

# **REKRYTOINNIN HAASTEET SOTILASMUSIIKKIALALLA**

Mistä aseet työvoimapulaan?

Hanna Varis  
Maisterintutkielma  
Musiikkikasvatus  
Musiikin, taiteen ja kulttuurin  
tutkimuksen laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2021

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

<b>Tiedekunta</b> Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	<b>Laitos</b> Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitos
<b>Tekijä</b> Hanna Varis	
<b>Työn nimi</b> Rekrytoinnin haasteet sotilasmusiikkialalla – Mistä aseet työvoimapulaan?	
<b>Oppiaine</b> Musiikkikasvatus	<b>Työn laji</b> Maisterintutkielma
<b>Aika</b> Kevät 2021	<b>Sivumäärä</b> 61 + liitteet
<b>Tiivistelmä</b> <p>Pro gradu -tutkielmani lähtökohtana ovat sotilasmusiikkialalla ilmenneet haasteet uusien soittajien rekrytoinnissa. Aihe on ajankohtainen ja koskettaa kaikkia maamme sotilassoittokuntia. Teoriaosuudessa keskityin suomalaisen sotilasmusiikin kehitykseen sen alkumetreiltä nykypäivään saakka sekä rekrytointiin ja työnantajakuvaan käsitteinä. Tavoitteenani oli löytää keinoja sotilasmusiikkialan rekrytoinnin tehostamiseen. Tutkimuksen kohteina olivat sotilasmusiikkialalla jo työskentelevien ammattimusikkojen lisäksi soittokunnissa avustajina toimineet soittajat sekä musiikin ammattiopiskelijat.</p> <p>Tutkielmassani tarkastelin sotilasmusiikkialalle rekrytoitumisen syitä ja esteitä. Soittokunnissa työskenteleviltä kysyin työn myönteisistä puolista ja työmotivaatiota heikentävistä tekijöistä. Sotilasmusiikkialan ulkopuolisten vastaajien osalta selvitin alan tuntemusta. Vertailin myös sotilasmusiikkialan herättämiä mielikuvia eri vastaajaryhmissä. Toteutin tutkimukseni pääosin määrällisellä menetelmällä. Avovastaukset analysoin sisällönanalyysillä teemoitellen vastauksissa esiin nousseita aiheita. Toteutin kyselyn Webropol-kyselylomakkeella, johon sain yhteensä 186 vastausta.</p> <p>Tulosten mukaan suurin syy sotilasmusiikkialalle rekrytoitumiseen oli mahdollisuus toimia ammattimusikkona. Työn parhaina puolina pidettiin sen pysyvyyttä ja työilmapiiriä. Työmotivaatiota heikensi eniten riittämätön palkkakehitys. Sotilasmusiikkialan ulkopuolelta tulleiden vastaajien alan ja kelpoisuusehtojen tuntemus oli hyvä. Valtaosa vastaajista myös ilmoitti olevansa kiinnostunut soittokunnassa työskentelemisestä, mikäli se olisi mahdollista. Selkeimmäksi rekrytoinnin esteeksi nousi kyselyn perusteella kelpoisuusvaatimus suoritetusta asepalveluksesta tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta.</p> <p>Eri vastaajaryhmien sotilasmusiikkialaa koskeneista mielikuvista ei löytynyt suuria eroja. Soittokunnissa työskentelevät pitivät kuitenkin sotilasmusiikkialaa keskimäärin monipuolisempana kuin alan ulkopuolelta tulevat vastaajat. Kielteisimmät mielikuvat olivat niillä vastaajilla, joita sotilasmusiikkialalla työskentele ei kiinnostanut.</p> <p>Avovastauksissa myönteisinä seikkoina pidettiin alan korkeatasoisuutta ja monipuolisuutta, viime vuosien kehitystä, työn pysyvyyttä sekä Puolustusvoimia työnantajana. Kielteisinä asioina esiin nousi sotilasmusiikkialan muutoshaluttomuus ja yksipuolisuus, rekrytoinnissa koetut ongelmat, sotilasammattillisten kurssien sekä asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen pakollisuus ja johtamistavat.</p>	
<b>Asiasanat:</b> soittokunnat, Puolustusvoimat, rekrytointi, sotilasmusiikki	
<b>Säilytyspaikka:</b> Jyväskylän yliopisto	
<b>Muita tietoja:</b>	

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA .....	7
3	MITÄ ON SOTILASMUSIIKKI? .....	9
4	SUOMALAISEN SOTILASMUSIIKIN HISTORIAA .....	11
	4.1 Ruotsin vallan aika .....	11
	4.2 Suomen suuriruhtinaskunta .....	13
	4.3 Itsenäisyyden alkuvuodet .....	14
	4.4 Sotilassoittajien rekrytointi itsenäistyneessä Suomessa.....	15
	4.5 Soittokunnat sota-aikana ja sen jälkeen.....	16
	4.5.1 Soitto-oppilaskoulun vähittäinen alasajo .....	16
	4.5.2 Soittajia siviilistä.....	17
	4.6 Kohti nykyhetkeä.....	18
5	PUOLUSTUSVOIMAUUDISTUKSEN JÄLKEEN .....	20
	5.1 Sotilasmusiikki tämän päivän Suomessa .....	20
	5.2 Soittokuntien henkilöstöryhmät.....	22
6	REKRYTOINTI .....	24
	6.1 Kun rekrytointi ei onnistu .....	25
	6.2 Rekrytointiprosessi soittokunnissa .....	25
7	TYÖNANTAJAKUVA.....	28
	7.1 Työantajakuva osana rekrytointia.....	28
	7.2 Työnantajakuvan kehittäminen.....	29
8	TUTKIMUSASETELMA.....	31
	8.1 Tutkimuskysymykset.....	31
	8.2 Tutkimusmenetelmä .....	31
	8.3 Tutkimusmenetelmän luotettavuus ja tutkimusetiikka.....	32
	8.4 Tutkimuslupaprosessi.....	32
	8.5 Tutkimusaineisto .....	33
	8.6 Tutkijan rooli .....	34

9	TUTKIMUSTULOKSET .....	35
9.1	Vastaajien taustatiedot .....	35
9.2	Vastaukset sotilasmusiikkialan sisältä.....	37
9.2.1	Vastaajien jakautuminen virkavuosien perusteella .....	37
9.2.2	Syyt sotilasmusiikkialalla hakeutumiseen .....	37
9.2.3	Työn parhaat puolet .....	38
9.2.4	Työmotivaatiota vähentävät tekijät.....	39
9.3	Kysymykset vastaajille sotilasmusiikkialan ulkopuolelta.....	41
9.3.1	Sotilasmusiikkialan tuntemus .....	41
9.3.2	Kiinnostus sotilasmusiikkialalla työskentelemiseen .....	41
9.4	Vastaajien mielikuvat sotilasmusiikkialasta .....	43
9.5	Muut kaikille yhteiset kysymykset .....	46
9.6	Avovastaukset.....	47
9.6.1	Positiiviset teemat .....	48
9.6.2	Kriittiset teemat .....	49
9.7	Tulosten luotettavuus .....	51
10	POHDINTA.....	54
10.1	Työnantajakuvan kehittäminen sotilasmusiikkialalla.....	54
10.2	Rekrytoitumisen esteet.....	55
10.3	Sotilasmusiikkialan herättämien mielikuvien hyödyntäminen.....	56
11	LOPUKSI .....	58
	LÄHTEET.....	59
	LIITTEET .....	62

## KUVIOT

KUVIO 1 Soittotoiminta-alueet.....	21
KUVIO 2 Yritysmielikuvien kehittämiskysymykset .....	29

## TAULUKOT

TAULUKKO 1 Rekrytoinnit soittokunnissa 2016–2020 .....	27
TAULUKKO 2 Kaikkien vastaajien perustiedot .....	36
TAULUKKO 3 Työsuhteen pituus.....	37
TAULUKKO 4 Sotilasmusiikkialalla hakeutumisen syyt.....	38
TAULUKKO 5 Työn parhaat puolet.....	39
TAULUKKO 6 Työmotivaatiota vähentävät tekijät .....	40
TAULUKKO 7 Kuinka hyvin tunnet sotilasmusiikkialaa? .....	41
TAULUKKO 8 Miksi et kiinnostuksestasi huolimatta työskentele sotilasmusiikkialalla? .....	42
TAULUKKO 9 Miksi et ole kiinnostunut työskentelemään sotilasmusiikkialalla? .....	43
TAULUKKO 10 Mielikuvamediaanit sotilasmusiikkialalta ja sen ulkopuolelta	44
TAULUKKO 11 Mielikuvamediaanit suhteessa suoritettuun asepalvelukseen.	44
TAULUKKO 12 Mielikuvamediaanit suhteessa kiinnostukseen sotilasmusiikkialalla työskentelyä kohtaan.....	45
TAULUKKO 13 Mielikuvamediaanit suhteessa vastaajan virkavuosiin .....	45
TAULUKKO 14 Alle viisi vuotta sotilasmusiikkialalla työskennelleiden ja alle 30-vuotiaiden alan ulkopuolisten mielikuvamediaanit.....	46
TAULUKKO 15 Koesoittoaktiivisuus.....	46
TAULUKKO 16 Suosittelisitko sotilasmusiikkialaa työpaikkana? .....	47

# 1 JOHDANTO

Puolustusvoimat on siviiliorkestereja ylläpitävien kuntien lisäksi yksi maamme harvoista organisaatioista, joka työllistää päätoimisia muusikkoja. Sanotaan, että valtion leipä on pitkä, mutta kapea. Tehtäväkohtaisesti määräytyvä palkka ei ehkä päätä huijaa, mutta toisaalta edes korona-aika ei ole tuonut soittokuntien ylle lomautusuhkaa varuskunnallisten soittotehtävien jatkuttua poikkeusoloista huolimatta.

Olen työskennellyt sotilasmusiikkialalla Rakuunasoittokunnassa jo yli 15 vuotta pääinstrumenttinani klarinetti. Viimeiset kymmenen vuotta olen toiminut äänenjohtajana, ja päässyt sen myötä osallistumaan myös rekrytointiprosessiin koesoittolautakunnan jäsenenä. Sotilasmusiikkiala on siis itselleni jo varsin tutuksi käynyt työympäristö. Toisinaan kuitenkin ihmetellään miten soittamisessa riittää tekemistä leipätyöksi asti. Joskus minulta kysytään, ”mitä te ihan oikeasti teette?”. Vastaan tiedustelijoille kertomalla yli 150 vuosittaisen esiintymisen, harjoituksineen ja matkoineen, täyttävän työkalenterin varsin tehokkaasti. Tästä syystä arvelen sotilasmusiikin ja soittokuntatyöskentelyn olevan monelle lukijallekin vieras aihe, ja ajatukset niistä saattavat perustua omiin, ehkä virheellisiin, mielikuviin. Siksi kuvaan rekrytointiin pureutuvassa tutkielmassani myös sotilasmusiikin käsitettä ja suomalaisen sotilasmusiikin kehitystä sen syntyhetkiltä Ruotsin vallan ajoista aina nykyhetkeen saakka.

Soitto-oppilasikäpolven eläköityessä sotilasmusiikkialalle vapautuu tulevina vuosina paljon uusia soittajan tehtäviä. Valitettavan monen potentiaalisen rekrytoitavan käsitys sotilasmusiikkialasta rajoittuu edelleen univormuasuisten sotilaiden soitamiin marsseihin. Työ on monipuolista ja soitettava ohjelmisto vaihtelevaa, sillä esiintyminen saattaa tapahtua huippuakustoidussa konserttisalissa tai metsän keskellä. Sotilasmusiikkialan tunnetuksi tekeminen musiikin ammattiopiskelijoille onkin rekrytoinnin ja työn jatkuvuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää.

