajien mukaan naisten kokemat ulkonäköpaineet ovat naisten itsensä aiheuttamia. Vastausten perusteella naispuolisten johtajien on toisinaan tasapainoiltava ulkonäön ja ammatillisen uskottavuuden kanssa. Joidenkin vastaajien mielestä naisellinen ulkonäkö voi olla este ammatilliselle uskottavuudelle, joskin liian maskuliinisesta ulkonäöstä voi myös koitua arvostelua. Kaksi vastaajaa kertoivat saaneensa suoraa palautetta ulkonäöstään johdettaviltaan, ja ulkonäköön liittyvä kommentointi oli koettu epämiellyttävänä.

*Naiset varmaankin kokevat ulkonäköpaineita, mutta luulen, että sillä ei ole fyysisten ominaisuuksien kanssa tekemistä, vaan enemmänkin oman epävarmuuden.*

*En oikeastaan, kyllä miesjohtajakin varmasti haluaa olla keikalla tyylikäs ja siisti, ja sitä myös häneltä odotetaan.*

*En koe enää. Olen se mikä olen.*

*En koe – en tosin ihmettele, jos jotkut kokevat, sillä yleisesti naisiin kohdistuvat ulkonäkövaatimukset ovat paljon voimakkaampia kuin miehiin kohdistuvat.*

*Miesjohtajien kohdalla on hyväksytympää olla piittaamatta ulkonäöstään.*

*”Taiteilija” saa paljon anteeksi. Naisjohtaja saa enemmän arvostelevia katseita ja ulkoasuun kiinnitetään enemmän huomiota.*

*Miehille on ehkä selkeämmät pukukoodit ja perinteet. Monet naisjohtajat sitten peilaavat tätä. En muista nähneeni naisjohtajia iltapuvussa.*

*Johtajana joutuu olemaan kaikkien katseiden alla. Mielestäni esim. lihavuus on miesjohtajille paljon hyväksytympää. Nainen ei saa olla liian ruma eikä kaunis.*



*Olen huomannut itse asiassa vastakkaisen asian. Varsinkin orkesterinjohtamisessa on pystyttävä heittäytymään johtamiseen täysin ja jos olen laittautunut, minulle tulee sellainen olo, että jos näytän liian hyvältä, en varmasti voi olla myös hyvä johtaja. Toisaalta en missään nimessä halua näyttää mieheltä, tai yrittää olla mies johtotilanteessa.*

*Naisjohtajana olen kokenut, että kannattaa mieskuoroharjoituksiin pukeutua neutraalisti että pysytään asian sisällössä. Konserteissa voi sitten hehkua kaunista pukua ja tyyliin sopivia koruja. Taas sanon että kaikki riippuu persoonasta, sukupuoleen katsomatta.*

*Naisten pukeutumista ja painoa arvostellaan herkemmin kuin miesten. Jos olen johtanut housuissa, minulle on saatettu antaa ”ystävällinen” neuvo, että näyttäisin yleisöön paremmalta hameessa. Monet naisjohtajat pukeutuvat melko ”maskuliinisesti” varmasti käytännön syistä – naisen juhlava vaatetus on johtajalle usein turhan avonaista ja voi jopa rajoittaa liikkuvuutta.*

*Olen tuntenut ne paineet ja ne on olleet hyvin epämiellyttäviä ja raskas osuus johtajan työssä. Myös omilta kuorolaisilta on tullut kommentteja siitä miltä on näyttänyt (!).*

*Naisten ulkonäköpaineet ovat omien korvien välissä. Piste. Saa siteerata. Jotkut kehittävät itselleen sellaisenkin eston, etteivät muka voisi eli saisi näyttää niin hyviltä kuin olisi mahdollista pukeutumalla soveliaasti, leikkauttamalla hiuksensa hyvin ja käyttämällä asiallisesti meikkiä. (...)*

*Vaikea erottaa, mikä on naisjohtajuuteen liittyvää ulkonäköpainetta, ja minkä siitä aiheuttaa työympäristö. En ole koskaan ollut mies, en osaa vertailla miltä miehestä tuntuu. Usein ulkonäköpaine tulee naisten ja miesten tavallisista elämään liittyvistä mielikuvista, tähän kukin voi itse suhtautumisellaan vaikuttaa.*

*Johtajan kannattaa olla mahdollisimman aito, oma itsensä siinä määrin kuin se auktoriteetin säilyttämisen kannalta on mahdollista. Silloin harjoituksissakin kannattaa esiintyä vaatteissa, jotka viestivät aitoa itseä. Ne tekevät myös johtajan itsevarmaksi. Ulkonäköpaineet syntyvät taitamattomasta ulkomuodon hoitamisesta tai se pahentaa paineita. Asiaa voi opetella tietoisesti.*

#### 4.3.9 Johtaja kuin johtaja – tarvitsemmeko etuliitteitä?

Kyselyssä vastaajat kertoivat, minkälaisia assosiaatioita ja tunteita termi *naisjohtaja* herättää. Vastaajat kertoivat lisäksi, liittyykö naisjohtaja-sanaan heidän mielestään positiivisia tai negatiivisia merkityksiä. Noin puolet vastaajista koki naisjohtaja-sanan käyttöön liittyvän negatiivisia assosiaatioita. Neljännes vastaajista koki sanan neutraaliksi ja neljännes ristiriitaiseksi. Kahden vastaajan mielestä sanaan liittyi positiivinen lataus. Osan mielestä naisjohtajuus -sana on informatiivinen ilmaistessaan johtajan sukupuolen, kun taas osan mielestä nais-etuliite on kokonaan tarpeeton ja vahvistaa sukupuolista eriarvoisuutta.

*Minulle se on aika neutraali sana. Silloin tietää, että johtaja on nainen. Monissa kielissä ammattinimikkeillä on jo valmiiksi maskuliini- ja feminiinimuodot. Tietysti parasta olisi silloin, että miesjohtajaa kutsuttaisiin 'miesjohtajaksi'.*

*Koko "nais-" etuliitettä ei tarvittaisi ollenkaan, varsinkaan niin kauan kun ei puhuta miesjohtajistakaan. Käytännössä naispuolinen johtaja voi olla erittäinkin positiivinen asia, mutta sanaan liittyy mielikuva jostain poikkeavasta.*

*Olisipa ihanaa, kun joskus voitaisiin luopua tuosta etuliitteestä. Se tukee rakennetta, jonka mukaan mies on standardi ja nainen poikkeus.*

*Kaikkiin ammatteihin, mihin täytyy lisätä sukupuoliliite, herättää minussa paheksuntaa ja kummastelua.*

*Inha harppu. Ihan totta, se tulee ensinnä mieleen.*

*Sana herättää sellaisen tunteen, että toivoisin ettei sitä ikinä missään käytettäisi.*

*Ehdottomasti positiivisia :)*

*Yleensä hyviä assosiaatioita, koska naisjohtaja on mielestäni rohkea, asiaan uskova, päässyt pitkälle, tietää mitä haluaa.*

*Toisaalta täytyy sanoa, että jos tällä naistekijällä saa ylimääräistä huomiota tai joku haluaa minut töihin sen takia, että olen nainen, en vastusta myöskään sitä. Miehet ovat saaneet tässä maailmassa aika paljon asioita sen takia, että he ovat miehiä, miksemme me tekisi samoin! Fakta on kuitenkin, että toista kertaa ei työtä saa olemalla mies tai nainen, vaan ainoastaan olemalla hyvä.*

#### 4.4 Tie muutokseen käy avoimuuden kautta – toiveita ammattikentälle

Kyselytutkimuksen vastaajat kertoivat, oliko heillä toiveita koskien ammattikenttensä sukupuolista tasa-arvoisuutta. Osa vastaajista koki tasa-arvoisuuden olevan paremmis-  
sa kantimissa kuin aiemmin eikä ilmaissut tarvetta muutokseen. Suomalaisen yhteis-  
kunnan koettiin olevan edistyksellinen tasa-arvoisuuden suhteen, vaikka tasa-arvo-  
ongelmiakin on. Osa vastaajista näki, että naisjohtajien asemassa on paljon parantamisen  
varaa, ja että naispuolisiin musiikinjohtajiin suhtaudutaan usein vähättelevästi. Kasva-  
tuksella ja koulutuksella koettiin olevan tärkeä rooli sukupuolisen tasa-arvon muok-  
kaajana. Esimerkiksi opettajien asenteet voivat vastaajien mukaan vaikuttaa musiikin-  
johtotalle hakeutumisessa, ja tyttöjä ja naisia tulisikin kannustaa musiikinjohtajuuden  
pariin tasa-arvoisesti poikiin ja miehiin nähden. Ratkaisuna sukupuolisen tasa-arvon  
edistämiseksi toivottiin tasapuolisuutta palkkaukseen ja johtotehtävien täyttämiseen,  
keskustelua, asioiden nimeämistä ja naisille rohkeutta ottaa oma paikkansa johtajina.  
Toiveena oli, että ammattikentällä voitaisiin unohtaa erottelu nais- ja miesjohtajiin, ja  
että sukupuoliin liittyvistä ennakkoluuloisista asenteista voitaisiin lopulta luopua.