## 2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Puolustusvoimien omiksi alakohdiksi jakautuvat tehtävät ovat maamme sotilaallinen puolustaminen ja muiden viranomaisten tukeminen sekä muut erikseen säädettyvät tehtävät. Yksi sotilaallisen puolustamisen alakohdista on maanpuolustustahdon edistäminen, ja juuri tällä osa-alueella toimii sotilasmusiikkiala. (Laki puolustusvoimista 2007/551.) Soittokunnissa työskentelee 163 soittajaa, jotka ovat paitsi musiikoita myös sotilaita (Puolustusvoimat 2021a). Tämä tuo kaikkeen tekemiseen omat erityispiirteensä. Työ koostuu pitkälti eri kohderyhmille soittamisesta, mutta siihen kuuluu kiinteästi myös sotilaallisen osaamisen kehittäminen ja siten valmistautuminen omaan poikkeusolojen tehtävään. Muusikon tärkeysjärjestyksessä musiikki on ensimmäisenä, kun taas työn sotilaallisempi sisältö mielletään helposti turhaksi pakopullaksi vailla ammatillisen kehittymisen mahdollisuutta.

Puolustusvoimat koulutti itse soittajansa aina 1990-luvun puoliväliin saakka (Vuolio 2003, 70). Sen jälkeen muusikot ovat hakeutuneet alalle siviilioppilaitoksista. Soittajina työskenteleekin nykyään hyvin erilaisista koulutustaustoista tulevia opistouseereja ja aliupseereja. Kirjava koulutustausta sotilasmusiikkialan sisällä saattaa osin selittää myös eroja ajattelutavoissa. Soitto-oppilaskoulun käyneet opistouseerit ovat kasvaneet pojista miehiksi sotaväen ympäröiminä, kun taas siviilioppilaitoksista tulleet soittajat ovat saattaneet saada ensikosketuksensa Puolustusvoimiin vasta tultuaan töihin soittokuntaan.

Rekrytoinnin haasteet ovat vaivanneet sotilasmusiikkialaa jo vuosia. Soittimesta riippuen päteviä hakijoita saattaa olla vain kourallinen. Erityisesti hiemankaan syrjimmässä sijaitsevat soittokunnat joutuvat valitsemaan uuden soittajan kovin pienestä hakijajoukosta (Hyvärinen 2021). Pahimmillaan tämä saattaa johtaa siihen, että tehtävä jää kokonaan täyttämättä. Ala kaipaa kipeästi ammattitaitoisia osaajia, mutta tehtävään nimeämisen edellytyksenä on pitkä lista velvoitteita. Tehtävän vakinaistaminen edellyttää lisäksi noin puolen vuoden mittaisia sotilasammattillisia opintoja. Nämä seikat eivät välttämättä lisää työn houkuttelevuutta.

Rekrytoinnin onnistumiselle voi olla monia esteitä. Jotkut hakijat ovat kertoneet pelkäävänsä alisuoriutumista koesoitossa tai juoksuradalla. Joissain tapauksissa asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaminen ei syystä tai toisesta ole mahdollista. Viiden ammattisoittokunnan sijoittuminen etäälle toisistaan saattaa myös osaltaan vaikeuttaa rekrytointia, jos hakijan elämäntilanne estää työn perässä muuttamisen.

Sotaorganisaatiossa työskenteleminen voi jo itsessään arveluttaa monia, jos Puolustusvoimien arvot tuntuvat itselle vierailta. Isänmaallisuus ja maanpuolustus saattavat herättää monenlaisia ajatuksia ihmisestä ja hänen taustastaan riippuen. Tiukassa olevat mielikuvat eivät välttämättä vastaa nykytodellisuutta. Sotilassoittajien takavuosien kyseenalainen maine alkoholihuuruisina harrastelijoina saattaa edelleen olla omiaan karkottamaan päteviä hakijoita. Yksilö kokee tarvetta olla osa samoin ajattelevaa yhteisöä. Tämä pätee myös työyhteisöön kuulumiseen. Taitava soittaja saattaa jättää työhakemuksen lähettämättä, jos hänen mielikuvansa haettavasta työpaikasta ovat kielteisiä.



### 3 MITÄ ON SOTILASMUSIIKKI?

Sotilasmusiikiksi voidaan kutsua kaikkea sotilassoittokuntien soittamaa musiikkia, ja se tekee käsitteestä varsin monitahoisen. Kari Laitinen (2020) kertoo väitöskirjassaan sotilasmusiikin lähteneen aina sotaväen tarpeista. Siksi se onkin ajan kuluessa ja taistelutapojen vaihdellessa muuttanut muotoaan pystyäkseen hoitamaan kulloisenkin tehtävänsä. Jos entisaikaan soittokunta vastasi merkinannoista etulinjassa, on työn nykyinen sisältö enemmän joukkojen viihdyttämistä ja kansalaisten maanpuolustustahdon ylläpitämistä. Soitettava ohjelmisto on elänyt ajassa ja muuttunut käyttötarkoituksen mukaan. (Laitinen 2020, 16.)

Soittokunnilla on ollut tärkeä asema myös rauhan aikana. Ne ovat toiminnan alusta saakka olleet kiinteä osa paikallista kulttuurielämää. Soittajat ovat erikoiskoulutettu henkilöstöryhmä, jonka tehtävät ovat vaihdelleet paljon. Camus (1977) esittelee sotilasmuusikon työn neljänä osa-alueena. Ensimmäisenä hän mainitsee joukkojen kannustamisen ja rohkaisemisen. Musiikin voimalla ovat suuretkin ponnistelut muuttuneet pieniksi ja taistelutahto lujittunut. Toisena Camus listaa sotilaskäskyjen välittämisen ja joukkojen liikuttelun. Aamu- ja iltasoitot kuuluivat kiinteästi rykmenttien päivärutiineihin. Vanhat merkkisoitot ovat käytössä edelleen, vaikka konteksti on muuttunut taistelukentistä konserttiesityksiin. Kolmantena osa-alueena listassa mainitaan seremoniatehtävät. Soittokunnilla on avainrooli sotilaallisissa paraateissa. Mikä olisi näyttävämpää kuin yhtenäisesti etenevä joukko rumpumarssin tahdittamana? Viimeisenä Camus listaa sosiaaliset ja ajanviettoon liittyvät tehtävät. Suuri osa sotilassoittokuntien esiintymisistä onkin erilaisia juhlatilaisuuksia ja konsertteja. (Camus 1977, 3-5.)

Sotilasmusiikki voidaan jakaa signaali- ja kenttämusiikiksi sekä harmoniamusiikiksi (Aukia 2018d). Sodankäynnin muuttuessa äänekkäämmäksi ei ihmisääni enää riittänyt käskyjen välittämiseen, ja 1400-luvulla soittimia alettiin käyttää merkinantoon. Soitetut signaalit olivat etukäteen sovittuja äänimerkkejä, joilla voitiin ohjailla omien joukkojen liikkeitä ja hämätä vihollista. (Talvio 1980, 1.) Samanlaista viestintää

Suomessa käytettiin jo ennen sotaväkeä, kun paimenet ilmoittivat pilleillä ja torvilla kylää lähestyvistä naapuriheimon joukosta tai vaikkapa susilaumasta (Vuolio 2003, 7).

Kenttämusiikkia, kuten virsiä ja hymnejä, käytettiin – ja käytetään edelleen – paraateissa sekä hartaushetkissä. Soittimiston monipuolistuessa ja soittokuntien miesvahvuuden samalla kasvaessa signaalien ja kenttämusiikin rinnalle nousi harmoniamusiikki. Suuremmat kokoonpanot mahdollistivat yhä taiteellisemman ja suurimuotoisemman musiikin soittamisen. (Vuolio 2003, 23–24.)

## 4 SUOMALAISEN SOTILASMUSIIKIN HISTORIAA

Ymmärtääkseen nykyisyyttä on tarpeen tuntea myös historia. Tässä luvussa avaan hieman suomalaisen sotilasmusiikkialan historiaa ja rekrytointia sen syntyhetkistä vuosina 2012–2014 toteutettuun puolustusvoimauudistukseen saakka.

### 4.1 Ruotsin vallan aika

Suomalaisen sotilasmusiikkijärjestelmän kehityksen Vuolio (2003) arvioi alkaneen, kun 1554 Västeråsin valtiopäivillä päätettiin perustaa yhteinen talonpojista koostuva sotaväki. Pian valtiopäivien jälkeen Ruotsi-Suomen alueelle perustettiin jalkaväen lip-pukuntia ja ratsuväen lipustoja soittajineen. Eri aselajit käyttivät eri soittimia, jotta ne olisi helpompi erottaa toisistaan jo pelkän kuulokuvan perusteella. Ratsuväessä oli patarummun soittajia (*pukare*) ja trumpetin soittajia (*hornblåsare*), kun taas jalkaväessä pillimiehiä (*pipare*) ja rumpaleita (*tromslagare*). Suomeen sijoitettujen joukkojen ja soit-tajien lukumäärä vaihteli sotien kurittaessa valtion taloutta. Suomalainen musiik-kielämä oli koko Ruotsin vallan ajan verrattaen vähäistä, ja sotilassoittajien lisäksi sitä ylläpiti maassamme tuolloin kirkko. (Vuolio 2003, 27, 12–13.)

Vuolion (2003) mukaan Ruotsin kuningassuku piti musiikkia ja kulttuuria kor-keassa arvossa. Kun kuningas Kustaa Vaasa nimesi poikansa Juhanan Suomen hert-tuaksi vuonna 1556, perustettiin maahamme myös hovisoittokunta. Se oli samalla en-simmäinen maassamme toiminut orkesteri. Turun linna ehostettiin hallitsijalle sovel-tuvaksi ja samalla soittokunnan asemapaikaksi. Tarkkaa tietoa 1500–1600- lukujen so-tilassoittajien kansalaisuuksista ei ole. Oletettavasti Herttua Juhanan hovisoittokunta koostui etupäässä ruotsalaisista soittajista. (Vuolio 2003, 12–17.)

Hovisoittokunta koostui kahdesta soitinryhmästä: *musica bassa* ja *pukslagare-trompetare*. Kokoonpano oli soittimistoltaan monipuolinen soveltuen aamu- ja iltaso-toista oman aikansa konsertti- ja viihdemusiikkiin. Kapellimestarina toiminut Jören

van Heiden siirtyi myöhemmin Tukholmaan, kuningaskunnan suurimpaan hovisoittokuntaan, kouluttamaan sotaan lähteviä signalisteja. (Vuolio 2003, 15–17.)

1600-luvulla Ruotsi-Suomen sotaväkeä uudistettiin useampaan otteeseen. Vuonna 1626 lippukunnat muutettiin rykmenteiksi. Sen tuloksena soittajien määrä kasvoi, mutta heidän tehtävänsä säilyivät ennallaan. Signaalit olivat edelleen tärkeässä asemassa, mutta niiden rinnalle nousi kenttämusiikki, kun soittokunta sai vastuulleen rykmenttien lukuisten hartaushetkien musiikin. (Vuolio 2003, 18–19.)

Vuoden 1682 valtiopäivillä sotalaitosjärjestelmä uudistettiin jälleen siirtymällä ruotuväkipohjaiseen sotaväenottoon, toteaa Laitinen (2020). Uudella mallilla pyrittiin samanaikaisesti tehostamaan sotaväen iskukykyä ja pienentämään siitä koituvia kuluja miehistön asuessa rauhan aikana varuskuntien sijasta torpissaan. Muualla Euroopassa sotajoukot koostuivat edelleen värvätyistä palkkasotilaista. (Laitinen 2020, 35–37.) Vuolio (2003) jatkaa, että tuolloin myös käytettävissä oleva soittimisto monipuolistui ja signaalien sekä kenttämusiikin rinnalle nousi harmoniamusiikki. Se oli aiemmin ollut vain kuninkaallisille ja ylimmille aatelisille tarjoiltua viihdettä, mutta nyt harmoniamusiikista pääsi nauttimaan myös upseeristo. (Vuolio 2003, 23.)

Vuolio (2003) kertoo Ruotsin aseman suurvaltana päättyneen karvaaseen tappioon Suuressa Pohjan sodassa (1700–1721). Sotilasmusiikki katosi Suomesta täysin, kunnes siirryttäessä kohti kustavilaista aikakautta kulttuurin ihannointi kasvoi. Moniin rykmenteihin koottiin yhtyeitä upseeriston keräämien rahastojen turvin. Myös joukko-osastotasolla alettiin perustaa soittokuntia ylimystön ja upseerien kulttuurinjanoa sammuttamaan. (Vuolio 2003, 24–25.) Samaan aikaan eurooppalainen sotilasmusiikki alkoi saada turkkilaisia vaikutteita (Talvio 1980, 5). Vuolio (2003) toteaa vaikutteiden rantautuneen Suomeenkin upseeriston ulkomaanvierailujen myötä. Tuliaisina saatiin uutta nuottimateriaalia totutusta poikkeaville kokoonpanoille. Turkkilaisen janitsaariarmeijan soittokunnissa harmoniamusiikkikokoonpanoon oli lisätty lyömäsoittimia. Niiden myötä marssisoittoon saatiin lisää ponnekkua. Syntyneitä musiikkityyliä kutsuttiin yleisesti janitsaarimusiikiksi. (Vuolio 2003, 26–27.) Soittokuntien soittamaan ohjelmistoon alkoi vähitellen vakiintua seremoniallisten kappaleiden sekä marssimusiikin lisäksi myös konsertti- ja tanssimusiikkia (Talvio 1980, 9).

Laitinen (2020) kuvaa Suomen musiikkielämän olleen 1700-luvun alkupuolella vielä lapsenkengissä, ja sotilassoittajat värvättiinkin suurelta osin Saksasta. Taloudellisten resurssien kutistuttua vuosisadan jälkipuoliskolla soittajia oli vähitellen pakko löytää oman maan rajojen sisäpuolelta. 1790-luvulla kiinnostus kulttuuria kohtaan alkoi nosta päätään myös suomalaisessa yhteiskunnassa, ja soittokuntiin palkattiin jälleen ulkomaalaisia soittajia lähinnä upseeriston keräämien varojen turvin. Valtaosa soittajista rekrytoitiin silti oman rykmenttinsä alueelta tai muualta Suomesta. (Laitinen 2020, 126–129.)

1800-luvun alkuvuosina soittokunnilla oli tärkeä asema suomalaisessa kulttuurielämässä. Ne olivat maamme ainoita soittokuntia, Turun soitannollisen seuran orkesteria lukuun ottamatta. Suuri osa senkin puhaltajista oli juuri sotilassoittajia. (Talvio 1980, 9.) Myös suomalainen kansainvälisesti tunnustettu klarinetisti ja säveltäjä Bernhard Henrik Crusell aloitti uransa sotilasmuusikkona. Hänen säveltämänsä Marssi N:o 9 *Kenthorn* on nykyään Suomen sotilassoittokuntien perinnemarssi. (Vuolio 2003, 25–28.)

## 4.2 Suomen suuriruhtinaskunnan aika

Hävityn Suomen sodan (1808–1809) seurauksena maastamme tuli Venäjän autonomisen suuriruhtinaskunta ja sotaväki vanhassa muodossaan lakkautettiin. Talvio (1980) kertoo Amiraali Cronstedtin kirjoittaneen soittokuntien tulevaisuutta käsittelevässä muistiossaan, että perustettaviin soittokuntiin sopivat soittajat olisi syytä siirtää venäläisistä rykmenteistä. Tämä siitä syystä, että ”sopivia henkilöitä on Suomessa vähän, täällä kun ei ole tilaisuutta harjoitukseen eikä sitä paitsi suomalaisilla ole soitannollisia taipumuksia”. (Talvio 1980, 10.)

Pian hallitsijan vaihduttua Suomeen perustettiin kolme kahdesta pataljoonasta koostuvaa rykmenttiä, joissa kussakin toimi oma soittokuntansa. Ne muodostivat kivijalan maamme edelleen kovin heiveröiselle musiikkielämälle. Krimin sodan sytyttyä Nikolai I perusti Suomelle oman sotaväkijärjestelmän, jonka myötä toiminnan aloitti vuosina 1854–1855 kahdeksan pataljoonaa. Sotilassoittajien tehtävät painottuivat signaaleihin, mutta soittimien kehityksen myötä pataljoonissa esitettiin jo paljon

muutakin musiikkia. Osa toiminnan rahoituksesta saatiin kaupungeilta, jotka osallistuivat mieluusti soittajien palkanmaksuun soittopalveluksia vastaan. Tämä sotaväkijärjestelmä tuli tiensä päähän vuonna 1868 ja samalla lakkautettiin soittokunnat. Yleiseen asevelvollisuuteen siirtyminen 1800-luvun lopulla mahdollisti sotaväen perustamisen Suomeen. Sen kokonaisvahvuuteen nostettiin jälleen myös soittokunnat. (Vuolio 2003, 29–36.)

Vuolio (2003) jatkaa, että Helsingissä vuosina 1880–1881 toimineessa tilapäisessä signalistikoulussa koulutettiin 40 soittajaa. Kapellimestarit palkattiin sitä vastoin siviilistä. Heidän vastuullaan oli soittokuntien lisäksi koko pataljoonan musiikkikoulutus. Jokaisen sotilaan tuli osata laulaa oman joukkonsa signaali ja tavallisimpia marsilauluja. Soittokuntiin otettiin myös soitto-oppilaita, jotka mukaan luettuna maassamme palveli enimmillään yli 400 sotilasmuusikkoa. (Vuolio 2003, 36–39.)

### **4.3 Itsenäisyyden alkuvuodet**

Aukia (2018a) kertoo itsenäisen Suomi olleen hetken ilman sotilassoittokuntia, kunnes kapellimestarina ja kuoronjohtajana toimineen Aatto Liljeströmin ehdotuksesta valkoiselle armeijalle perustettiin soittokunnat. Soittajat koulutettiin keskitetysti Korsholmassa, josta heidät lähetettiin kotijoukko-osastoihinsa tai rintamalle. Sisällissodan päätyttyä soittokunnat olivat näyttävästi esillä valkoisten voitonparaatissa 1918. (Aukia 2018a.) Vuolio (2003) täydentää, että soittokuntien rauhan aikaista toimintaa suunnittelemaan perustettiin Sotilassoittokuntien Järjestelykomitea (myöhemmin Sotalaitoksen Musiikkiasiantuntijalautakunta). Korkeatasoiseen ja koko maan kattavaan soittokuntatoimintaan tähtäävät suunnitelmat kariutuivat kuitenkin yksi toisensa jälkeen tarkoitukseen käytettävissä olevien varojen rajallisuuteen. Komitea päätyi lopulta ehdottamaan soittokuntaa vain 13 joukko-osastolle. Seuraavina vuosina soittokuntia perustettiin ja lakkautettiin tiuhaan tahtiin. Niitä toimi parhaimmillaan 28, mutta talvisodan syttyessä enää 19. (Vuolio 2003, 51–52.)

#### 4.4 Sotilassoittajien rekrytointi itsenäistyneessä Suomessa

Soittokuntatoiminta oli vireää 1900-luvun alun Suomessa. Aukia (2019) toteaa eri kokoonpanoja muodostuneen niin kartanoissa kuin tehtaissa ja työväenliikkeissäkin. Soittokuntien johtajat olivat usein entisiä sotilassoittajia lakkautetuista kokoonpanoista. Soittokuntien uudet soittajat saivat oppinsa heitä kokeneemmilta kollegoiltaan, kun taas sinfoniaorkesterien puhaltajat koulutustuivat usein ulkomailla. Sisällissodan aikana valkoiselle armeijalle koulutettiin nopeaan tahtiin 13 soittokuntaa. Näiden soittajisto koostui vapaaehtoisista ja entisistä sotilasmuusikoista. (Aukia 2019.)

Suomessa alettiin suunnitella Puolustusvoimien omaa soittajakoulutusta vasta sisällissodan jälkeen. Kättä väännettiin kahden mallin välillä. Aukia (2019) kertoo ensimmäisen niistä olleen laatuun panostava keskitetty malli, jossa opetusta tarjottaisiin Helsingin musiikkiopistossa (myöhemmin Helsingin konservatorio, nykyinen Sibelius-Akatemia). Toinen malli pyrki hyödyntävään olemassa olevia käytäntöjä. Siinä soitto-oppilaat hajautettaisiin soittokuntiin saamaan oppinsa niissä työskentelevältä henkilöstöltä. Opetuksen taso saattaisi tällöin vaihdella suurestikin soittokunnasta riippuen. Jälkimmäinen malli oli kuitenkin kustannuksiltaan halvempi ja se otettiin lopulta käyttöön vuonna 1918. (Aukia 2019.)

Aukian (2018b) mukaan jalkaväkirykmenttien ja laivaston soittokuntien laajeneminen torvisoittokunnista puhallinorkestereiksi vuonna 1926 synnytti tarpeen ammattitasoisille puupuhaltajille. Sotaministeriön määräyksestä puupuhaltajia alettiin kouluttaa Helsingin konservatoriossa. Oppilaitos lähti hankkeeseen, koska samalla sille aukesi tilaisuus kouluttaa muusikkoja maamme sinfoniaorkesterien käyttöön. Koulutukseen alettiin myöhemmin hyväksyä vaskipuhaltajia ja sen nimeksi muodostui Armeijan Soitto-oppilaskoulu. Vanhaan tapaan koulutusta järjestettiin edelleen myös soittokunnissa. Varuskunnissa soitto-oppilaiden elämä saattoi olla kovinkin kauraa, eikä simputukseltakaan säästyty. Soitto-oppilaita koulutettiin yli oman tarpeen ja opetuksen taso oli kirjavaa. Siksi vain osa soitto-oppilaista päätyi musiikkiuralle, joko soittokunnassa tai sinfoniaorkesterissa. (Aukia 2018b.)

## 4.5 Soittokunnat sota-aikana ja sen jälkeen

Sota-aikana soittokunnilla oli tärkeä rooli koko kansan mielialan kohottajina ja maanpuolustustahdon lujittajina. Soittotehtävät olivat moninaisia viihdytyskiertueista sotilashautajaisiin niin sota- kuin kotirintamallakin (Vuolio 2003, 64–65). Talvio (1980) listaa Suomessa toimineen sotien jälkeen 15 soittokuntaa. Niiden sijoituspaikat olivat Oulu, Kuopio, Joensuu, Dragsvik, Tuusula, Turku (kaksi soittokuntaa), Savonlinna, Kouvola, Hamina, Lappeenranta, Riihimäki, Koria, Parola ja Helsinki. Kokoonpanoltaan suurin soittokunta oli Helsingissä. Sen vahvuus oli 24 soittajaa ja 18 soitto-oppilasta muiden soittokuntien vahvuuden ollessa 14+12 tai vähemmän. (Talvio 1980, 44.) 50-luvulla otettiin käyttöön varuskuntasoittokunnat. Ne toimivat omina perusyksiköinä useamman varuskunnan palveluksessa kattaen koko maan. (Vuolio 2003, 66–68.)

Vuolio (2003) toteaa varuskuntasoittokuntia seuraavan sotilasmusiikkialaa koskeneen organisaatiouudistuksen tapahtuneen vasta vuonna 1990, kun soittokunnat siirtyivät joukko-osastojen alaisuuteen. Tuolloin väläyteltiin soittokuntien massiivisia lakkautuksia, mutta niiltä lopulta säästyttiin. Syyksi on veikattu sotilasmusiikin saamaa näkyvyyttä kuviomarssiosaamista esittelevän tattoo-toiminnan kasvatettua suosiotaan sekä soittokuntien muuttumista musiikillisesti tasokkaammiksi. 1990 perustettiin myös Puolustusvoimien Varusmiessoittokunta. (Vuolio 2003, 69.) Se on toiminut ponnahduslautana monelle sotilasmusiikkialalla nykyisin työskentelevälle muusikolle ja on edelleen yksi sotilasmusiikkialan tärkeimmistä rekrytointikanavista.