*Jos joku kitisee siitä, miten miehet häneen suhtautuvat, kannattaisi katsoa peiliin. Sekä  
kuvaannollisesti että konkreettisesti. Siihenkin tangoon tarvitaan kaksi.*

*Mielestäni paljon on jo tapahtunut. En kaipaa mitään kiintiöitä tai väkinäistä  
tasapäistämistä.*

*Minusta on positiivista, että Suomesta löytyy nykyisin paljon naisjohtajia ja esikuvia ja  
innoittajia.*

*Suomen ongelma on pitkään ollut genussokeus - maamme on muka niin tasa-arvoinen,  
ettei tämä asia ole ongelma. Kaikki hyvät ja arvostetut naismuusikot ja – johtajathan  
ovat niin ”hyviä jätkiä”. Oma kokemukseni on, että arvostuksen ansaitsemiseksi on*

*nimenomaan täytynyt tehdä itsestään ”jätkä muiden jätkien joukossa”. Johtuen juuri täydellisestä esikuvatyhjiöstä naisjohtajien suhteen. Mutta kyllä tässä asiassa nyt tapahtuu muutosta koko ajan.*

*Vaikea aihe. En usein ajattele olevani erityisesti naisjohtaja. Enemmänkin koen itseni naisena yhteiskunnassa ja näiden samojen ongelmien tulevan eteen myös muissa ammateissa.*

*Naisiin liittyy vieläkin ”ei pätevä” -illuusioita. Ajan myötä luulisi tämän asian muuttuvan.*

*Toivon vaan, että kaikille nuorille tytöille ajatus kapellimestarin ammatista olisi yhtä luonnollinen kuin vaikkapa opettajan ammatti.*

*Tyttöjä voisi kannustaa ottamaan johtajan roolia jo musiikkiopistovaiheessa. Edelleen tuntuu, että lupaavat, nuoret kapellimestarinalut ovat poikia.*

*(Vielä) enemmän naisten pitäisi rohkeasti mennä opiskelemaan ei vain kuoron – vaan myös orkesterinjohtoa. Kun naispuolisia esikuvia nyt tulee koko ajan enemmän, varmasti se tulee vaikuttamaan positiivisesti naisten asemaan musiikinjohtajina.*

*Mielestäni naisjohtajia ei kannusteta ja tueta tarpeeksi.*

*(...) Toivon, että opettajissa on enemmän ihmisiä, jotka valavat uskoa opiskelijoihinsa ja kannustavat kovaan työntekoon, sukupuolesta riippumatta.*

*Enemmän naisia huippupaikoille ja palkat ja arvostus kuntoon!*

*Toivoisin, että naiset vielä rohkeammin hakeutuisivat tälle alalle ja varsinkin uskaltaisivat hinnoitella itseään myös yhtä hyvin kuin mieskollegansa (mikäli itsensä hinnoitteluun on mahdollisuus). Ja että naiset uskaltaisivat hakea myös niitä harvoja kuoronjohdon virkoja!*

*Samoin kuin hoitoaloilla saattaa olla mieskiintiöt, pitäisi taiteen aloilla, etenkin johtamiseen liittyen, olla naiskiintiöt. Ei sen vuoksi, että huonoin taidoin pääsisi sisään, vaan siksi että naisia ei arvosteta ja kannusteta (musiikin) johtajuuteen samalla tavalla kuin miehiä. Esim. kiintiöiden avulla voisi löytyä se puuttuva arvostus ja tuki.*

*Toivon palkkauksen ja ilmaiseksi tekemisen pyytelyn loppuvan ja toivon ettei kukaan tekisi liian halvalla omaa vaativaa työtään.*

*Rohkeampaa puuttumista naisilta itseltään epäkohtiin. Oman itsensä arvon tunnustamista ja sisäistämistä siten, ettei sitä tarvitse enää muille perustella. Rohkeaa eteenpäin menemistä ja sen muistamista, että johtamisen alalla eteneminen on vaikeaa niin miehille kuin naisille.*

*Rohkeaa keskustelua ja puhumista asioista, asioiden nimeämistä ja huomaamista, kohtaamista itse tilanteissa.*

*Naisia voitaisiin pitää yhtäläisinä miesten kanssa, eli ei turhaa kohujulkisuutta, vaan normaali ote.*

*Toivon että rääväsuiset kommentit naisista orkesterinjohtajina nostetaan tikun nenään ja nauretaan homehtuneiksi ennakkoluuloiksi.*

*Sillä ei oikeastaan pitäisi olla väliä, onko mies vai nainen johtajana. Kunhan tekee musiikin kautta sellaista, että siitä on iloa sekä esittäjille että kuulijoille ja tietysti myös itselleen.*

*(...) että loppuisi ylipäätään niin voimakas jaottelu naisiin ja miehiin.*

*Tie muutokseen käy avoimuuden ja tekojen kautta.*

# 5 POHDINTA

Tutkimukseni tarkoituksena oli antaa ääni naispuolisille musiikinjohtajille ja heidän kokemuksilleen musiikinjohtajan työssä. Tässä luvussa tiivistän tutkimuskysymyksiini löytämäni vastaukset sekä merkittävimmät tutkimustulokset. Palaan työni alkuosassa esiteltyyn teoreettiseen viitekehykseen sekä esittelemiini teoreettisiin käsitteisiin ja pohdin niiden heijastumista tutkimustuloksissani. Reflektoin tutkimustuloksia ja niiden merkitystä suhteessa edeltävään tutkimusperinteeseen sekä pohdin tutkimuksen onnistumista ja luotettavuutta. Lopuksi pohdin omasta mielestäni mielenkiintoisia ja tärkeitä jatkotutkimuskohteita.

## 5.1 Tutkimustulokset

Seuraavassa esitellään tämän tutkimuksen keskeisimmät tulokset tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä, ensin tiivistettynä ja myöhemmin laajemmin esitettynä. Tutkimustuloksia peilataan aiemmin esittelemäni sukupuolentutkimuksen, feministisen pedagogiikan ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kautta.

### 5.1.1 Naispuolisten musiikinjohtajien kokemuksia työstään

Seuraavassa esitän päätelmiäni siitä, miten naispuoliset musiikinjohtajat tutkimusaineiston mukaan kuvaavat työtään. Tulokset on eritelty teemoittain, ja niitä peilataan aiemmin esittelemääni teoreettiseen kirjallisuuteen.

#### Koulutus ja työn luonne

Kyselytutkimuksen vastauksista voi päätellä, että musiikinjohtajina toimivilla on usein laaja-alainen musiikin korkeakoulutus ja monesti useita musiikin alan ammattitutkintoja. Musiikinjohtajan ammattiin päädytään usein jonkin muun pääaineen kautta. Musiikinjohtamisen aineryhmistä valmistuneiden lisäksi musiikinjohtajina työskentelee musiikkikasvatuksen ja kirkkomusiikin ammattilaisia. Musiikinjohtajalta edellytetään laaja-alaista musiikin yleissivistystä, eri musiikkityylien hallintaa, teknistä osaamista sekä pedagogista osaamista ja ihmissuhdetaitoja.

Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että kansainvälisyys koetaan tärkeäksi osaksi opiskelua ja uraa. Kansainvälistä kokemusta oli vastaajilla etenkin Pohjois- ja Keski-Euroopasta. Kilpailukokemusta oli etenkin kuorokilpailuista, mutta johtamiskilpailuista ei juurikaan.

Musiikinjohtajan ammatin vaatimat laaja-alaiset opinnot heijastuvat työnkuvaan, sillä musiikinjohtajan ammatille on ominaista eräänlainen musiikin sekatyöläisyys. Johtamisen lisäksi musiikinjohtajat toimivat usein muusikkoina, musiikinopettajina, kouluttajina, tutkijoina ja asiantuntijoina. Kyselyn vastaajista 75% ilmoitti olevansa ensisijaisesti musiikkikasvattaja, laulaja tai muusikko, ja noin 60% vastaajista kertoi olevansa ensisijaisesti kuoronjohtaja tai taiteellinen johtaja (useampi vastausvaihtoehto mahdollinen). Voidaan päätellä, että valtaosa musiikinjohtajina itsestään työllistävistä kokevat musiikkiammattinsa monipuolisesti musiikkikasvatuksen ja muusiikkouden kautta. Useimmissa vastauksissa musiikinjohtajuus määritteli ammatinkuvaa siis vain osittain. Noin 80 % kyselyn vastaajista koki johtajuuden itselleen luontaisena ominaisuutena. Ei liene yllätys, että johtamisammattiin hakeutuvat ne, joilla on taipumus johtaa ihmisiä ja ryhmiä ja jotka nauttivat johtamistyöstä. Johtamisen koetaan olevan opittava ja kehittyvä eikä niinkään synnynnäinen taito. Hyvän johtajan tärkeimmiksi ominaisuuksiksi lueteltiin vastauksissa useimmin ammatillinen pätevyys, tekninen taitavuus ja määrätietoisuus.

Puolet vastaajista piti työaikojaan itselleen melko sopivina, mutta vastauksista löytyi myös hajontaa. Kuoronjohtajien työskennellessä etupäässä vapaa-ajalla harjoittelevien harrastajaryhmien kanssa, työ painottuu arki-iltoihin ja viikonloppuihin. Eri orkestereissa vierailevina johtajina toimivien kapellimestareiden työtä leimaa taas pätkätyöläisyys ja työmatkat niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. Musiikinjohtajan työhön kuuluu paljon varsinaisten kontaktituntien ulkopuolista suunnittelu- ja valmistelutyötä. Suunnittelutyö on harvoin sidoksissa fyysiseen työpaikkaan tai ennalta määriteltyihin työaikoihin, mikä voi aiheuttaa vaikeuksia määritellä ja erotella työ- ja vapaa-aikaa. Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvissä kyselyvastaustauksissa oli eniten hajontaa. Tähän voivat vaikuttaa vastaajien erilaiset elämäntilanteet ja kokemukset työn järjestelyn suhteen.

## Työn arvostus

Musiikinjohtajan palkkaus vaihtelee huomattavan paljon, eikä alalla ole virallista työehtosopimusta. Vastaajista noin puolet koki, ettei musiikinjohtajan työstä saatava palkkio

ole koulutukseen ja työn vaativuuteen nähden riittävä. Esimerkiksi ammattiorkestereita johtavan kapellimestarin ja harrastajakuoron johtajan palkoissa on suuria eroja. Suomalainen ammattiorkesterilaitos ja ammattikuorojen puute lisää yksipuolista jaottelua kuoron- ja orkesterinjohtajiin (Norjanen 2015, 55–56). Myös eri yhtyemuotoja keskenään vertailemalla voidaan huomata, että palkka määrittyy hyvin pitkälle yhtyeen toiminnan luonteen, työn vaativuustason, yhtyeen taloustilanteen sekä johtajan koulutuksen ja kokemuksen mukaan. Musiikinjohtajien toimeentulo koostuu usein monista erillisistä ja erilaisista töistä, ja harva johtaja työllistää itsensä yksinomaan musiikinjohtamisella.

Kyselyvastauksista käy ilmi, että musiikinjohtajat kokivat omien johdettaviensa arvostavan ammattitaitoaan. Muilta musiikin ammattilaisilta ja johtajakollegoilta saadun arvostuksen koettiin olevan hieman vähäisempää. Musiikinjohtajan ammatillisessa kehittämisessä vaikuttaisi olevan yhteisenä nimittäjänä itsevarmuuden ja rentouden lisääntyminen työkokemuksen ja iän myötä. Työhön suhtaudutaan työkokemuksen karttuessa enemmän järjellä kuin tunteella, eikä omaa osaamistaan tarvitse enää osoittaa itselleen tai muille jatkuvasti. Vaikuttaa myös siltä, että vaikka opiskelu antaa tekniset eväät työhön, työn psykologisen ja sosiaalisen luonteen takia monet asiat kehittyvät vain ajan saatossa työtä tekemällä.

*Kokemukset hyvinkin erilaisten laulajien ja oppijoiden kanssa on kasvattanut ymmärrystä johtajuudesta hyvinkin psykologisena työnä jota ei useinkaan huomioida koulutuksen aikana mitenkään.*

## Pedagogiikka ja vuorovaikutus

Esittelin aiempaan Koivusen (2007) kuuntelevan johtajuuden käsitteen. Kuuntelevan johtajuuden tarkoituksena on purkaa hierarkiaa johtajan ja johdettavien välillä sekä lisätä tasavertaisuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta. Johtajan tehtävä on kannustaa ja auttaa johdettaviaan tekemään parhaansa. Kuuntelevaa johtajuutta on fyysisen kuuntelun lisäksi muun muassa keskittynyt läsnäolo, aito johdettavien kohtaaminen sekä avoimuus ja suvaitsevaisuus. (Koivunen 2007, 44–45)

Kyselytutkimuksen aineistossa moni vastaaja kertoo luovansa vuorovaikutusta johdettaviensa kanssa juuri kuuntelemisella. Kuuntelulla voidaan tarkoittaa musiikillisen läsnäolon lisäksi dialogisuutta ja johdettavien mahdollisuutta osallistua esimerkiksi taiteellisen prosessin suunnitteluun. Johdettavat halutaan kohdata arvokkaina ja tärkeinä ihmisinä ajatuksineen ja tunteineen, ei vain musiikillisen ilmaisun välikappaleina. Kai-



ken johtamistyön perustana koettiin olevan rehellisyys, aitous, avoimuus ja turvallisen ilmapiirin luominen.

*Kuuntelen kuorolaisia, menettämättä kuitenkaan omaa määräysvaltaani.*

*Pyrin luomaan vapautuneen mutta keskittyneen ja luottamuksellisen työilmapiirin, joka rohkaisee omien mielipiteiden ja kokemusten esiin tuomiseen.*

*Katsomalla silmiin! Reagoimalla kuorolaisten ehdotuksiin ja kommentteihin myönteisen kautta, olemalla aidosti kiinnostunut kuorolaisista myös kuoron ulkopuolella.*

Yhteisöllisyyden ja tasa-arvoisen osallistumisen korostaminen on tyypillistä feministiselle ajattelulle. (Saarinen et al. 2014, 23) Musiikinjohtajuus on nähty perinteisesti rationaalisenä toimintana, josta tunteet ja kokemuksellisuus on usein rajattu pois (Koivunen 2007, 45–45). Naskalin (2014) ajatus opettamisen mieltämisestä eräänlaisena tunnetyönä voi kuitenkin päteä myös musiikinjohtajuuteen. Hierarkiaa voi purkaa ja opetusilmapiiriä parantaa opettajan ja opiskelijan välisen vuorovaikutussuhteen lähentymisellä. Emotionaalinen läheisyys voi aiheuttaa myös ristiriitaisia tunteita opetustapahtumassa musiikinjohtajan ammattiroolin ja yksityisen minän välillä. Intiimiys opetussuhteen elementtinä ei tarkoita automaattisesti hyvää tai sen puute huonoa opetusta. (Naskali 2014, 53–57)

Kyselytutkimuksen aineistosta nousi esiin ajatus siitä, kuinka koulutuksessa ei juurikaan huomioida musiikinjohtajan työhön kuuluvaa psykologiaa ja vuorovaikutuksellisuutta. Musiikinjohtajakoulutus keskittyy musiikillisen substanssin ja instrumentin hallitsemiseen ja jättää lähestulkoon huomiotta työn pedagogisen, sosiaalisen ja psykologisen luonteen. Arkikokemukset erilaisista pedagogisista haasteista joudutaan kohtaamaan usein ilman koulutuksen antamia apuvälineitä. Vastauksista ilmeni myös kritiikki koulutuksen yksipuolisuutta kohtaan: vastauksissa mainittiin mielivaltaiset, oppilaitaan eriarvoisesti kohtelevat opettajat, ja se ettei työn psykologista ulottuvuutta juuri käsitellä koulutuksessa.

*Kokemukset erilaisten laulajien ja oppijoiden kanssa on kasvattanut ymmärrystä johtajuudesta hyvinkin psykologisena työnä jota ei useinkaan huomioida koulutuksen aikana mitenkään.*

### 5.1.2 Kokemuksia sukupuolen ja johtamistyön yhteydestä

Seuraavassa esittelen, miten naispuoliset musiikinjohtajat kuvaavat sukupuolen ja ammattinsa välistä yhteyttä. Aineistoa peilataan aiempaan esittelemäni sukupuolentutkimuksen, feministisen pedagogiikan ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kirjallisuuden kautta.

#### Sukupuolen vaikutus ammatinvalintaan

Sukupuolten väliset erot vaikuttivat aineiston mukaan ammatinvalinnassa ja vielä varhemmin instrumentti- ja suuntautumisvalinnoissa lapsuuden ja nuoruuden musiikkiopinnoissa. Poikien koettiin saavan tyttöjä enemmän ja useammin kannustusta musiikinjohtamiseen. Naispuolista johtajaa oli saatettu kannustaa opettajan ammattiin, jonka on perinteisesti ajateltu olevan naiselle soveltuva ammatti – toisin kuin johtaminen. Joidenkin kyselyyn osallistuneiden kuoronjohtajien vastauksista ilmeni, että sukupuolen koetaan saattaneen vaikuttaa myös kuoromuodon valintaan, esimerkiksi ajatus mieskuoron johtamisesta on saattanut tuntua naispuoleisesta johtajasta aluksi vieraalta.

Kasvattajilla on tärkeä vastuu välittää ihmisoikeuksien tiedostamista, tuntemista ja ymmärtämistä. (Starkey 2010, 15–16) Koulutuksella koetaan myös tutkimusaineiston mukaan olevan tärkeä rooli sukupuolisen tasa-arvon muokkaajana. Tutkimusaineiston mukaan tyttöjä ja naisia tulisi kannustaa musiikkialalle ja musiikinjohtajan ammattiin tasa-arvoisesti poikiin ja miehiin nähden. Musiikinjohtajan koulutukseen toivottiin kannustettavan jo musiikkiopintojen varhaisemmassa vaiheessa sekä myöhemmin ammattiopinnoissa. Opetuksessa ja opettajien asenteilla nähdään olevan paljon merkitystä alalle hakeutumisessa ja opinnoissa sekä myöhemmin uralla etenemisessä.

#### Sukupuolen vaikutus työhön

Osa vastaajista koki, ettei johtamistyössä ilmene sukupuoleen liittyviä feminiinisiä tai maskuliinisia ominaisuuksia. Osa johtajista kokee työhön vaikuttavia fyysisiä eroavaisuuksia eri sukupuolta olevien johtajien välillä esimerkiksi ruumiinrakenteessa, ruumiinkielessä, äänenkäytössä ja voimakkuudessa. Sukupuolten välisinä mentaalisinä eroina mainittiin asenteet, vaikuttavuus ja vallankäyttö, temperamentti sekä käyttäytyminen. Miesten mainittiin muutamaa otteeseen olevan naisia *röyhkeämpiä*, ja että naisten tulisi ottaa miehistä mallia.

Aineiston perusteella sukupuolen koetaan vaikuttavan naispuolisen johtajan työkennellessä miesten kanssa, etenkin jos nainen on nuori ja johdettavat vanhempia. Sukupuolen vaikutus näyttäytyy johdettavien asennoitumisessa ja auktoriteetin muodostumisen haasteina. Vähättelyä tai sukupuoleen liittyvää arviointia, esimerkiksi tytöttelyä, saatetaan joutua kohtaamaan myös johtajan oman musiikillisen yhteisön ulkopuolella. Naispuolisen johtajan voi olla miespuolista johtajaa vaikeampi päästä korkean profiilin musiikinjohtotehtävään. Myös palkkaerot mies- ja naispuolisten musiikinjohtajien välillä mainittiin vastauksissa. Palkkaerot samanlaisen koulutuksen saaneiden naisten ja miesten välillä on esimerkki työnantajan harjoittamasta sukupuolisesta syrjinnästä (Loikkanen 2010, 141–149).

Sukupuolesta saattaa aineiston mukaan olla myös hyötyä naispuoliselle musiikinjohtajalle uralla etenemisessä. Naispuolinen johtaja saattaa saada osakseen median tai yleisön kiinnostusta. Nuoren naisen osakseen saama mediahuomio saattaa kuitenkin tuntua ristiriitaiselta. Ristiriitaiset tuntemukset sukupuolen ja ammatin välisestä yhteydestä ovat kyselyn mukaan johtaneet uuden opetteluun ja itsensä kehittämiseen. Ammatti-identiteetin vahvistaminen on voinut onnistua omien vahvuuksien ja heikkouksien tiedostamisella, feminiinisinä tai maskuliinisina koettujen elementtien kehittämisellä tai jopa alaa vaihtamalla.

*Toisaalta täytyy sanoa, että jos tällä naistekijällä saa ylimääräistä huomiota tai joku haluaa minut töihin sen takia, että olen nainen, en vastusta myöskään sitä. Miehet ovat saaneet tässä maailmassa aika paljon asioita sen takia, että he ovat miehiä, miksemme me tekisi samoin! Fakta on kuitenkin, että toista kertaa ei työtä saa olemalla mies tai nainen, vaan ainoastaan olemalla hyvä.*

## Äitiys ja hoivavastuu

Feministinen tutkimus pyrkii kohdistamaan tutkimuksen huomion sellaisiin aiheisiin, jotka ovat aiemmin koettu toisarvoisiksi. Tällaisia aiheita ovat muun muassa ihmissuhteet, perheet sekä naisten koti- ja palkkatyöt. (Koivunen et al. 2004, 14–16) Suomalaisessa yhteiskunnassa toteutuu näennäinen tasa-arvoisuus naisten ja miesten välillä erityisesti työnjaossa. Naiset kantavat edelleen usein kasvatus- ja hoitovastuun, minkä vuoksi naisiin suhtaudutaan työelämässä varauksella mahdollisen synnyttämisen ja äitiyden johdosta. (Juutilainen 2003, 49–51)

Kyselytutkimukseen osallistuneiden naispuolisten musiikinjohtajien vastauksista ilmenee myös kokemus eriarvoisuudesta naisen ja miehen välillä. Yhteiskunnassamme naisiin kohdistuu edelleen paineita perheen perustamisesta ja hoivavastuusta, mikä voi vaikuttaa ammatinvalintaan ja urakehitykseen. Työelämään osallistuva, uraa rakentava nainen saattaa kipuilla huonon äidin syyllisyydentunnosta, ja toisaalta naiset kokevat myös paineita uralla menestymisestä.