### 4.5.1 Soitto-oppilaskoulun vähittäinen alasajo

Aukian (2018b) mukaan soitto-oppilasjärjestelmää alettiin kritisoida jo 1960-luvun alussa sen tarjoaman opetuksen epätasaisuudesta ja vanhanaikaisuudesta. Käytäntö jatkui kuitenkin muuttumattomana, kunnes vuonna 1986 koulutus siirtyi soittokunnista kokonaan Sotilasmusiikkikouluun. Opetusvastuu oli aluksi Helsingin konservatoriolla, mutta siirtyi pian Päijät-Hämeen konservatoriolle Sotilasmusiikkikoulun muutettua Lahteen. (Aukia 2018b.) Keskiasteen koulutusuudistus lisäsi



opetussuunnitelmaan yleissivistäviä aineita ja merkitsi samalla luopumista kokonaan mestari–kisälli-opetuksesta soittokunnissa (Talvio 1980, 48). Puolustusvoimien soittoppilaskoulutusta alettiin vähentää portaittain jo kymmenen vuotta myöhemmin ja lopulta se lakkautettiin määrärahojen puutteessa vuonna 1996 (Aukia 2019).

#### 4.5.2 Soittajia siviilistä

Soitto-oppilaskoulun lakkauttamisen seurauksena sotilasmusiikkialan henkilöstörekrytointi vaikeutui merkittävästi. Soittajia ei enää saatu oman talon sisältä, vaan ne oli jatkossa löydettävä siviilioppilaitoksista. (Vuolio 2003, 70.) Soittokuntien runkokoonpanot muodostuivat edelleen soittajaupseereista, mutta rinnalle otettiin myös soittajan virka. Tämä virka ei edellyttänyt haltijaltaan sotilaskoulutusta, ja se oli ensisijaisesti tarkoitettu rekrytointikanavaksi sotilasmusiikkialan eri tehtäviin. (Pääesikunta 1997.) Soittajan virkaan hakeuduttiin koesoiton kautta palkan määräytyessä tehtäväkohtaisesti. Myös varusmiessoittajilla yritettiin paikata kokoonpanoihin tulleita aukkoja. Tätä toimintamallia pidettiin kuitenkin huonona ja soittokuntien jatkuvuutta heikentävänä. (Pääesikunta 1998b.)

1990-luvun lopussa Puolustusvoimissa otettiin käyttöön kersantin alapuolelle sijoittuva sotilasammattihenkilön palvelusarvo. Sotilasammattihenkilön viran kelpoisuusvaatimuksiksi mainittiin valtion yleisten kelpoisuusvaatimusten lisäksi Suomen kansalaisuus ja tehtävään sopiva terveydentila. Tämä vaikutti myös soittokuntien henkilöstöjärjestelmään. Sotilassoittajan virka oli yksi Puolustusvoimien harvoista sotilasviroista, johon naisen oli mahdollista hakeutua suorittamatta naisten vapaaehtoista asepalvelusta. Miehillä asepalveluksen suorittaminen oli jo tuolloin edellytys tehtävään nimittämiseksi. Tavoitteena oli kuitenkin, että tulevaisuudessa sotilasammattihenkilön virassa palvelevat olisivat asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneet. (Pääesikunta 2003, 2.)

Valtioneuvoston vuoden 2004 Turvallisuus- ja puolustuspoliittisessa selonteossa sotilashenkilöstön rakennetta päätettiin yksinkertaistaa jakamalla henkilöstö upseeristoon, aliupseeristoon ja siviileihin. Tavoitteena oli luoda ammattialiupseeristo erityisosaamista vaativiin tehtäviin. Sotilasammattihenkilön ammattinimikkeet

korvattiin vanhalla aliupseerin nimikkeellä 1.1.2007, ja opistoupseerien tehtäviä alettiin vähitellen siirtää aliupseereille. Sotilasarvona sotilasammattihenkilö jäi edelleen käyttöön. (Valtioneuvosto 2004, 113.)

Aikaisemmin sotilassoittajaksi hakeutuvalta naiselta ei vaadittu naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamista, mutta nyt kelpoisuusehtoja yhtenäistettiin ja kaikkien sotilasvirkaan nimettävien tuli olla suorittanut asepalvelus tai naisten vapaaehtoinen asepalvelus. Aliupseerin tai määräaikaisen aliupseerin tehtävään ennen uutta henkilöstöjärjestelyä valitut saivat jatkaa tehtävässään, vaikka kaikki kelpoisuusehdot eivät enää täytyisi. Soittaja-aliupseereina toimii siis edelleen naisia, jotka eivät ole suorittaneet naisten vapaaehtoista asepalvelusta. (Pääesikunta 2006, 1–3.)

#### 4.6 Kohti nykyhetkeä

Seppälä (2012) kertoo soittokuntien kamppailleen koko olemassaolonsa ajan tämän tästä uhanneita lakkautuksia vastaan. Sotilasmusiikki on aina herättänyt kansalaisissa vahvoja tunteita, eikä päättäjiltä ole lopulta löytynyt uskallusta soittokuntien laajamittaisiin lakkautuksiin. 2010-luvulle tultaessa paine uudelleenjärjestelyille alkoi kasvaa, kun kaikkeen Puolustusvoimien toimintaan kohdistuva säästötarve nousi toistuvasti poliittiseksi puheenaiheeksi. (Seppälä 2012, 4.) Tähän vastattiin toteuttamalla puolustusvoimauudistus vuosina 2012–2015. Toimintoja tehostettiin ja säästöjä haettiin muun muassa lakkauttamalla useita joukko-osastoja sekä sotilasläänit. (Pääesikunta 2016, 9–11.)

Aukia (2018c) arvioi uudistuksen osuneen Puolustusvoimien sisällä kaikkein kipeimmin sotilasmusiikkialaan, kun vuonna 2012 olemassa olleista 12 ammattisoittokunnasta päätettiin lakkauttaa seitsemän. Sotilasmusiikkialan osalta uudistuksen suunnitteluprosessi aloitettiin jo 2010. Tuolloin oli tavoitteena puolittaa soittokuntien määrä ja samalla leikata alan tehtävistä kolmannes. Leikkausten määrää pystyttiin supistamaan henkilöstöjärjestelyin: määräaikaisuuksia ei jatkettu, eläköityneiden tilalle ei palkattu uusia ja vakanssinsa menettäneille pyrittiin löytämään muita töitä Puolustusvoimien sisältä. Jäljelle jääneistä soittokunnista pyrittiin tekemään soitinjakauman puolesta tasapainoisia ja musiikillisesti toimivia niiden vahvuutta kasvattamalla.

Siirtymäajan jälkeen vuonna 2014 osa lakkautettujen soittokuntien henkilöstöstä siirtyi jäljelle jääneisiin soittokuntiin. Puolustusvoimauudistuksen myötä maastamme katosi yhdellä kertaa 78 ammattimuusikon tehtävää. (Aukia 2018c.)

## 5 SOITTOKUNNAT PUOLUSTUSVOIMAUDISTUKSEN JÄLKEEN

Puolustusvoimauudistus oli valtava isku koko sotilasmusiikkialalle. Pienen alan sisällä jokainen tuntee irtisanottuja ja kaikissa soittokunnissa työskentelee lakkaute- tuista soittokunnista siirtyneitä soittajia. Kasvaneet kokoonpanot ovat kuitenkin lisän- neet toimintaansa jatkaneiden soittokuntien mahdollisuuksia jakaantua pienempiin soitto-osastoihin. Henkilöstön poissaolot eivät enää tee yhtä suurta lovea soittajistoon kuin pienempien kokoonpanojen aikaan. Soittokunnissa on tehty hyvää työtä muut- tuneen ryhmädynamiikan tuomien haasteiden selättämiseksi, ja alkujärkytyksen jäl- keen nykytilanteeseen on sopeuduttu hyvin.

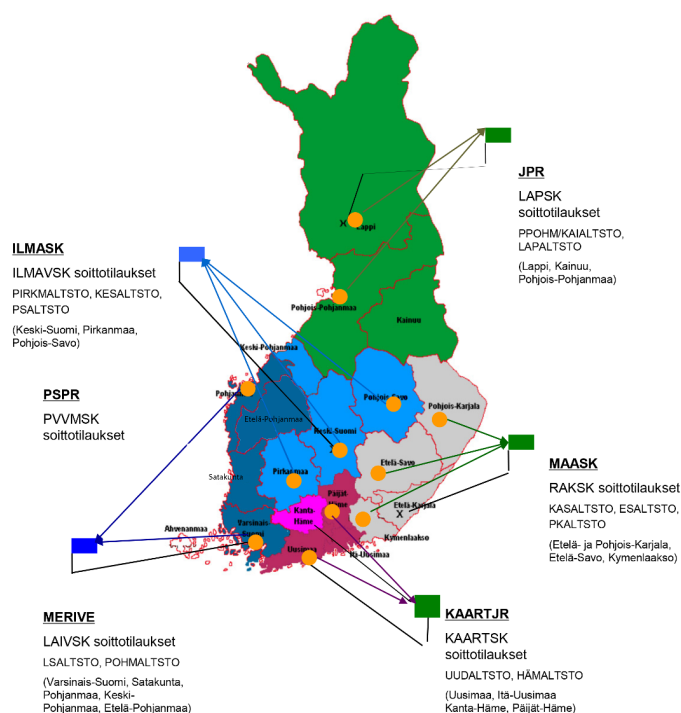
### 5.1 Sotilasmusiikki tämän päivän Suomessa

Sotilasmusiikkialan verkkosivujen mukaan Suomessa toimii nykyään viisi ammatti- muusikoista koostuvaa sotilassoittokuntaa. Niistä Ilmavoimien soittokunta sijaitsee Tikkakoskella, Kaartin soittokunta Helsingissä, Laivaston soittokunta Turussa, Lapin sotilassoittokunta Rovaniemellä ja Rakuunasoittokunta Lappeenrannassa. Puolustus- voimien soittokunnat ovat maamme ainoat kokoaikaiset ammattipuhallinorkesterit. Hämeenlinnassa toimii lisäksi Puolustusvoimien Varusmiessoittokunta, joka koostuu nimensä mukaisesti asepalvelustaan suorittavista. Soittokunnassa työskentelee kui- tenkin myös palkattua henkilöstöä. (Puolustusvoimat, 2021a.)

Jokainen soittokunta esiintyy ensisijaisesti omalla soittotoiminta-alueellaan. Nämä alueet kattavat koko maan demilitarisoitua Ahvenanmaata lukuun ottamatta. Päällekkäisyyksien ja loma-aikojen osalta soittokunnat sijaistavat toisiaan tarpeen mukaan. Kesäisen Helsingin kaduilla viikoittain soitettavat vartioparaatit ja MilEspa- konsertit antavat maakunnissa toimiville kokoonpanoille mahdollisuuden esitellä osaamistaan myös pääkaupungissa. Puolustusvoimien tattoo-kiertue ja Hamina

Tattoo ovat keränneet viime vuosina kaikki suomalaiset sotilassoittokunnat samalle estradille. (Päaesikunta 2020b, 12.)

Sotilassoittokunnat esiintyvät eniten erilaisissa varuskunnallisissa tilaisuuksissa ja maanpuolustusjärjestöjen juhlissa. Näiden lisäksi toteutetaan monen tyyppisiä konsertteja ja konserttisarjoja itsenäisesti sekä yhteistyössä alueen muiden kulttuuritoimijoiden kanssa. Soitettava ohjelmisto on vaihtelevaa ja monipuolista. Konserteissa voi-kin kuulla perinteisiä marseja, sinfonista puhallinmusiikkia, rytmimusiikkia ja kaikkea siltä väliltä. Soittokunnasta muodostetaan tarpeen mukaan erilaisia kamariyhtyeitä tai vaikkapa big band -kokoonpano. Sotilasmusiikkialan vanha slogan ”*Sotilasmusiikki kuuluu kaikille*” on edelleen voimissaan, vaikka puolustusvoimauudistus esiintymisten maantieteellistä kattavuutta heikensikin. (Puolustusvoimat 2020b, 5–6.)



KUVIO 1 Soittotoiminta-alueet (Päaesikunta 2020b, liite 2.)