*Naisen on koko ajan tasapainoiltava näiden roolien kanssa, paitsi jos hän tekee selkeän päätöksen olla hankkimatta perhettä. Jos hänellä on perhe, on hän ikuisen aikapulan ja syyllisyydentunnon kanssa taistelemassa. Yritä siinä sitten olla tasavertainen miehen kanssa, jolla ei ole näitä haasteita, ja jolle yhteiskunta luo roolin ”elätä perhettä”, ”tee uraa”, ”Näytä, mitä osaat” – eli luontevia rooleja johtajalle. Eli tämä vaikuttaa jo perus-ammattivalintaan.*

## Kieli ja keskustelu

Feministisen musiikintutkimuksen tavoitteena on musiikkitoiminnan ja sen sukupuolittuneisuuden kriittisen tutkimisen lisäksi tarkastella musiikkia kuvaavaa kieltä. (Lepänen et al. 2003, 225–229) Feministien ajatus on, että kieli vaikuttaa ihmisen maailmankuvaan merkittävästi. Se, miten naisista puhutaan, vaikuttaa ajatuksiimme naisista. Mikäli ihminen jatkuvasti altistetaan erilaisille stereotyyppioille ja normeille, ihminen ehdollistuu niihin pitäen vääristymiä lopulta tosina. (Cameron 1985, 17–23)

Aineiston perusteella puolet vastaajista koki naisjohtaja-sanana ja erityisesti sen sukupuolta määrittävän etuliitteen negatiivisesti. Tutkimuksen aineiston perusteella voidaan nähdä, että nais-etuliite johtajan ammattinimikkeessä on tarpeeton ja vahvistaa sukupuolista eriarvoisuutta. Vaikka sukupuolta ilmentävä ammattisana koettiin joissain tapauksissa informatiivisena, nousi aineistosta esiin toive sukupuolietuliitteen poistamiseksi käytöstä tasa-arvon parantamiseksi.

*Naisjohtajassa on mielestäni pieni negatiivinen sävy, koska pärjäisimme ilmankin etuliitettä. Vasta sitten kun kaikki ovat johtajia, olemme samalla viivalla.*

## Tasa-arvon toteutumisesta

Kolmasosa kyselytutkimuksen vastaajista koki sukupuolisen tasa-arvon toteutuvan hyvin musiikinjohtajan ammatissa. Noin kolmasosan mielestä tasa-arvo toteutui musiikinjohtamisen alalla kohtalaisesti ja noin kolmannes oli sitä mieltä, että sukupuolinen tasa-arvo toteutui huonosti. Naispuolisten musiikinjohtajien koettiin toimivan miehiä harvemmin korkean profiilin johtotehtävissä ja heidän tekemänsä työn saavan miesten tekemää työtä harvemmin julkista tunnustusta. Naispuoliset johtajat saivat aineiston mukaan pienemmän osan jaettavista apurahoista sekä miehiä pienempää palkkaa. Yhteiskuntamme arvot ja asenteet koettiin sukupuolittuneiksi ja naisia syrjiviksi. Muutama vastauksessa todettiin, että tasa-arvokehitys on menossa hyvään suuntaan. Nais- ja miespuolisten musiikinjohtajien toivottiin saavan osakseen tasavertaista kannustusta ja luottamusta, jotta yhteiskunnallisia epätasa-arvoisia rakenteita ja lasikattoja voidaan purkaa.

Musiikinjohtajuuden ja sukupuolen sekä niiden mahdollisen yhteyden kokemukset vaihtelivat vastauksissa laajasti. Osa vastaajista kokee ammatissaan sukupuolista tasa-arvoa eikä näe sukupuolensa vaikuttavan työhönsä. Osa vastaajista taas kokee, että alalla vallitsee laajamittaista sukupuolista eriarvoisuutta. Vastauksista ilmenee erilaisia arvomaailmoja, jotka ovat osin ristiriidassa keskenään. Ovatko jotkut naispuoliset musiikinjohtajat valinneet niin sanotun hyvän jätjän roolin, vai haluavatko he olla tiedostamatta eriarvoisuuden ongelmaa? Kyseessä saattaa olla myös sukupolvi-ilmiö. Vanhemman sukupolven naispuolisilla johtajilla ei ole ollut naisia esikuvinaan, kun taas nuoremman polven johtajilla on ollut naisia esikuvina enemmän. Johtajuutta ja auktoriteettia on saatettu siksi aiemmin hakea maskuliinisten elementtien kautta. Uusi musiikinjohtajasukupolvi saattaakin kasvaa feminiinisempinä ja pehmeämpinä koettujen arvojen kannattajiksi.

*Suomen ongelma on pitkään ollut genussokeus-maamme on muka niin tasa-arvoinen, ettei tämä asia ole ongelma. Kaikki hyvät ja arvostetut naismuusikot ja –johtajathan ovat niin ”hyviä jätkiä” (!) Oma kokemukseni on, että arvostuksen ansaitsemiseksi on nimenomaan täytynyt tehdä itsestään ”jätkä muiden jätkien joukossa”. Johtuen juuri täydellisestä esikuvatyhjiöstä naisjohtajien suhteen. Mutta kyllä tässä asiassa nyt tapahtuu muutosta koko ajan.*

Vastaajien kuvauksista ilmenee, että miespuolisiin johtajiin suhtaudutaan eri tavalla kuin naispuolisiin. Miespuolisten johtajien koettiin olevan naisia suoraviivaisempia, itsevarmempia ja taiteellisesti vahvempia. Miesten koettiin saavan naisia useammin anteeksi huonoja piirteitään tai käytöstään. Naispuolisiin johtajiin kerrottiin kohdistuvan suurempia odotuksia. Kuvausten mukaan naiset ovat miesjohtajia herkempiä ja empaattisempia, joskin myös pinnallisempia ja ilkeämpiä. Lähes puolet vastaajista kuitenkin kertoi, etteivät he olleet itse kokeneet sukupuolesta johtuvia eroja mies- ja naisjohtajien välillä. Eroavaisuuksien koettiin johtuvan musiikinjohtajan sukupuolen sijaan ennemmin tämän persoonasta.

*Ainoa piirre, jonka koen ehkä miehiseksi, on röyhkeys. Johtajan pitää joskus olla myös röyhkeä. Naisten ei anneta olla röyhkeitä nykypäivänäkään. Heti leimataan vaikeaksi, jota monet eivät myöskään halua.*

*Johtamisessa on hetkittäin hyötyä siitä, jos pystyy seisomaan hyvässä ryhdissä hiljaa ja liikkumatta, pysymään vakavana tai hiukan äreän näköisenä KUIN MIES. Armeijatyypisestä ilmaisusta ja soivasta komentoäänestä on hyötyä. Jos ne on, niitä yleensä tarvitsee käyttää vain harvoin.*

Musiikinjohtamisen ammattiala koettiin miehiseksi, ja naisen saattaa olla aineiston perusteella vaikeaa osallistua tasavertaisena jäsenenä ammattiyhteisöön. Joidenkin vastaajien mukaan naispuolisten johtajien keskinäinen kanssakäyminen oli ollut hankalaa. Tähän saattaa mielestäni olla syynä keskinäinen kilpailu tai epävarmuus omasta jalansijasta ammattikentällä.

*Naiset ovat susia toisilleen.*

Naispuolisen (bändi-)muusikon saama ulkoiseen asemaan liittyvä palaute tarkoitetaan usein kohteliaisuutena, mutta toisaalta palautteen antaminen voi vahvistaa normina pidettyä miehistä, ”oikeaa” muusikkoutta. Naispuolisen muusikon toimintaa saatetaan arvioida ensisijaisesti visuaalisin kriteerein musiikillisten kriteerien sijaan. Naisen keho saattaa olla joissain genreissä jopa este uskottavuudelle. Naisen koetaan selviytyvän miesvaltaisella alalla joko naisellisenä objektina toimimisella tai maskuliinisella toiminnalla, mitkä kuitenkin molemmat vahvistavat maskuliinista normia ja hegemoniaa. Naisen odotetaan samanaikaisesti vaativan tilaa sekä viemään mahdollisimman vähän

tilaa – käyttäytyvän samanaikaisesti naisellisesti ja miehisesti. Vastuu tasa-arvon toteutumisesta siirretään naisille itselleen. (Björck 2011, 61, 128–129)

*Nainen ei saa olla liian ruma eikä kaunis.*

*Aina kun kyseessä on normaalista poikkeava asia (naisjohtaja on edelleen normaalista poikkeava asia) ihminen, joka joutuu asian kanssa ensi kertaa tekemisiin, joutuu käymään nopeasti päässään ajatuskuvion läpi. ”Mitä mieltä olen tästä?” ”Onko tämä nyt jotenkin huonompi vai parempi kuin se normaali?” ym. Tämä näkyy konkreettisesti siinä, että koen saavani aika paljon palautetta. ”Sehän meni hyvin!” -tyyppisiä yllättyneitä kommentteja kuulen silloin tällöin.*

Osalla vastaajista oli kokemuksia sukupuoleen tai sukupuoleen kohdistuvasta arvostelusta tai eriarvoisesta suhtautumisesta. Ammatillinen konteksti vaikutti vastaajien kokeman sukupuolisen arvioinnin merkitykseen, ja osa koki kaikenlaisen sukupuoleen liittyvän arvioinnin ammatillisessa kontekstissa kielteiseksi. Aineiston mukaan miespuolisen johtajan on helpompi saada julkista tilaa ja äänensä kuuluviin. Osa kyselyyn vastanneista oli kohdannut työttömyyttä tai muuta sukupuolen ja ikään liittyvää vähättelyä, ennakkoluuloja tai loukkaavia ilmauksia. Sukupuoleen liittyvää vähättelevää tai seksististä käytöstä on koettu vastausten perusteella etenkin mieskuorojen kanssa työskennellessä.

Noin puolet vastaajista kertoi kokeneensa työssään sukupuoleensa liittyviä ulkonäköpaineita ja odotuksia. Naispuolisen johtajan koettiin joutuvan tasapainoilemaan ulkonäön ja ammatillisen uskottavuuden kanssa. Liian naisellinen ulkonäkö saattoi olla este ammatilliselle uskottavuudelle, mutta myös liian maskuliinisen ulkonäön tavoittelusta saattoi saada osakseen arvostelua. Kommentit ulkonäköön liittyen ammatillisessa kontekstissa oli koettu useimmiten epämiellyttävinä tai epäasiallisina. Vastauksissa ilmeni myös ajatus, että naisten kokemat ulkonäköpaineet olisivat naisten itsensä aiheuttamia. Naispuolisiin musiikinjohtajiin kohdistuu siis kahtalaisia paineita: hänen tulee olla naisellinen muttei kuitenkaan liian naisellinen. Ulkonäön kommentointi ja arvostelu, vaikka myönteinenkin, aiheuttavat sukupuolittunutta objektisointia ja epätasa-arvoa.

*Mieskuorot eivät hevin ota käskyjä vierailivilta naisjohtajilta, silloin pitää olla ihan natsi tai hyvä jätkä. Olen myös kuullut kuittailuja vapaa-ajalla siitä, että oletko tuommoinen natsi kotonakin.*

## Ratkaisuja tasa-arvon kehittämiseksi

Naispuolisten musiikinjohtajien asemassa nähdään parantamisen varaa. Vastauksista ilmeni kuitenkin toivo paremmasta tulevaisuudesta ja tasa-arvokehityksestä. Osa myös kokee tasa-arvoisuuden olevan paremmissa kantimissa kuin aiemmin eikä koe tarvetta muutokseen. Suomalaisen yhteiskunnan koetaan olevan yleisesti edistyksellinen tasa-arvoisuuden suhteen, vaikka ongelmiakin löytyy.

Tutkimusaineistosta ilmeni toivomus, että naisten itsensä tulisi olla rohkeampia ja puuttua havaitsemiinsa tasa-arvoisuuden epäkohtiin. Keinoina tasa-arvoisuuden lisäämiseksi ehdotettiin muun muassa yhteiskunnallista ja ammatillista keskustelua, eriarvoisuutta tuottavien asioiden tunnistamista ja nimeämistä sekä naisilta itseltään rohkeutta ottaa oma paikkansa ammattikentällä. Ratkaisuina sukupuolisen tasa-arvon edistämiseksi toivottiin myös tasapuolisuutta mies- ja naisjohtajien palkkaukseen sekä johtotehtävien täyttämiseen. Toiveena on, että suomalaisessa musiikkikulttuurissa voitaisiin unohtaa erottelu nais- ja miesjohtajiin, ja että sukupuoliin liittyvistä ennakkoluuloisista asenteista voitaisiin lopulta luopua.

### 5.1.3 Tutkimustulokset tiivistetysti

#### 1. Miten vastaajat kuvaavat ammattiaan musiikinjohtajina?

- Musiikinjohtajalta edellytetään monipuolista musiikillista osaamista ja laaja-alaisia opintoja. Tämä heijastuu työnkuvaan: musiikinjohtajan ammatille on ominaista eräänlainen musiikin sekatyöläisyys.
- Musiikinjohtajan työhön kuuluu paljon suunnittelu- ja valmistelutyötä. Vastaa- jista noin puolet koki, ettei musiikinjohtajan työstä saatava palkkio ole koulutukseen ja työn vaatavuuteen nähden riittävä.
- Musiikinjohtajien koulutuksessa ei vastaajien mukaan huomioida tarpeeksi työn psykologista ja pedagogista luonnetta.
- Johdettavat halutaan kohdata arvokkaina ihmisinä ajatuksineen ja tunteineen, ei vain musiikillisen ilmaisun välikappaleina. Johtamistyön perustana koettiin olevan hyvä vuorovaikutus, avoimuus ja turvallisen ilmapiirin luominen.



## 2. Miten vastaajat kuvailevat sukupuolen ja ammatin välistä yhteyttä?

- Sukupuolen vaikutus ammattiin koetaan eri tavoin: positiivisesti, neutraalisti ja negatiivisesti. Sukupuolen negatiivinen vaikutus ammattiin ilmenee muun muassa perhe-elämän ja työelämän yhdistämiseen liittyvinä haasteina, palkkaeroina, korkean profiilin johtajapaikkojen mieskeskeisyytenä, ulkonäköön liittyvinä paineina, sukupuolisina ennakkoluuloina ja eri tavoin ilmenevänä vähättelynä.
- Naispuolisten musiikinjohtajien koetaan toimivan miehiä harvemmin korkean profiilin johtotehtävissä, ja saavan miehiä harvemmin työstään julkista tunnustusta. Naispuoliset johtajat saavat vastaajien kuvauksen mukaan pienemmän osan jaettavista apurahoista sekä miehiä pienempää palkkaa.
- Kasvatuksella koetaan olevan tärkeä rooli sukupuolisen tasa-arvon muokkaajana. Tyttöjä ja naisia tulisi kannustaa musiikkialalle ja musiikinjohtajan ammattiin tasa-arvoisesti poikiin ja miehiin nähden. Opettajien ja ympäristön asenteilla koetaan olevan paljon merkitystä alalle hakeutumisessa, opinnoissa sekä uralla etenemisessä.
- Tasa-arvoisuuden vahvistamiseksi ehdotetaan yhteiskunnallista ja ammatillista keskustelua, tasapuolisuutta mies- ja naispuolisten musiikinjohtajien palkkaukseen ja johtotehtävien täyttämiseen, eriarvoisuutta tuottavien asioiden tunnistamista sekä naisilta itseltään rohkeutta puuttua ongelmiin ja ottaa oma paikkansa ammattikentällä. Toiveena on, että suomalaisessa musiikkikulttuurissa lopetettaisiin jaottelu nais- ja miesjohtajiin, ja että sukupuoliin liittyvistä ennakkoluuloisista asenteista luovuttaisiin.

## 5.2 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuuspohdinta

Tämä tutkimus jatkaa sukupuolentutkimuksen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tutkimuksen perinnettä sillä, että se nostaa esiin erilaisia ja vaiettuja kokemuksia kuuluviin. Vaikka tutkimuksen tuloksissa ilmenee erilaista suhtautumista sukupuolen vaikutuksesta musiikinjohtajan työhön, ovat jo yksittäiset subjektiiviset kokemukset eriarvoisuuden toteutumisesta riittävä syy käydä asiasta kehityskeskustelua. Tutkimuksen tulokset ovat myös linjassa tutkimuksen tekoaikana mediassa käydylle keskustelulle naisten epätasa-arvoisesta kohtelusta taiteen eri aloilla ja suoranaisestä syrjinnästä ja seksuaalisesta häirinnästä.

Työlläni on henkilökohtainen merkitys minulle ammatillisena, jotta voin tiedostaa paremmin omien arvojeni ja asenteideni vaikutuksen niin työssäni musiikinjohtajana

kuin ammattikentän yhtenä toimijana ja kehittäjänä. Työni myötä olen tutustunut teoreettiseen kirjallisuuteen, jonka avulla voin ottaa syvällisemmin kantaa alalla käytävään keskusteluun musiikinjohtajien ammattiin ja sukupuoliseen tasa-arvoon liittyen.

Oma toimintani kuoronjohtajana asettaa minut tutkijana kahtaalle: Yhtäältä oma arkikokemukseni ammatistani auttaa minua hahmottamaan alaan liittyviä rakenteita ja ymmärtämään alan erityisiä käytäntöjä. Toisaalta oma kokemukseni saattaa värittää tutkimustuloksiin suhtautumista ja vaikeuttaa objektiivisuutta. Liiallinen samaistuminen tutkittaviini ja heidän kokemuksiinsa saattoikin osaltaan vaikuttaa tutkimuskysymysteni asetteluun tai tulosten analysointiin. Pyrin kuitenkin parhaani mukaan tiedostamaan oman toimijuuteni ja häivyttämään omien kokemusteni kuulumisen tutkimustuloksissa.

Koen, että subjektiivisiin kokemuksiin perustuviin vastauksiin perustuvasta tutkimuksesta oli tässä tutkimuksessa hankala löytää merkittävää tutkimustulosta. Juuri kokemusten subjektiivisuuden vuoksi sukupuoleen liittyvää vaikutusta on hankala arvioida: Milloin esimerkiksi musiikinjohtajaan kohdistuva kritiikki liittyy sukupuoleen, milloin persoonallisuudenpiirteisiin? Päädyin tutkimukseni etenemisen myötä antamaan subjektiiviselle kokemukselle lähtökohtaisen painoarvon. Niin pitkään kuin yhdelläkin ihmisellä on henkilökohtainen kokemus sukupuolisesta tai muusta sosiaalisesta eriarvoisuudesta, on asia ajankohtainen. Tällöin se on tuotava esiin tasa-arvon todellista kehittämistä varten.

Tässä työssä olen kohdistanut tutkimukseni naispuolisiin musiikinjohtajiin. Naiseuden nostaminen keskeiseksi lähtökohdaksi on aiheuttanut itselläni kritiikkiä omaa sukupuolinormatiivisuuttani kohtaan. Lähestyin kyselyyni vastaajia siitä oletuksesta, että he ovat naisia tai pitävät itseään naisina. Pohdinkin tutkimuksenteon loppusuoralla, olisinko voinut nimetä kohderyhmäni sukupuolisensitiivisemmin ja puhua esimerkiksi naisoletetuista naisten sijaan.

Pyrin löytämään kyselyyn osallistujia maantieteellisesti mahdollisimman laaja-alaisesti. Musiikkialan korkeakoulutuksen painottuessa Helsinkiin monet maakunnissa syntyneistä vastaajista ovat muuttaneet pääkaupunkiseudulle. Tutkimuksessa saattaisi olla erilainen lopputulos, mikäli vastaajien asuinpaikkoja olisi eritelty vastauksissa tai otannassa olisi ollut enemmän vastauksia pienemmiltä paikkakunnilta tai esimerkiksi Pohjois-Suomesta.

Kyselytutkimuksen tuloksia analysoidessani huomasin, että kyselyni numeerista arvottamista pyydetyissä kohdissa olin avannut sanallisesti ainoastaan kohdat 1= ei kuvaa minua lainkaan, 5 = kuvaa minua täysin. Välimuodot, kuten *melko hyvin*, *melko huonosti*, *neutraali*, olisivat auttaneet käsittelemään vastauksia ja antaneet vastauksiin

tarkkuutta. Myöhemmin tiivistin vastaukset viisiportaisesta asteikosta kolmiportaiseen asteikkoon, koska koin sen antavan relevanttimman ja helppolukuisemman vastauksen kysymyksiin. Myös jotkin muut kyselyni kysymyksistä ja vastausmuodoista olisivat voineet olla selkeämmin aseteltuja.