## 5.2 Soittokuntien henkilöstöryhmät

Soittokunnissa toimii erikois-, opisto- ja aliupseereja sekä siviilihenkilöstöä. Päällikkökapellimestarit ja kapellimestarit ovat erikoisupseereja. Muista soittokuntien hallinnollisista tehtävistä apulaiskapellimestarin, vääpelin ja konserttimestarin tehtävät ovat nykyään avoimia niin opisto- kuin aliupseeristollekin. Siviilihenkilöstö sijoittuu soittokunnissa intendentin, nuotistonhoitajan ja toimistosihteerin tehtäviin. Henkilöstöjohtaminen jakautuu päällikkökapellimestarin, kapellimestarin ja apulaiskapellimestarien kesken. Samojen henkilöiden vastuulla on niin ikään musiikin johtaminen. Apulaiskapellimestarit kuuluvat kuitenkin suuremmissa konserteissa soittavaan kokoonpanoon. Soittajisto koostuu sekä opisto- että aliupseereista. Opistoupseerit ja vanhimmat erikoisupseerit ovat soitto-oppilaskoulun kasvatteja, kun taas aliupseeristo on koulutautunut pääosin siviilioppilaitoksissa. (Pääesikunta 2020b, 9–10.) Aliupseerin tehtävään vaadittavaksi pohjakoulutukseksi riittää mikä tahansa toisen asteen koulutus, mutta käytännössä suurimmalla osalla soittajina työskentelevistä aliupseereista on musiikin ammattitutkinto joko toisen asteen oppilaitoksesta, ammattikorkeakoulusta tai Sibelius-Akatemialta.

Pisimpään virassaan toimineet päällikkökapellimestarit ovat käyneet musiikkiupseerikurssin, jonka toteuttajana oli Sotilasmusiikkikoulu yhteistyössä Sibelius-Akatemian kanssa. Tavoitteena oli kouluttaa opistoupseereja sotilasmusiikkialan johtotehtäviin. Kurssi painottui sisällöllisesti suurelta osin musiikkiaineisiin, kuten orkesterinjohtoon, pää- ja sivuinstrumentin hallitsemiseen sekä musiikin teoriaan ja historiaan. Niiden lisäksi opetussuunnitelma sisälsi sotilaskoulutusta ja -johtamista sekä hallinnollisten tehtävien harjoittelua, liikuntakasvatusta unohtamatta. Koulutus vastasi ylemmän kandidaattiasteen korkeakoulututkintoa, ja sen läpikäynyt oli valmistuttuaan pätevä toimimaan sotilassoittokunnan päällikkönä. (Pääesikunta 1998a.)

Musiikkiupseerikoulutusta uudistettiin vuonna 2005. Uudistuksen jälkeen se toteutettiin edelleen yhteistyössä Sibelius-Akatemian kanssa. Edellytyksenä kurssille hakemiselle oli reservin upseerin tai aliupseerin koulutus sekä korkeakouluopintoihin kelpoisuuden antava pohjakoulutus tai vastaavat taidot. Soveltuvuus soittokunnan päällikön tehtävään mitattiin erillisellä Puolustusvoimien koulutuskeskuksen ja

Sotilasmusiikkikoulun laatimalla soveltuvuustestillä. Hakijalla piti lisäksi olla suoritettuna opistoupseerin jatkokurssi tai sotilasammattillinen opintokokonaisuus. Koulutusjärjestelmän ylimenovaiheessa näiden suorittaminen oli mahdollista myös musiikkiupseerikurssin aikana. Kurssille valituksi tuleminen edellytti myös hyväksytysti suoritettua Sibelius-Akatemian puhallinorkesterilinjan valintakoetta. Kurssi koostui kahdesta opintokokonaisuudesta, jotka olivat sotilassoittokunnan kapellimestari ja sotilassoittokunnan päällikkö. Ensimmäinen opintokokonaisuus sisälsi musiikin maisterin tutkinnon ja sotilasjohtajuuteen liittyviä opintoja, joiden toteuttajana toimi Maanpuolustuskorkeakoulu. Vuoden 2005 jälkeen musiikkiupseerikoulutuksen rakennetta ei ole muokattu, ja virkaiältään nuorimmatkin sotilaskapellimestarit ovat saaneet oppinsa juuri tämän opetussuunnitelman mukaisesti. (Pääesikunta 2005.)

## 6 REKRYTOINTI

Rekrytointia on tutkittu suhteellisen vähän ja suuri osa tehdystä tutkimuksesta keskittyy yritysmaailmaan. Tutkimustieto on kuitenkin tietysin rajoittein hyödynnettävissä myös julkisella sektorilla. Tässä luvussa kerron rekrytoinnista käsitteenä ja mistä elementeistä koostuu hyvä rekrytointi. Avaan hieman työnantajakuvaan roolia Puolustusvoimien rekrytoinnissa, ja pureudun tarkemmin soittokuntien rekrytointiprosessiin avonaisen viran hakuun laittamisesta sen mahdolliseen täyttämiseen.

Haastattelu on usein eniten vaikuttava yksittäinen tekijä uutta työntekijää valittaessa. Muusikon vakanssia täytettäessä suurin painoarvo on kuitenkin koesoitolla. Tältä osin sotilassoittajien rekrytointi eroaakin suuresti muista rekrytoinneista jopa saman työnantajan palveluksessa.

Salli ja Takatalo (2014) kirjoittavat osuvasti: *”Rekrytointi on yrityksen investointi tulevaisuuteensa.”* Onnistunut rekrytointi koostuu monesta palasesta: mitä haetaan, miksi haetaan ja mihin haetaan. Täsmälliset kriteerit määrittävätkin pitkälle rekrytoinnin onnistumista. Kaijala (2016) pitää uutta työntekijää haettaessa tärkeänä sitä, mitä henkilöltä työpaikassa odotetaan, ei niinkään sitä, mitä hän on aiemmin saanut aikaan. Rekrytointiprosessia käynnistettäessä työnantajalla tulee olla selkeä tavoite ja aikataulu. Ilmoituskanava ja ilmoituksen tyyli on valittava tavoiteltavan kohderyhmän mukaan. Tärkeää on myös hakemusten esikarsinta ja hakijoiden pitäminen ajan tasalla riittävällä tiedottamisella. (Kaijala 2016, 60–65.) Työpaikkailmoituksen on tärkeää sisältää selkeä tehtäväkuvaus, jotta rekrytoitavat ymmärtävät jo hakuvaiheessa mitä heiltä odotetaan (Vaahtio 2004, 131).



## 6.1 Kun rekrytointi ei onnistu

Usein kuulee puhuttavan rekrytointiongelmista ja työvoimapulasta. Vaahtio (2005) pitää käsitteitä hieman epämääräisinä. Hänen rekrytointia käsittelevässä kirjassaan rekrytointiongelma määritellään työnantajan kokemana vaikeutena työpaikan täyttämässä. Tällöin tehtävä pystytään pitkittyneestä hakuprosessista huolimatta lopulta täyttämään. Ilmiön takana saattaa yksinkertaisesti olla työnantajan taitamattomuus rekrytoinnin toteuttamisessa. Työvoimapulalla taas tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja jää laajasta ja aktiivisesta taidokkaasti toteutetusta hausta huolimatta ilman työntekijää. Tämäkin saattaa tosin johtua työnantajan hakijoihin kohdistuneista liian korkeista vaatimuksista, eikä niinkään hakijoista itsestään. (Vaahtio 2005, 47–50.)

Kaijala (2016) nostaa esimiestyöskentelyn on tärkeäksi osaksi rekrytointia. Hän listaa johtajan epätoivottavina ominaisuuksina muun muassa empatiakyvyn puutteen, kyvyttömyyden ottaa vastaan palautetta ja epäluotettavuuden. Huonoa johtamista on myös jahkailu päätöksenteossa ja kielteisen palautteen antaminen koko työyhteisön edessä nöyryytystarkoituksessa. Johtamisen epäselvä linja puuttuminen voi viedä työntekijöiltä uskalluksen itsenäisiin päätöksiin, ja saattaa lopulta johtaa alaisten turhautumiseen. Hyvän johtajuuden lähtökohtina Kaijala (2016) pitää määrätietoisuutta, tavoitteellisuutta, kykyä motivoida alaisia sekä uskallusta tehdä vaikeitakin päätöksiä. (Kaijala 2016, 72–74.)

## 6.2 Rekrytointiprosessi soittokunnissa

Soittokuntien avoimet muusikon tehtävät ovat pääsääntöisesti soittaja-aliupseerin tehtäviä ja niihin haetaan sähköisesti valtiolle.fi -järjestelmän kautta. Soittokunnasta koottu asiantuntijalautakunta päättää tavallisesti pakollisista ja vapaavalintaisista sooloteoksista sekä orkesteritehtävistä koostuvan koesoiton tarkan sisällön. Koesoittoon kutsuttavat valitaan määräaikaan mennessä hakeneiden joukosta, ja siihen hyväksytyille toimitetaan orkesteritehtävät vähintään kaksi viikkoa ennen tilaisuutta. Koesoittoautakunnan kokoonpano vaihtelee soittokunnittain. Lautakuntaan voi kuulua esimerkiksi päällikkö, kapellimestari, apulaiskapellimestari sekä haettavan

instrumentin äänenjohtaja. Koesoittotilaisuus on avoin soittokunnan koko henkilöstölle, mutta ainoastaan lautakunnan jäsenillä on puheoikeus. (Pääesikunta 2020b, liite 2.) Koesoittotilaisuus mukailee pitkälti Muusikkojen liiton koesoittosuositusta. Hakijoiden soittojärjestys arvotaan, koesoitto suoritetaan anonyymisti sermin takaa ja jaetaan tarvittaessa useampaan kierrokseen, joiden välissä hakijoita voidaan karsia. Siviiliorkestereissa koesoittolautakuntaan kuuluu tavallisesti myös muusikkojen liiton edustaja, mutta Puolustusvoimissa ei tätä käytäntöä noudateta. (Muusikkojen liitto, 2020.)

Ajantasaisen lainsäädännön mukaan sotilassoittaja on sotilasvirassa toimiva valtion virkamies. Tehtävän hakumenettelyä sekä siihen nimittämistä ohjeistetaan useissa laeissa ja asetuksissa. Valtion virkamieslain mukaan tehtävään nimettävän tulee olla nuhteeton ja läpäistä henkilöturvallisuus selvitys. (Valtion virkamieslaki 1994/750.) Laki puolustusvoimista säättää, että sotilasvirkaan nimeämisen edellytyksenä on suoritettu asevelvollisuus joko aseellisessa palveluksessa tai naisten vapaaehtoisessa asepalveluksessa Suomen Puolustusvoimissa tai Rajavartiolaitoksessa. Nimettävän tulee olla Suomen kansalainen, eikä hänellä saa olla valtion turvallisuutta vaarantavaa toista kansalaisuutta tai ulkomaasidonnaisuutta. (Laki puolustusvoimista 2007/551.)

Nimeämisen edellytyksenä on myös tehtävään riittävä terveys ja fyysinen kunto. Tämä mitataan Cooperin 12 minuutin juokstestillä, jonka tavoitetaso vaihtelee Puolustusvoimissa tehtäväkohtaisesti. Soittaja-aliupseerin tehtävään riittävä tulos on nykyään 2000 metriä. Koesoiton läpäisseet hakijat haastatellaan, ja heille suoritetaan psykologinen soveltuvuusarviointi. Aliupseerin virkoihin vaaditaan lisäksi toisen asteen tutkinto ja aliupseerikurssin suorittaminen. Näistä jälkimmäinen on mahdollista suorittaa myös tehtävään nimeämisen jälkeen. (Pääesikunta 2020a, 8–12.)

Miten soittajien rekrytoinnissa on viime vuosina onnistuttu? Puolustusvoimien palvelukeskus on tilastoinut kaikki soittokunnissa viime vuosina tapahtuneet rekrytoinnit. Vuosien 2016–2020 tilastojen perusteella yksittäinen soittajarekrytointi Ilma-voimien soittokunnassa ja Kaartin soittokunnassa tuotti lähimpään kokonaislukuun pyöristettynä keskimäärin kahdeksan hakemusta. Rakuunasoittokunnassa vastaava luku oli seitsemän, Laivaston soittokunnassa viisi ja Lapin sotilassoittokunnassa neljä.