Tutkimuksessa käsittelemäni feministinen pedagogiikka, sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja sukupuolinen tasa-arvo iskevät vahvasti musiikkikasvatuksen kentän tärkeisiin ydinaiheisiin. Olisin voinut syventää etenkin sosiaalisen oikeudenmukaisuuden osuutta tutkimuksen taustateorianaan. Nuori ja innokas tutkijanalku sisälläni kompasteli etenkin tutkimusaiheen ja teoreettisen viitekehyksen rajauksen sekä kirjallisuuden ja aineiston keskinäisen dialogin syventämisen suhteen. Tästä huolimatta koin tutkimusprosessin hyödylliseksi, opettavaiseksi ja siten erittäin onnistuneeksi.

### 5.3 Tulevia tutkimusaiheita

Tutkimusta tehdessäni olen huomannut, kuinka monesta eri näkökulmasta musiikinjohtajuutta ja tasa-arvoisuutta voidaan käsitellä. Maisterin opinnäytteen laajuus on pakkottanut valitsemaan rajattuja näkökulmia, joskin vieläkin fokusoidumpi rajaaminen työn alussa olisi saattanut auttaa keskittymään ja syventymään aiheeseen lisää. Myös erilaisten tutkimusmetodien, kuten kvalitatiivisen syvähaastattelun tai kvantitatiivisen tutkimuksen käyttö voisi syventää ja laajentaa tutkimustuloksia.

Tulevia tutkimuksia voisi rajata käsittelemään selkeästi esimerkiksi vain kuoron- tai orkesterinjohtajia. Kuoronjohtajat työskentelevät useimmiten harrastajakuorojen kanssa, kun taas kapellimestarit useimmiten ammattiorkesterien kanssa. Musiikkigenren tiukempi rajaaminen esimerkiksi klassiseen musiikkiin, kansanmusiikkiin tai rytmimusiikkiin kentällä toimiviin musiikinjohtajiin voisi tuottaa erilaisia tutkimustuloksia.

Mielenkiintoista olisi tutkimustiedon tuottaminen sukupuolisen tasa-arvoisuuden kokemuksista myös muusta kuin naispuolisten musiikinjohtajien näkökulmasta. Miespuolisten johtajien kokemukset sukupuolen vaikutuksesta ammattiin musiikinjohtajana, erilaisista stereotyyppisistä sukupuolikäsityksistä tai työssä kohtaamistaan eriarvoisuudesta toisi kuuluviin uusia ääniä. Kuinka vapaasti musiikinjohtaja kokee voivansa paljastaa yksityistä identiteettiään ammatissaan? Jos jo mies- ja naisoletetuilla on paljon sanottavaa liittyen sukupuoliseen tasa-arvoon, millaisista kokemuksista meille kertoisi-kaan *trans-* tai *muunsukupuolinen* musiikinjohtaja?

Kiinnostavaa olisi myös saada tietoa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta muutenkin kuin sukupuolen viitekehyksessä: kuinka ammattinsa ja siinä toteutuvan

tasa-arvon kokee esimerkiksi seksuaaliseen, uskonnolliseen tai rodulliseen vähemmistöön kuuluva ihminen? Onko musiikinjohtajan ammatti ylipäätään avoin esimerkiksi vammaiselle ihmiselle tai muun marginaaliryhmän edustajalle ja jos ei, niin miksi? Kuinka vahvasti musiikinjohtajan hyväksyttävään ammatti-identiteettiin kuuluu normaalina pidettyyn sopeutumisen, mitä se ikinä tarkoittaa? Voiko erilaisuuden kääntää joissain tapauksissa edukseen?

Sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta tulisikin pohtia lisää musiikkikasvatuksen kontekstissa opettajankoulutuksessa – tutkimusaiheita kyllä riittää. Kuinka tasa-arvon kokemukset vaihtelevat eri ikäisillä ihmisillä? Onko musiikkikoulutus onnistunut uudistamaan ja muokkaamaan vanhoja rakenteita? Kuinka musiikkikasvattajina rohkaisemme tyttöjä ja poikia tasavertaisesti erilaisiin tehtäviin ja myöhemmin uralle? Käytännön arjessa tapahtuvat valinnat ja opetuskäytännöt määrittävät, millaiseen tasa-arvokulttuuriin kasvatamme tulevia sukupolvia. Asian penkominen, rakenteellisten epätasa-arvojen nimeäminen ja arkojenkin kokemusten esilletuominen esimerkiksi tutkimuksen avulla sekä siitä seuraava rakentava keskustelu ovat toivottavasti jatkossakin tärkeitä väyliä tälle muutokselle.

## 5.4 Lopuksi

Tutkimuksen aineiston yhteinen nimittäjä on moniäänisyys. Joidenkin vastaajien kokemuksen mukaan naisten asema musiikinjohtajina on varsin hyvä, toisten vastaajien kokemuksen mukaan epätasa-arvoinen. Kokemusten ristiriitaisuus herättää pohtimaan eriarvoisuuden ilmiöitä ja taustalla eläviä uskomuksia. Sukupuolinen eriarvoisuus suomalaisessa musiikkikulttuurissa ja musiikinjohtajien kentällä on tutkimuksin todistettu asia. Silti osa naispuolisista musiikinjohtajista kokee, että tasa-arvoisuuden ongelmaa ei ole, tai että tilanteeseen ei kaivata muutosta.

Eriarvoisuus piilottelee usein valtarakenteissa, rivien väleissä ja hiljaisina henkilökohtaisina kokemuksia. Eriarvoisuus näyttäytyy tilastoissa ja yleisemmin yhteiskunnallisina ilmiöinä. Yksilötasolla eriarvoisuuden kokemusta ei siis välttämättä huomata. Eri sukupolvien edustajilla on luultavasti erilainen kokemus maailmasta, johon he ovat kasvaneet. Naispuolisten musiikinjohtajien asema saatetaan kokea olevan 2000-luvulla niin paljon menneisyyttä parempi, ettei korjauksiin nähdä tarvetta. Valkoisten, korkeakoulutettujen naisten aseman saatetaan ajatella olevan pieni huoli maailmanlaajuisessa mittakaavassa. Se, että asiat ovat nyt paremmin kuin ennen, ei kuitenkaan tarkoita että maailma olisi valmis. Se, että jonkun muun asema on vielä huonompi, ei tarkoita että

eriarvoisuutta tai epäoikeudenmukaisuutta tulisi hyväksyä.

Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut henkilökohtaisesti pitkä ja kasvattava prosessi. Ennen kaikkea olen oppinut avaamaan silmiäni asioille, joiden olemassaoloa en aiemmin ole huomannut. Kirjallisuutta tutkiessani ja siitä inspiroituessani olen myös pohtinut paljon pedagogiikan merkitystä työssäni kuoronjohtajana. Olen reflektoinut omaa toimintaani musiikkikasvattajana ja musiikinjohtajana. Olen herännyt tiedostamaan ennakkoluuloja ja sukupuolistereotyyppioita omassa ajattelussani. Kuten tutkimusaineistossakin todetaan, musiikinjohtaja tarvitsee työssään muusikkouden lisäksi vahvaa pedagogista ammattitaitoa ja herkkyyttä kuunnella johdettaviaan. Ennen kaikkea tarvitsemme kuitenkin tiedostavaa, refleктоivaa asennetta ja rohkeutta toimia aktiivisesti eriarvoisuuden purkamiseksi.

# LÄHTEET

- Acker, Joan. 1990. Doing Comparable Worth Gender, Class and Pay Equity. Temple: Temple University Press.
- Aho, Keijo. 2009. Kamarimusiikin taito. Ohjaajan opas. Nurmes: Punamusta Oy.
- Airo, Juha-Pekka & Rantanen, Jarkko & Salmela, Timo. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Tantum Media Oy.
- Amberla, Kim. 1999. Oh Danny Boy, I Love You So. Seksuaalinen suuntautuminen ja musiikin oppikirjat. Pro gradu -tutkielma. Sibelius-Akatemia.
- Anttonen, Anneli. 1997. Feminismi ja sosiaalipolitiikka. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Apo, Satu. 1995. Naisen väki. Tutkimuksia suomalaisten kansanomaisesta kulttuurista ja ajattelusta. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Björck, Cecilia. 2011. Claiming Space. Discourses on Gender, Popular Music and Social Change. Gothenburg: University of Gothenburg.
- Bowl, Marion & Tobias, Robert & Leahy, Jennifer & Ferguson, Graeme & Gage, Jeffrey. 2012. Gender, Masculinities and Lifelong Learning. Cornwall: TJ International Ltd.
- Cameron, Deborah. 1985. Feminism & Linguistic Theory. Sukupuoli ja kieli. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Duncan-Andrade, Jeffrey & Morrell, Ernest. 2008. The Art of Critical Pedagogy. Possibilities for Moving from Theory to Practice in Urban Schools. New York: Peter Lang Publishing.
- Oikeusministeriö. 2017. Laki miehen ja naisen välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>, luettu 24.11.2017.
- Oikeusministeriö. 2017. Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>, luettu 24.11.2017.
- Freire, Paulo. 1974. Sorrettujen pedagogiikka. Kuortti, Joel (suom.). Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ. Espanjankielinen alkuperäisteos.
- Gould, Elisabeth. 2009. Exploring Social Justice. How Music Education Might Matter. Countryman, June & Morton, Charlene & Rose, Leslie Stewart (toim.) Manitoba: Friesens Printers.
- Green, Lucy. 1997. Music, Gender, Education. Cambridge: Cambridge University Press.
- Halko, Marja-Liisa. 2010. Riskiä kaihtavat naiset ja kilpailuhaluiset miehet. Teoksessa Naiset, miehet ja talous. Halko, Marja-Liisa & Mikkola, Anne & Ruuskanen, Olli-Pekka (toim.) Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Hautsalo, Liisamaija & Rantanen, Saijaleena. 2015. Suomen laulusta Pohjan neitiin. Strateginen nationalismi musiikillisen kasvatuksen käyttövoimana Suomessa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa. *Musiikkikasvatus* 2/2015. 33–48.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina. 2000. Dialogi – avain innovatiivisuuteen. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Helsingin Sanomat. 2017. Noin tuhat esittävän taiteen ammattilaista allekirjoitti vetoomuksen seksuaalisen häirinnän loppumiseksi. Julkaistu 1.12.2017. Saatavilla <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005471893.html>, luettu 22.2.2018.
- Herndon, Marcia. 1990. *Biology and Culture: Music, Gender, Power, and Ambiguity*. Kirjassa *Music, Gender and Culture*. Max Peter Baumann (toim.) Wilhelmshaven: Florian.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 1997. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Ikävalko, Elina. 2016. Vaikenemisiä ja vastarintaa. Valtasuhteet ja toiminnan mahdollisuudet oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa. Väitöstyö. Helsingin Yliopisto. Helsinki: Unigrafia.
- Illomäki, Lotta & Holkkola, Minna. 2013. Musiikin perusteet ja muuttuva oppimiskäsitys. Kirjassa *Musiikkikasvattaja – kohti reflektiivistä käytäntöä*. Juntunen, Marja-Leena & Nikkanen, Hanna & Westerlund, Heidi (toim.). Juva: Bookwell Oy. 204–224.
- Juutilainen. Päivi-Katariina. 2003. Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Juvonen, Tuula. 2014. Kriittinen ja korjaava pervopedagogiikka luento-opetuksessa. Kirjassa *Eroja ja vaarallisia suhteita. Keskustelua feministisestä pedagogiikasta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kaikkonen, Markku & Laes, Tuulikki. 2013. Musiikkikasvattaja inklusion ja tasa-arvoisen oppimisen edistäjänä. Kirjassa *Musiikkikasvattaja – kohti reflektiivistä käytäntöä*. Juntunen, Marja-Leena & Nikkanen, Hanna & Westerlund, Heidi (toim.). Juva: Bookwell Oy. 105–115.
- Kess, Kaija & Ahlroth, Minea. 2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Kivimäki, Sanna. 2014. Luokka- ja sukupuolisensitiivisistä yliopisto-opetusta. Teoksessa *Eroja ja vaarallisia suhteita. Keskustelua feministisestä pedagogiikasta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne. 1996. *Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Koivunen, Niina. 2007. Kohti kuuntelevaa johtajuuskulttuuria: johtajuuden ja estetiikan yhtymäkohtia. Saatavilla [http://www.academia.edu/download/33685812/Koivunen\\_Hallinnon\\_tutkimus\\_2007.pdf](http://www.academia.edu/download/33685812/Koivunen_Hallinnon_tutkimus_2007.pdf), luettu 11.2.2018.

- Koskela, Minja. 2011. Aktiivista toimintaa ja näkymättömiä rajoja. Sukupuolet musiikinluokan käyttäjinä. Maisterintutkielma. Sibelius-Akatemia.
- Kuoppamäki, Anna. 2015. Gender Lessons. Girls and boys negotiating learning community in Basics of Music. *Studia Musica* 63. Taideyliopisto. Helsinki: Juvenes Print.
- Kuula, Arja. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kärjä, Antti-Ville. 2003. Musiikki ja media. Teoksessa *Johdatus musiikintutkimukseen*. Eerola, Tuomas & Louhivuori, Jukka & Moisala, Pirkko (toim.) Vaasa: Ykkös-Offset Oy. 149–168.
- Lahelma, Elina. 1992. Sukupuolten eriytyminen peruskoulun opetussuunnitelmassa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lampinen, Osmo. 2008. Koulutus – Tasa-arvo suomalaisessa koulutuspolitiikassa. Teoksesta *Koulutuksesta, sivistyksestä, elämästä*. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Lappalainen, Sirpa. 2004. They Say it's a Cultural Matter: gender and ethnicity at preschool. Teoksessa *Kansallisuus, etnisyyt ja sukupuoli lasten välisissä suhteissa ja esiopetuksen käytännöissä*. Väitöstyö. Helsingin Yliopisto. Helsinki: Yliopistopaino.
- Leiviskä, Eija. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanoma Oy. Tallinna: AS Pakett.
- Lempiäinen, Kirsti. 2003. Sosiologian sukupuoli. Tampere: Vastapaino.
- Leppänen, Taru. 2010. Vallatonta musiikkia. Lastenmusiikkikulttuuri 2000-luvun alun Suomessa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Leppänen, Taru & Moisala, Pirkko & Sivuoja-Gunaratnam Anne. 2003. Musiikin naistutkimus. Teoksessa *Johdatus musiikintutkimukseen*. Eerola, Tuomas & Louhivuori, Jukka & Moisala, Pirkko (toim.) Vaasa: Ykkös-Offset Oy. 225–232.
- Leppänen, Taru & Moisala, Pirkko. 2003. Kulttuurinen musiikintutkimus. Teoksessa *Johdatus musiikintutkimukseen*. Eerola, Tuomas & Louhivuori, Jukka & Moisala, Pirkko (toim.) Vaasa: Ykkös-Offset Oy. 71–86.
- Leppänen, Taru & Unkari-Virtanen, Leena & Sintonen, Sara. 2013. Kriittinen kulttuurikasvattaja ja musiikkikasvatuksen traditiot. Teoksessa *Musiikkikasvattaja – kohti reflektiivistä käytäntöä*. Juntunen, Marja-Leena & Nikkanen, Hanna & Westerlund, Heidi (toim.) Juva: Bookwell Oy. 321–348.
- Loikkanen, Heikki A. 2010. Taloustieteen näkökulmia sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Teoksessa *Naiset, miehet ja talous*. Halko, Marja-Liisa & Mikkola, Anne & Ruuskanen, Olli-Pekka (toim.) Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Mitchell, Ritva & Kanerva, Anna. 2004. Onko sukupuolella merkitystä, onko toimenpiteillä vaikutusta taiteissa ja kulttuurissa? Sukupuolivaikutusten arviointia taiteen ja kulttuurin toimialalla. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäatiö. Helsinki: Yliopistopaino.



- Moisio, Elina. 2010. Perheen ja työn yhteen sovittaminen. Teoksessa *Naiset, miehet ja talous*. Halko, Marja-Liisa, Mikkola, Anne & Ruuskanen, Olli-Pekka (toim.) Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Napari, Sami. 2010. Lasten vaikutus naisten palkkakehitykseen. Teoksessa *Naiset, miehet ja talous*. Halko, Marja-Liisa, Mikkola, Anne & Ruuskanen, Olli-Pekka (toim.) Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Norjanen, Hannu. 2015. Kirkollinen poikakuoro – elävä instrumentti. *Matteus-passion harjoittaminen Cantores Minoresin kanssa*. Taideyliopisto. Helsinki: Unigrafia.
- Petersen, Karen. 1987. *Women-Identified Music in the United States*. Kirjassa *Women and music in cross-cultural perspective*. Koskoff, Ellen (toim.) Westport: Greenwood Press.
- Rimpilä, Ilona. 2017. Suomen musiikkitoimiala näyttäytyy miesvaltaisena. *Music Finlandin esiselvitys*. Saatavilla <https://musicfinland.fi/fi/kuulumisia/selvitys-suomen-musiikkitoimiala-naeyttaeuty-miesvaltaisena>, luettu 14.11.2017.
- Rinne, Risto & Kivinen, Osmo. 1995. *The Social Inheritance of Education. Equality of Educational Opportunity Among Young People in Finland*. Helsinki: Hakapaino.
- Saarinen, Jaana & Ojala, Hanna & Palmu, Tarja. 2014. *Eroja ja vaarallisia suhteita. Keskustelua feministisestä pedagogiikasta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Setälä, Päivi. 1996. *Keskiajan nainen*. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.
- Starkey, Hugh. 2010. *The Universal Declaration of Human Rights and Education for Cosmopolitan Citizenship*. Teoksessa *Human Rights Education: Reflections on Theory and Practice*. Waldron, Fionnuala & Ruane, Brian (toim.). Ireland: The Liffey Press.
- Suomen Kuoronjohtajayhdistys. 2016. *Tietopaketti kuoronjohtajan palkkaukseen*. Saatavilla [http://kuoronjohtajat.fi/wp-content/uploads/2016/03/Tietopaketti\\_kuoronjohtajan\\_palkkaukseen\\_SKJ2016.pdf](http://kuoronjohtajat.fi/wp-content/uploads/2016/03/Tietopaketti_kuoronjohtajan_palkkaukseen_SKJ2016.pdf), luettu 24.5.2016.
- Suomen Kuoronjohtajayhdistys. 2013. *Palkkakysely*. Saatavilla <http://kuoronjohtajat.fi/wp-content/uploads/2015/08/Palkkakysely.pdf>, luettu 25.5.2016.
- Suomen Kuoronjohtajayhdistys. 2018. *Saara Aittakumpu on vuoden 2018 kuoronjohtaja*. Saatavilla <http://kuoronjohtajat.fi/tunnustukset/vuoden-kuoronjohtaja/>, luettu 22.2.2018.
- Suoranta, Juha. 2005. *Radikaali kasvatus. Kohti kasvatuksen poliittista sosiologiaa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Sydänmaanlakka, Pentti. 2009. *Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Taideyliopisto. 2017. *Sibelius-Akatemian musiikinjohdon opetussuunnitelma 2017–2018*. Saatavilla <http://www.uniarts.fi/siba/musiikin-johtaminen>, luettu 19.2.2018.

- Taideyliopisto. 2016. Taideyliopiston eettiset ohjeet. Helsinki: Taideyliopisto.
- Taideyliopisto. 2017. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2020. Saatavilla [https://artsi.uniarts.fi/documents/10184/961995/Tasa\\_arvo\\_+ja+yhdenvertaisuussuunnitelma+2017\\_2020/f6ed26ad-a3b5-49ce-a180-b48a227ce35c](https://artsi.uniarts.fi/documents/10184/961995/Tasa_arvo_+ja+yhdenvertaisuussuunnitelma+2017_2020/f6ed26ad-a3b5-49ce-a180-b48a227ce35c), luettu 9.11.2017.
- TENK 2014. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeet. Saatavilla <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>, luettu 23.2.2018.
- THL 2012. Tasa-arvobarometri 2012. Saatavilla [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69944/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3370-5.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69944/URN_ISBN_978-952-00-3370-5.pdf?sequence=1), luettu 22.2.2018.
- Toivanen, Pekka. 2009. ”Jokainen ihminen on ulkomaalainen lähes kaikkialla.” Ajatuksia monikulttuurisen musiikkikasvatuksen sisällöistä, tavoitteista, haasteista ja tulevaisuuden näkymistä. Kirjassa Musiikkikasvatus – näkökulmia kasvatukseen, opetukseen ja tutkimukseen. Louhivuori, Jukka & Paananen, Pirkko & Väkevä, Lauri (toim.) Vaasa: Ykkös-Offset Oy. 325–341.
- Tunkkari, Kirsi. 2017. Vuorovaikutus, valta ja vapaus. Tapaustutkimus lauluyhtyeammattilaisten pienryhmätyöskentelystä. Maisterintutkielma. Sibelius-Akatemia.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Orkesterin- ja kuoronjohtajan ammatinkuvaus. Saatavilla [http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/171\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/171_ammatti), luettu 19.2.2018.
- Valli, Raine. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Juva: WS Bookwell.
- Vartiainen, Olli. 2009. ”Erään tirehtöörin kertomukset” – oppilasorkesterin johtaminen ja orkesteritoiminnan kehittäminen musiikkioppilaitoksessa. Raportti kehittämishankkeesta. Tohtorintutkintoon kuuluva opinnäyte. Sibelius-Akatemia. Helsinki: Helsinki University Printing House.
- Vastamäki, Jaana. 2010. Kyselylomaketutkimus: Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Kirjassa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Juva: WS Bookwell.
- Vuorikoski, Marjo. 2014. Bell Hooksin osallistavan pedagogiikan lupaus ja rajat. Teoksessa Eroja ja vaarallisia suhteita. Keskustelua feministisestä pedagogiikasta. Saarinen, Jaana & Ojala, Hanna & Palmu, Tarja (toim.) Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Westerlund, Heidi. 2009. Pluribus novum et veterum. Näkökulmia monikulttuuriseen musiikkikasvatukseen. Teoksessa Musiikkikasvatus – näkökulmia kasvatukseen, opetukseen ja tutkimukseen. Louhivuori, Jukka & Paananen, Pirkko & Väkevä, Lauri (toim.) Vaasa: Ykkös-Offset Oy. 313–324.
- Yhdistyneet kansakunnat. 1948. Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Saatavilla <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>, luettu 30.11.2017.