Hakijoiden suuri määrä ei ole taek rekrytoinnin onnistumiselle, vaikka se tilastollisesti sopivan työntekijän löytymisen todennäköisyyttä nostaakin. Toisinaan sopivaa työntekijää ei suurestakaan hakijajoukosta löydy. Soittokuntien 38 rekrytoinnista 11 ei johtanut toivottuun lopputulokseen, kun tehtävä jätettiin täyttämättä. Syytä tehtävän täyttämättä jättämisille ei pelkän tilaston perusteella ole mahdollista varmuudella todeta. Rekrytoinnin epäonnistuminen on kuitenkin saattanut johtua esimerkiksi kelpoisuusehtojen täyttävien hakijoiden puutteesta tai jo tehtävään valitun hakijan perumisesta. Jotkut täyttämättä jääneet tehtävät on myös saatettu täyttää vasta myöhemmin. (Hyvärinen 2021.) Kokosin palvelukeskuksen tietojen pohjalta taulukon, josta ilmenee viime vuosien avoimet tehtävät ja niiden hakijamäärät. Täytetyt tehtävät kuvaan taulukossa lihavoidulla ja täyttämättä jääneet kursivoidulla kirjaimella.

TAULUKKO 1 Rekrytoinnit soittokunnissa 2016–2020 (Varis 2021, vrt. Hyvärinen 2021.)

## REKRYTOINNIT SOITTOKUNNISSA 2016-2020

	2016	Hakijat	2017	Hakijat	2018	Hakijat	2019	Hakijat	2020	Hakijat	Hakijamäärät soittokunnittain
ILMAVSK	lyömäsoittimet	12	trumpetti saksofoni	7 4	saksofoni	7	ei rekryjä	x	ei rekryjä	x	30
KAARTSK	huilu	10	oboe huilu fagotti	4 2 4	ei rekryjä	x	trumpetti	10	pasuuna (äj) klarineti	13 9	52
LAPSSK	klarineti	1	klarineti käyrätorvi/saksofoni huilu	7 5 4	ei rekryjä	x	ei rekryjä	x	ei rekryjä	x	17
LAIVSK	baritonitorvi (äj) klarineti	5 4	trumpetti klarineti	7 4	trumpetti (äj) käyrätorvi	3 4	trumpetti (äj) klarineti	7 0	saksofoni trumpetti piano	5 10 11	55
RAKSK	klarineti (väj) trumpetti (sij) klarineti	3 2 2	huilu saksofoni klarineti käyrätorvi	4 4 0 6	saksofoni	1	saksofoni lyömäsoittimet	3 3	pasuuna saksofoni	8 5	78
Hakijat/tehtävät		39/8		62/14		15/4		23/5		61/7	

\*kursivoitua tehtävää ei täytetty  
 äj = äänenjohtaja  
 väj = varaaänenjohtaja  
 sij = sijainen

## 7 TYÖNANTAJAKUVA OSANA REKRYTOINTIA

Työnantajakuvan käsite toistuu taajaan rekrytointia käsittelevässä kirjallisuudessa. Mielikuva mahdollisesta tulevasta työnantajasta painaa vaakakupissa paljon punnit- taessa hakua eri työpaikkojen välillä. Työpaikka, jossa toteutuu eri henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, on työnhakijalle houkuttelevampi kuin sel- lainen, jossa näitä arvoja ei vaalita. Myös halu toimia osana hyvän maineen omaavaa organisaatiota on luontaista kaikille koulutustaustasta riippumatta.

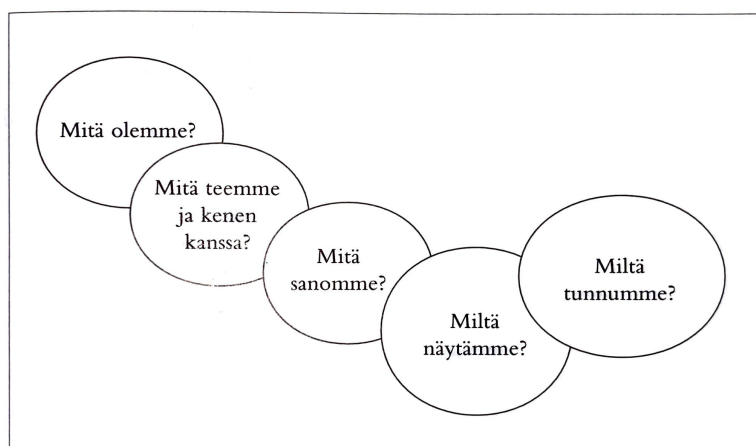
### 7.1 Työntajakuva osana rekrytointia

Puolustusvoimien rekrytointia käsittelevässä asiakirjassa työnantajakuva jakautuu si- säiseksi ja ulkoiseksi työnantajakuvaksi. Sisäisellä työnantajakuvalla työnantaja pyr- kii sitouttamaan työntekijää palvelukseensa. Sillä tarkoitetaan siis niitä näkemyksiä, joita työntekijä muodostaa työnantajastaan esimerkiksi perehdyttämisen, johtamisen ja vallitsevan työilmapiirin perusteella. Ulkoinen työnantajakuva tarkoittaa puolestaan yleisiä mielikuvia Puolustusvoimista työnantajana. (Pääesikunta 2019, 19.)

Sallin ja Takatalon (2014) mielestä työnantajakuvan merkitys korostuu erityisesti aloilla, joilla vallitsee työvoimapula. He näkevät tärkeänä myös olemassa olevan hen- kilöstön roolin työnantajakuvan välittämisessä. (Salli & Takalo 2014, 40.) Vaahtio (2004) mainitsee jo työpaikkailmoituksen mahdollisuutena kiillottaa työnantajakuvaa hakijoiden silmissä. Ilmoituksen tulee olla huomiota herättävä ja kiinnostava, mutta silti tasapainossa työnantajan imagon kanssa. Työpaikkailmoituksella markkinoidaan työnantajaa potentiaalisille työnhakijoille, mutta samalla myös kaikille muille, jotka sattuvat ilmoituksen näkemään. (Vaahtio 2004, 129.)

## 7.2 Työnantajakuvan kehittäminen

Pitkänen (2001) luettelee keinoja työnantajakuvan parantamiseen. Niitä ovat muun muassa näkyvyys eri medioissa, hyvät oppilaitossuhteet ja yhteistyö ammattiliittojen kanssa. Työnantajakuvaa voi kehittää, mutta pelkällä julkisivun kiillottamisella ei pitkälle päästä. Ei riitä, että yritys (tai tässä tapauksessa julkishallinnon toimija) esittelee pitkän listan yleviä arvoja, missioita ja visioita. Näistä on positiivisten työnantajamielikuvien synnyttäjinä hyötyä vasta silloin, kun ne näkyvät myös käytännön toimenpiteinä. Muita vahvistettavia mielikuvia ovat konsensuksen suosiminen, henkilökohtaisuus, autenttisuus, innovatiivisuus, yhteistyöhalukkuus ja luovuus. Työnantajakuvaa kehitettäessä voidaan käyttää lähtökohtana Pitkäsen (2001) kokoamia kehittämiskysymyksiä. (Pitkänen 2001, 85–91, 114)



KUVIO 2 Yritysmielikuvien kehittämiskysymykset (Pitkänen 2001, 91.)

Metherin ja Ropen (2001) mukaan sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan olisi tärkeää olla mahdollisimman yhteneväisiä ja tasapainossa keskenään. Työnantajakuvaa tuleekin seurata erilaisilla mittareilla. Sen kehittämisen strategia pitää myös olla selkeä. Se minkälaista mielikuvaa tavoitellaan, on hyvä olla tiedossa jo ennen kehittämisprosessin aloittamista. (Mether & Rope 2001, 210–224.)

Myös Pitkänen (2001) kuvaa kehittämisprosessia systemaattiseksi työksi. Hänen mielestään tarkoitukseen kootun tiimin tulisi koostua keskenään erilaisista luovista ja kuuntelukykyisistä ihmisistä. Heidän olisi pystyttävä myös irrottautumaan työnantajasta muodostetuista mielikuvistaan. Tavoitteen ja kohderyhmien määrittäminen auttavat suunnittelemaan edessä olevaa kehitystyötä. Etenemisen nykyisyydestä kohti

tarkennettua tavoitekuvaa tulisi olla suunnitelmallista. Kehittämisprosessissa onnistumista voi seurata ja siten välttää vanhat virheet, kun toimintaympäristön ajan myötä muuttuessa myös työnantajakuva pitää kehittää edelleen. (Pitkänen 2001, 116–120.)

Puolustusvoimien rekrytoinnissa myönteistä työnantajakuva pyritään vahvistamaan oppilaitosyhteistyöllä, rekrytointitapahtumilla ja viestinnällä. Viime vuosina viestinnässä on siirrytty käyttämään yhä enemmän sähköisiä alustoja, kuten sosiaalista mediaa. Kaksi kertaa vuodessa järjestettävällä valtakunnallisella työnantajamielikuvakampanjalla pyritään lisäämään kansalaisten yleistä tietoutta Puolustusvoimista työnantajana. Pääesikunnan henkilöstöosasto seuraa sisäistä ja ulkoista työnantajakuva jatkuvalla tilastoinnilla. (Pääesikunta 2019, 18–21.)

## 8 TUTKIMUSASETELMA

### 8.1 Tutkimuskysymykset

1. Miten Puolustusvoimien työnantajakuva voisi soittokuntien osalta kehittyä?
2. Mitkä seikat vaikeuttavat sotilasmusiikkialan rekrytointia?
3. Miten sotilasmuusikoiden ja muiden ammattimuusikoiden sekä musiikin ammattiopiskelijoiden käsitykset sotilasmusiikkialasta eroavat toisistaan?

### 8.2 Tutkimusmenetelmä

Valitsin tutkimusmenetelmäkseni perinteisen survey-tutkimuksen, josta saatuja vastauksia analysoin sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen keinoin. Uskoin määrällisen menetelmän antavan helposti mitattavia tuloksia ja mahdollistavan siten tulosten paremman hyödynnettävyyden sotilasmusiikkialaa ja sen rekrytointia kehitettäessä. Myönnän, että määrällinen menetelmä sopi hyvin myös analyyttiselle luonteenlaadulleni.

Kyselyn avovastauksiin käytin laadullista menetelmää. Analysoin vastaukset sisällönanalyysilla teemoitellen esiin nousseita aiheita. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007) toteavatkin, että kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus voidaan nähdä toisiansa täydentävinä. Niitä voidaan käyttää rinnakkain ja saman tutkimuksen sisällä eri tarkoituksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 131–135.)

### 8.3 Tutkimusmenetelmän luotettavuus ja tutkimusetiikka

Vahvistaakseni käsitystäni valitsemani menetelmän luotettavuudesta teetin testikyselyn, johon vastasi neljä koevastaajaa. Kaksi heistä oli sotilasmusiikkialan sisältä ja kaksi sen ulkopuolelta. Päädyin muokkaamaan kyselyä testivastaajilta saamani palautteen perusteella. Menetelmävalintaa testi kuitenkin lujitti. Tutkimuksellani pyrin erityisesti selittämään syitä sotilasmusiikkialan rekrytoinnin haasteiden takana. Kvantitatiivinen tutkimusote helpotti tätä tehtävää mahdollistamalla kerätyn tiedon järjestämisen selkeiksi tilastoiksi ja hypoteesien muodostamisen saatujen tilastojen perusteella. Avovastausten analysoinnin teemoitteluina koin täydentävän määrällistä menetelmää.

Sotilasmusiikkiala on henkilöstöltään suhteellisen pieni toimija. Se tarkoittaa samalla sitä, että vastaajat saattavat olla helposti tunnistettavissa. Pyrin ottamaan tämän huomioon jo kyselylomaketta laatiessani. Jätin tietoisesti pois sellaiset kysymykset, joiden perusteella vastaajan henkilöllisyys olisi voinut olla pääteltävissä. Eräs tällaisista yksilöivistä tiedoista olisi ollut vastaajan asuinpaikka. Kyselyn maantieteellinen kattavuus jäi tästä syystä pimentoon. Se saattoi joiltain osin rajoittaa aineiston käytettävyyttä, mutta näen tämän silti tutkimuseettisesti ajateltuna ainoana mahdollisena toimintatapana.

### 8.4 Tutkimuslupaprosessi

Puolustusvoimien järjestelmien, henkilöstön ja tietojärjestelmien hyödyntäminen tutkimustarkoituksiin vaati aina luvan. Näin on silloinkin, kun tutkija kuuluu palkattuun henkilöstöön, mikäli tutkimuksen tekeminen ei ole käskettyä virkatyötä. Tutkimuksen kohdistuessa useampaan Puolustusvoimien hallintoyksikköön lupahakemus tulee osoittaa pääesikunnalle. Tutkimuslupahakemuksen tuli tutkimussuunnitelman lisäksi sisältää tiedot siitä, mitä Puolustusvoimien resursseja tutkimuksessa tultaisiin hyödyntämään, tutkimuksen kustannusarvion sekä saatujen tulosten julkisuusasteen. (Puolustusvoimat 2017, 3–6.) Vaadittujen tietojen lisäksi liitin hakemukseen myös puollot Puolustusvoimien ylikapellimestari musiikkieverstiluutnantti Pasi-Heikki Mikkolalta, sotilasmusiikkialan intendentti Marjo Riihimäeltä sekä



Rakuunasoittokunnan osalta omilta esimiehiltäni soittokunnan päällikkö musiikkimajuri Riku Huhtasalolta ja kapellimestari musiikkikapteeni Aino Koskelalta.

Toimitin tutkimuslupahakemuksen pääesikunnan kirjaamoon 1.12.2020, ja saatu lupa (AQ23666) on päivätty 11.12.2020. Luvan ehdot mukailevat hyvää tutkimuskäytäntöä. Erikseen tutkimusluvassa on kuitenkin mainittu, että tutkimusraportti tarkastetaan pääesikunnassa ja maavoimien esikunnassa ennen sen julkaisua. Lisäksi tutkimustulokset tulee työn valmistuttua esitellä sotilasmusiikkialalle ylikapellimestarin erikseen määrittämällä tavalla. (Pääesikunta 2020c, 2-3.)

## 8.5 Tutkimusaineisto

Tietojen keräämiseen käytin sähköistä kyselylomaketta, jonka toteutin Webropol-alustalla. Kyselyn kohderyhminä olivat sotilasmusiikkialan henkilöstö, konserteissa avustajina toimineet muusikot sekä puhaltimia ja lyömäsoittimia pääinstrumenttinaan soittavat musiikin ammattiopiskelijat. Sotilasmusiikkialan sisältä saadut vastaukset mahdollistivat laajemman mielikuvien vertailun, mutta antoivat myös oleellista tietoa alalle jo rekrytoituneilta työntekijöiltä. Avustajat ovat osoittaneet kiinnostuksensa sotilasmusiikkialaa kohtaan toimimalla säännöllisesti muusikkoina soittokuntien konserteissa, vaikka eivät syystä tai toisesta päätoimisesti alalla työskenteleäkään. Musiikin ammattiopiskelijat taas näin rekrytoinnin kannalta kaikkein potentiaalisimpana vastaajaryhmänä, joten koin heidän saamisensa osaksi tutkimusta erityisen tärkeänä.

Lähetin saatekirjeen kyselylinkkeineen soittokuntiin, joista se toimitettiin edelleen henkilöstölle ja avustajille. Musiikin ammattiopiskelijat tavoitin oppilaitosten kautta. Kysely saavutti kaikki soittokunnat ja yhteensä 15 toisen asteen oppilaitosta, seitsemän ammattikorkeakoulua sekä Sibelius-Akatemian. Kyselyyn oli mahdollista vastata 25.1.-1.3.2021 välisenä aikana. Vastauksia kertyi kaikkiaan 186 kappaletta. Vastaajista 109 ilmoitti joskus työskennelleensä päätoimisesti sotilasmusiikkialalla. Loput 77 vastausta tulivat alan ulkopuolelta.

## 8.6 Tutkijan rooli

Kvantitatiivisen tutkimuksen tekijä tarkastelee tutkittaviaan perinteisesti ulkopuolelta. Oma monivuotinen taustani sotilasmusiikkialalla asetti tähän tiettyjä haasteita. Ala on pieni ja soittokunnat tekevät laajalti yhteistyötä. Eri puolilta Suomea tulevat soittajat saattavat tuntea toisensa jo opiskeluajoilta. Toisin sanottuna kaikki vastaajat soittokunnasta riippumatta olivat minulle aivan uusimpia työntekijöitä lukuun ottamatta ainakin jollain tasolla tuttuja, jotkut jo vuosien takaa.

Juurtuneista ajattelutavoista ja ennakko-oletuksista ei ole täysin mahdollista irrottautua, eikä siihen siksi kannata edes pyrkiä. Kenties vahvimpia ennakko-oletuksiani olivat asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen nousevan suurimmaksi rekrytoitumisen esteeksi sekä sotilasammattillisten kurssien vieroksuminen sotilasmusiikkialan sisällä. Molemmille löytyi lopulta tukea tutkimuksen kautta. Tutkielmaa kirjoittaessani oli haastavaa hahmottaa, mitkä itselleni itsestään selvät asiat olisivat sitä myös alaa tuntemattomalle lukijalle.

Toisaalta näen taustani suurena vahvuutena: työkokemus auttoi paitsi aiheen löytämisessä, myös kyselylomakkeen muotoilussa. Koska aihe oli tuttuakin tutumpi, minulla oli selkeä näkemys tutkimuksen pääpiirteistä sen alkumetreiltä lähtien. Puolustusvoimien tuntemus helpotti suuresti myös tiedonhakua ja työn edetessä tarvittavien kontaktien löytämistä organisaation sisältä.

## 9 TUTKIMUSTULOKSET

Kysely koostui taustatiedoista, mielikuvaosioista ja vastaajaryhmän perusteella määritetyistä jatkokysymyksistä. Sotilasmusiikkialalla työskenteleville ja niille vastaajille, jotka mainitsivat joskus alalla päätoimisesti työskennelleensä, kysymykset olivat samoja. Niiden perusteella määrittyivät vastaajan virkavuodet, sotilasmusiikkialalle haikutumisen syyt sekä näkemykset työtehtävän sisällöstä. Alan ulkopuolisilta vastaajilta tiedustelin alan tuntemusta ja kiinnostusta alalla työskentelyyn. Mikäli kiinnostusta oli, kartoitin jatkokysymyksellä syitä sille, miksi vastaaja ei silti ole sotilasmusiikkialalle työllistynyt. Niiltä vastaajilta, jotka eivät tunteneet mielenkiintoa alalla työskentelyyn, kysyin syitä tälle. Testasin tulosten merkitsevyyttä khiin neliö -testin avulla. Rajana käytin merkitsevyysarvoa 0,05, jota Heikkilä (2014) pitää opinnäytetöihin riittävänä (Heikkilä 2014, 184).

Kyselyn lopussa oli vielä kaksi kaikille yhteistä kysymystä koskien koesoittoja ja sitä, suosittelisiko vastaaja sotilasmusiikkialaa työpaikkana ammatinvalinnan edessä olevalle. Pakollisten kysymysten jälkeen kaikilla vastaajilla oli lisäksi mahdollisuus tarkentaa aiempia vastauksiaan tai esittää kyselyn herättämiä ajatuksiaan avovastauksella.

### 9.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietoina vastaajista keräsin iän, sukupuolen, korkeimman koulutusasteen musiikin alalta, pääinstrumentin, tiedon mahdollisesta asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisesta sekä sen, oliko vastaaja joskus työskennellyt päätoimisesti sotilasmusiikkialalla. Kun kysyin nykyistä työskentelysektoria, oli vastaajan mahdollista valita useita vaihtoehtoja. Uskon oman taustani klarinetistina vaikuttaneen pääinstrumenttinaan samaa soitinta soittavien vastaajien suureen määrään. Olen eritellyt saamani tiedot vastaajaryhmittäin litteissä kolme ja neljä.

TAULUKKO 2 Kaikkien vastaajien perustiedot (N=181)

<b>Muuttuja</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Ikä</b>	16-17	2	1,1
	18-21	25	13,8
	22-25	34	18,8
	26-30	24	13,3
	31-37	22	12,2
	38-45	35	19,3
	46-55	39	21,5
<b>Sukupuoli</b>	nainen	60	33,2
	mies	119	65,7
	en halua kertoa	2	1,1
<b>Pääinstrumentti</b>	klarinetti	34	18,8
	lyömäsoittimet	25	13,8
	huilu	21	11,6
	trumpetti	21	11,6
	saksofoni	20	11,0
	käyrätorvi	14	7,7
	pasuuna	12	6,6
	fagotti	8	4,4
	tuuba	8	4,4
	baritonitorvi	6	3,3
	oboe	5	2,8
	piano	3	1,7
	kapellimestari	2	1,1
	bassopasuuna	1	0,6
	intendentti	1	0,6
<b>Koulutus</b>	soitto-oppilaskoulu	8	4,4
	toinen aste	57	31,4
	ammattikorkeakoulu	41	22,7
	yliopisto	45	24,9
	ei musiikin ammattitutkintoa	30	16,6
<b>Asepalvelus</b>	kyllä	128	70,7
	ei	40	22,1
	suunnitelmissa	9	5,0
	käynnissä	4	2,2
<b>Sot.mus.historia</b>	kyllä	109	60,2
	ei	72	39,8
<b>Työ</b>	sotilasmusiikkiala	102	56,4
	opetustehtävät	29	16,0
	muusikko (muu kuin sot.mus.)	39	21,5
	joku muu	12	6,6
	opiskelija	73	40,3
	ei työskentele tai opiskele	2	1,1

## 9.2 Vastaukset sotilasmusiikkialan sisältä

Kaikille kyselyyn osallistuneille, jotka vastasivat työskennelleensä joskus päätoimisesti sotilasmusiikkialalla, oli samat alaa koskeneet jatkokysymykset. Osa näihin kysymyksiin vastanneista ei siis kyselyn hetkellä sotilasmusiikkialalla työskennellyt.

### 9.2.1 Vastaajien jakautuminen virkavuosien perusteella

Helpottaakseni sotilasmusiikkialan sisältä keräämiäni vastauksien vertailua keskenään ja muiden vastaajaryhmien kesken, keräsin tiedot vastaajien työsuhteen pituudesta. Se, vastaako tulos todellista virkaikä rakennetta soittokuntien sisällä, jää tämän aineiston perusteella avoimeksi.

TAULUKKO 3 Työsuhteen pituus (N=109)

Muuttuja		N	%
Virkavuodet	alle 5	29	26,6
	5-10	12	11,0
	11-20	27	24,8
	yli 20	41	37,6

### 9.2.2 Syyt sotilasmusiikkialalla hakeutumiseen

Kysymykseen "Miksi hakeuduit sotilasmusiikkialalle?" oli mahdollista valita useita vastausvaihtoehtoja. Ylivoimaisesti suurimmaksi syyksi alalle hakeutumiseen nousi mahdollisuus toimia ammattimuusikkona. Tämän vaihtoehdon valitsi lähes neljä viidennestä vastaajista. Noin kaksi viidennestä ilmoitti hakeneensa alalle pyynnöstä ja hieman yli viidennes tuttavain tai soitonopettajan suosituksesta. Varusmiespalveluksen suorittamisen sotilasmusiikkialalla mainitsi syyksi joka neljäs ja Puolustusvoimien maineen luotettavana työnantajana lähes joka kolmas. Aina työnhaku ei ollut huolella harkittu prosessi. Melkein kolmannes vastaajista ilmoitti hakeneensa, koska tehtävä oli auki juuri silloin, kun työnhaku oli heidän kohdallaan ajankohtaista, ja lähes viidennes ajautuneensa alalle sattumalta.