Yleisradio. 2015. ”Naisen aivot eivät kapellimestarin ammattiin sovi” – naisia syrjitään edelleen klassisen musiikin areenoilla. Julkaistu 29.6.2015. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-8103445>, luettu 22.2.2018.

Yleisradio. 2017. Me too -kampanja täytti somen – seksuaalinen häirintä näkyy karuina lukuina jo koululaisten kyselyissä. Julkaistu 17.10.2017. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-9886385>, luettu 22.2.2018.

# KIITOS!

Lämmin kiitos opinnäytetyötäni ohjanneet ja tieteelliseen tutkimusprosessiin minua opastaneet professorit Lauri Väkevä, Marja Heimonen ja Heidi Partti. Kiitos ystäväilleni ja opiskelijakollegoilleni tsemppauksesta ja sparrauksesta. Erityiskiitokset Eevalle, Juhhanille ja Aulille tarkkanäköisistä huomioista ja ajatustenvaihdosta. Kiitos tutkielman graafisesta ilmeestä Jesse Pasaselle. Kiitos ennen kaikkea haastatteluun osallistuneille musiikinjohtajille ajastanne ja arvokkaista kertomuksistanne!

# LIITTEET

Kyselytutkimuksen ohjeet ja internetkyselyn runko.

---



## Naisjohtajuus musiikissa - kyselytutkimus pro gradu - tutkielmaa varten

Hei! Olen kutsunut sinut täyttämään kyselytutkimukseni pro gradu -työtäni varten koskien naisjohtajuutta musiikissa.

Johtajista puhuttaessa tarkoitetaan suomalaisia musiikin johtajia (kuoronjohtajat, orkesterinjohtajat, yhtyeenjohtajat) ellei toisin mainita. Johtamisesta puhuttaessa tarkoitetaan musiikin johtamista (kuoronjohto, orkesterinjohto, yhtyeenjohto yms.)

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 30 minuuttia. Vastaa lyhyesti ja tiiviisti, sekä mielellään kaikkiin kysymyksiin (etenkin osiot 3. ja 4.). Vastaukset käsitellään anonyymisti eikä lopullisessa työssä ole tunnistettavissa yksittäisiä henkilöitä tai yhtyeitä. Muista lähettää vastauksesi lomakkeen toisella sivulla.

Toivoisin vastauksia 6.1.2016 mennessä. Kiitos tutkimukseen osallistumisesta ja arvokkaasta tiedosta työtäni varten!

Ystävällisin terveisin,  
Sabrina Ljungberg

### 1. Perustiedot

a) syntymävuosi

---

b) syntymäpaikkakunta

---

---

c) nykyinen asuinpaikkakunta

---

---

d) koulutus ja ammattinimikkeet

(oppilaitos, koulutusohjelma ja valmistumisvuosi)

---

---

---

---

e) mahdolliset ammatilliset luottamustehtävät

---

---

---

---

## 2. Työkokemus ja johtamiskoulutus

a) Millaista muodollista koulutusta olet saanut musiikin johtamisessa?

---

---

---

---

b) Mitä yhtyeitä johdat tällä hetkellä? Mitä kokoonpanoja olet johtanut aiemmin? Yhtyeen kokoonpano ja aika riittää (esim. SATB, 3 vuotta, kamariorkesteri 5 vuotta).

---

---

---

---

c) Mitä mahdollista muuta työtä teet musiikinjohtamisen ohella? (musiikin alalla ja muilla aloilla)

---

---

---

---

d) Millaisia erilaisia työtehtäviä johtamistyöhösi kuuluu?

---

---

---

---

e) Johtamisen osuus työtehtävistäni:

Johtamistyöni (harjoittaminen, esiintyminen, musiikin opiskelu jne.) osuus kokonaistyöajastani, arvio (%)  (0 - 100)

Johtamistyöni osuus kokonaispalkastani, arvio (%)  (0 - 100)

Taustatyön (palkattoman työn) osuus kokonaistyöajastani johtajana, arvio (%)  (0 - 100)

f) Mahdolliset kilpailukokemukset johtajana:

---

---

---

---

g) Onko sinulla kokemuksia työskentelystä tai opiskeluista johtajana ulkomailla? Jos, niin koetko merkittäviä eroavaisuuksia Suomessa ja ulkomailla työskentelyn välillä?

---

---

---

---

h) Onko sinulla kokemuksia niin sanotusta jaetusta johtajuudesta tai muusta taiteellisesta yhteistyöstä muiden johtajien kanssa? Jos, niin millaisia?

---

---

---

---

3. Johtajan ammatti-identiteetti:

a) Millä adjektiiveilla kuvailisit itseäsi johtajana (1-4 adjektiivia)?

---

---

---

---



b) Miten koet johtajuutesi muuttuneen tai kehittyneen opintojesi ja urasi aikana (1-4 asiaa)?

---

---

---

---

c) Mitkä ovat sinusta hyvän johtajan tärkeimpiä ominaisuuksia (1-4 ominaisuutta)?

---

---

---

---

d) Miten koet rakentavasi vuorovaikutusta johdettaviesi kanssa työssäsi musiikinjohtajana (1-4 asiaa)?

---

---

---

---

e) Mitkä asiat koet itsellesi haasteellisimmaksi työssäsi musiikinjohtajana (1-4 asiaa)?

---

---

---

---

f) Mitkä asiat koet itsellesi antoisimmiksi työssäsi musiikinjohtajana (1-4 asiaa)?

---

---

---

---

g) Onko sinulla johtajaesikuvia? Jos, niin keitä esikuvasi ovat ja ovatko he vaikuttaneet työhösi tai identiteettiisi johtajana?

---

---

---

---

h) Koetko olevasi ammatti-identiteetiltäsi ensisijaisesti jokin tai useampi seuraavista vaihtoehdoista?

- Taiteellinen johtaja
- Kuoronjohtaja
- Kapellimestari
- Yhtyeenjohtaja
- Musiikkipedagogi, musiikkikasvattaja
- Muusikko
- Laulaja/soittaja
- Säveltäjä/sovittaja
- Jokin muu, mikä?

i) Asteikolla 1-5, miten seuraavat väittämät mielestäsi kuvaavat sinua?

|   | Väittämä ei           |                       |                       | Väittämä              |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|   | kuvaa minua           |                       |                       | kuvaa minua           |                       |
|   | lainkaan              |                       |                       | täysin                |                       |
|   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| Koen johtajuuden itselleni luontaisena ominaisuutena.                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Johtaminen on ollut minulle itsestäänselvä uravalinta.                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen, että musiikin harrastajat arvostavat ammattitaitoani.                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen, että musiikin ammattilaiset arvostavat ammattitaitoani.               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen, että johtajakollegani arvostavat ammattitaitoani.                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen vapaa-ajan ja työajan erottamisen luontevaksi.                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen yksityiselämän (esim. perhe) ja johtamistyön yhdistämisen luontevaksi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen työaikani (ilta- ja viikonlopputyöt) johtamistyössä minulle sopivaksi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen, että saan työstäni asianmukaista rahallista korvausta.                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

#### 4. Sukupuolen vaikutus johtamistyössä

a) Miten koet sukupuolisen tasa-arvon toteutuvan suomalaisessa musiikkikulttuurissa yleisellä tasolla?

---

---

---

---

b) Koetko, että johtajan sukupuoli vaikuttaa johtamistyöhön? Jos, niin millaisissa asioissa?

---

---

---

---

c) Koetko, että johtamistyöhön liittyy joitakin selkeästi maskuliinisia tai feminiinisiä ominaisuuksia tai elementtejä? Jos, niin millaisia?

---

---

---

---

d) Koetko, että sukupuolesi on vaikuttanut jotenkin ammatinvalintaasi tai urallasi etenemiseen? Jos, niin miten?

---

---

---

---

e) Oletko kokenut työssäsi sukupuoleesi liittyvää syrjintää, eriarvoistamista tai arvostelua (myönteistä tai kielteistä)? Jos, niin millaisissa tilanteissa?

---

---

---

---

f) Koetko, että naisjohtajat kokevat erilaisia ulkonäköpaineita kuin mieskollegansa? Jos, niin millaisissa tilanteissa?

---

---

---

---

g) Millaisia assosiaatioita ja tunteita sana 'naisjohtaja' sinussa herättää? Liittykö sanaan mielestäsi positiivisia tai negatiivisia merkityksiä?

---

---

---

---

h) Koetko itse eroavaisuutta ollessasi mies- tai naisjohtajan johdettavana? Jos, niin miten eroavaisuudet ilmenevät?

---

---

---

---

i) Koetko erilaista ilmapiiriä (esim. keskinäinen kannustus tai kilpailu) nais- kuin mieskollegojesi kesken? Jos, niin miten eroavaisuudet ilmenevät?

---

---

---

---

j) Toivotko joitain parannuksia suomalaisten naisten asemaan musiikinjohtajina? Jos, niin millaisia?

---

---

---

---

+ ) Mahdollisia muita ajatuksiasi aiheeseen liittyen - sana on vapaa!

---

---

---

---

**SIBELIUS-  
AKADEMIN**

**✘ KONSTUNIVERSITETET**

**SIBELIUS  
ACADEMY**

**✘ UNIVERSITY OF  
THE ARTS HELSINKI**