TAULUKKO 4 Sotilasmusiikkialalla hakeutumisen syyt (N=109)

Vastausvaihtoehto	N	%
mahdollisuus työskennellä ammattimuusikkona	86	78,9
minua pyydettiin hakemaan	42	38,5
tehtävä sattui olemaan auki, kun työnhaku oli ajankohtaista	35	32,1
Puolustusvoimien maine luotettavana työnantajana	31	28,4
alalla työskentelevä tuttavani suositteli	27	24,8
varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen palveluksen suorittaminen sotilasmusiikkialalla herätti kiinnostukseni	27	24,8
soitonopettajani suositteli	24	22,0
ajauduin alalle sattumalta	20	18,4
kävin soittokunnan konsertissa ja kiinnostuin alasta	14	12,8
ei mikään edellisistä	3	2,8

Rekrytoinnin kehittämisen kannalta kiinnostavinta olivat alle viisi vuotta soittokunnissa työskennelleiden syyt alalle hakeutumiseen. Suurimpana erona muihin vastaajaryhmiin alle viisi vuotta alalla toimineet eivät antaneet Puolustusvoimien maineelle kovinkaan suurta painoarvoa. Syyksi rekrytoitumiselleen tämän vastaajaryhmän sisällä sen mainitsi ainoastaan joka seitsemäs. Tämä ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä tulos khiin neliön noustessa arvoon 0,202. Varusmiespalveluksen suorittaminen sotilasmusiikkialalla oli vaikuttanut tämän vastaajaryhmän alalle päätymiseen yli kolmanneksessa vastauksista. 5–10 vuotta alalla työskennelleiden vastauksissa sotilasmusiikkialalla suoritettujen asepalveluksen mainitsi peräti 42 prosenttia vastaajista.

### 9.2.3 Työn parhaat puolet

Tämän kyselyn osion muotoiluun hyödynsin Työterveyslaitoksen verkkosivulle kerättyä toimivaan työyhteisöön liittyvää tietoa sotilasmusiikkialalle sopivaksi muokattuna (Työterveyslaitos 2021). Kysymykseen oli mahdollista valita useita vastausvaihtoehtoja. Kyselyn perusteella sotilasmusiikkialalla työskentelyn parhaat puolet olivat työn monipuolisuus ja pysyvyys sekä hyvä työilmapiiri. Monipuolisuuden mainitsi neljä viidestä, työn pysyvyyden lähes yhtä moni ja työilmapiirin lähes kaksi kolmesta vastaajasta. Vähiten painoarvoa sai työn tarjoamat etenemismahdollisuudet.

TAULUKKO 5 Työn parhaat puolet (N=109)

Vastausvaihtoehto	N	%
työni on monipuolista	82	75,2
työn pysyvyys	80	73,4
hyvä työilmapiiri	69	63,3
työkaverini tukevat ja arvostavat minua	54	49,5
työni on sopivan haastavaa	48	44,0
pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	37	33,9
esimieheni tukee ja arvostaa minua	36	33,0
joustavat työajat	35	32,1
työni on palkitsevaa	33	30,3
työni on merkityksellistä	32	29,4
palkka on riittävä	32	29,4
työssäni on selkeät tavoitteet	24	22,0
etenemismahdollisuudet	13	11,9
ei mikään edellisistä	1	0,9

Vertaillessani alle viisi vuotta alalla työskennelleiden vastauksia muiden ryhmien vastauksiin löysin muutamia selkeitä eroavaisuuksia. Monipuolisena alalla työskentelyä piti tämän ryhmän sisällä enää kaksi kolmasosaa vastaajista, kun taas työilmapiiriin liittyvät vastausvaihtoehdot korostuivat. Työkavereilta saatavan tuen ja arvostuksen mainitsi kaksi kolmesta vastaajasta ja esimieheltä saatavankin lähes puolet. Yhtä moni alle viisi vuotta alalla työskennelleistä piti palkkaansa riittävänä, kun yli 20 vuotta työskennelleiden ryhmässä palkkaansa oli tyytyväinen enää viidennes vastaajista.

#### 9.2.4 Työmotivaatiota vähentävät tekijät

Tähän osioon oli toimivat pohjana edellisen kysymyksen vastausvaihtoehdot käänteisinä. Niistä oli jälleen mahdollista valita useita. Työmotivaatiota heikentäviä tekijöitä kartoitettaessa riittämätön palkkakehitys häiritsi lähes kahta viidennestä vastaajista. Sen lisäksi korostui vastausvaihtoehto ”ei mikään edellisistä”, jonka valitsi lähes kolmannes vastaajista. Selvittämättä jäi, mitkä seikat tämä ryhmä kokee työmotivaatiotaan heikentävinä asioina. Uskon tämän johtuvan omasta kokemattomuudestani kyselyn laatimisessa. Pidän varsin epätodennäköisenä sitä, ettei tällaisia asioita olisi,

vaikka mahdollista sekin toki on. Yli 15 prosenttia vastaajista mainitsi työmotivaatiotaan heikentävinä tekijöinä työn etenemismahdollisuuksien, merkityksellisyyden ja haastavuuden riittämättömyyden sekä epäselvät tavoitteet. Nämä seikat jäivät kuitenkin selkeästi kahden kärjen taakse.

TAULUKKO 6 Työmotivaatiota vähentävät tekijät (N=109)

Vastausvaihtoehto	N	%
palkkakehitys on riittämätön	41	37,6
ei mikään edellisistä	32	29,4
ei riittäviä etenemismahdollisuuksia	20	18,4
työni ei ole riittävän merkityksellistä	18	16,5
työni tavoitteet ovat epäselviä	18	16,5
työni ei ole riittävän haastavaa	17	15,6
joustamattomat työajat	16	14,7
minulla ei ole vaikutusmahdollisuuksia työni sisältöön	14	12,8
työni ei ole riittävän palkitsevaa	13	11,9
huono työilmapii	9	8,3
työni on yksipuolista	8	7,3
esimieheni ei tue ja arvosta minua riittävästi	4	3,7
työkaverini eivät tue ja arvosta minua riittävästi	2	1,8
työn epävarmuus	2	1,8
työni on liian haastavaa	2	1,8

Alle viisi vuotta alalla työskennelleiden vastauksissa motivaatiota heikentävänä tekijänä mainittiin työn palkitsevuus 21 prosentissa ja merkityksellisyys 28 prosentissa vastauksista. Saman ryhmän vastauksissa 31 prosenttia koki työn tavoitteet epäselvinä. Yli 20 vuotta työskennelleiden ryhmässä vastaava prosentti oli kaikkien mainittujen osalta viisi. Alle viisi vuotta työskennelleiden ryhmässä työtä ei pidetty riittävän haastavana 31 prosentissa vastauksista, kun yli 20 vuotta työskennelleiden kohdalla prosentti oli kaksi.



### 9.3 Kysymykset vastaajille sotilasmusiikkialan ulkopuolelta

Sotilasmusiikkialan ulkopuolisten vastaajien kysymykset erosivat alan sisäisten vastaajien kysymyksistä. Heiltä tiedustelin sotilasmusiikkialan ja kelpoisuusehtojen tuntemuksen lisäksi kiinnostusta alalla työskentelemiseen.

#### 9.3.1 Sotilasmusiikkialan tuntemus

Valtaosa vastaajista ilmoitti tuntevansa sotilasmusiikkialaa jonkin verran tai hyvin. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti tuntevansa myös sotilassoittajan tehtävän kelpoisuusehdot.

TAULUKKO 7 Kuinka hyvin tunnet sotilasmusiikkialaa? (N=72)

Vastausvaihtoehto	N	%
en lainkaan	3	4,2
hieman	16	22,2
jonkin verran	26	36,1
hyvin	25	34,7
en osaa sanoa	2	2,8

#### 9.3.2 Kiinnostus sotilasmusiikkialalla työskentelemiseen

Yli 80 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa kiinnostunut sotilasmusiikkialalla työskentelystä (vastausvaihtoehtoina kyllä ja ehkä). Jatkokysymyksellä kartoitin syitä sille, miksi vastaaja ei kiinnostuksestaan huolimatta työskentele sotilasmusiikkialalla. Kysymykseen oli mahdollista valita useita vastausvaihtoehtoja.

TAULUKKO 8 Miksi et kiinnostuksestasi huolimatta työskentele sotilasmusiikkialalla? (N=61)

Vastausvaihtoehto	N	%
soittajan tehtävä vaatii asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisen	32	52,5
työnhaku ei ole ollut kohdallani ajankohtaista	32	52,5
en ole löytänyt itselleni sopivaa tehtävää	11	18,0
työpaikka sijaitsee liian kaukana	9	14,8
en saavuta hyväksyttyä tulosta Cooperin testissä	8	13,1
minulla ei ole ammattitutkintoa musiikin alalla	8	13,1
ei mikään edellisistä	6	9,8
en ole löytänyt tietoa avoimista tehtävistä	6	9,8
soittotaitoni ei riitä	5	8,2
olen hakenut sotilasmusiikkialalle, mutten tullut valituksi	5	8,2
koesoittotilanne on epämiellyttävä	3	4,9
minulla ei ole Suomen kansalaisuutta	1	1,6
perhesyistä	1	1,6
palkka on huono verrattuna musiikkialan muihin työpaikkoihin	0	0

Kun vertailin tämän vastaajaryhmän sisällä alle ja yli 30-vuotiaiden vastauksia, löytyivät eroavaisuudet ainoastaan ammattitutkintoon ja työnhaun ajankohtaisuuteen liittyvistä vastausvaihtoehdoista.

Mikäli vastaaja oli aiemmassa kysymyksessä ilmoittanut, ettei ole kiinnostunut työskentelemään sotilasmusiikkialalla, kysyin syytä tälle. Tämän kysymyksen kohdalla en tehnyt ikäluokkaan perustuvaa vertailua, koska vastaajia oli vain 11. Yli kaksi kolmesta vastaajasta ilmoitti, ettei häntä kiinnosta työn sisältö. Hieman yli puolet ilmoitti syyksi vaatimuksen suoritetusta asepalveluksesta tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta sekä sen, että on kiinnostunut toisenlaisista työtehtävistä. Lähes puolet piti johtamistapoja vanhanaikaisina ja työaikoja joustamattomina.

TAULUKKO 9 Miksi et ole kiinnostunut työskentelemään sotilasmusiikkialalla? (N=11)

Vastausvaihtoehto	N	%
työn sisältö ei kiinnosta minua	8	72,7
soittajan tehtävä vaatii asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisen	6	54,6
olen kiinnostunut toisenlaisista työtehtävistä	6	54,6
Puolustusvoimien arvomaailma ei vastaa omaani	6	54,6
johtamistavat ovat vanhanaikaisia	5	45,6
työajat ovat joustamattomia	5	45,6
alalla on huono työilmapiiri	2	18,2
en saavuta hyväksytyä tulosta Cooperin testissä	2	18,2
henkilöstön sukupuolijakauma on liian miesvoittoinen	2	18,2
koesoittotilanne on epämiellyttävä	2	18,2
soittotaitoni ei riitä	2	18,2
työolosuhteet ovat huonot	2	18,2
palkka on riittämätön	1	9,1
ei mikään mainituista	1	9,1
ei riittäviä etenemismahdollisuuksia	0	0
minulla ei ole Suomen kansalaisuutta	0	0

#### 9.4 Vastaajien mielikuvat sotilasmusiikkialasta

Tämä kyselyn osio oli yhteinen kaikille vastaajille. Mielikuvien kartoittamiseen käytin sanapareja. Vastaajat asettivat liukukytkimen haluamaansa kohtaan Osgoodin kymmenportaisella asteikolla (numerot 1-10 näkyvissä) ensimmäisen sanaparin sanoista ollessa lähimpänä numeroa yksi ja toisen numeroa kymmenen. Analysoin kyselyn mielikuvaosion ristiintaulukointia hyödyntäen vertailemalla mediaaneja eri vastaajaryhmien kesken ja niiden sisällä. Kyselyn perusteella mielikuvat olivat suurelta osin yhteneväisiä. Erojakin silti löytyi.

Vertailtaessa sotilasmusiikkialalla joskus päätoimisesti työskennelleiden mielikuvia muihin vastaajiin oli vastausmediaani monen sanaparin kohdalla täysin sama. Niiden sanaparien kohdalla, joissa eroa oli, näyttäytyivät alan sisältä saamani vastaukset positiivisempina (jos sanoja voi niin arvottaa), mutta vain hieman. Suurin ero vastausmediaaneissa muodostui sanaparin ”yksipuolinen - monipuolinen” kohdalle. Tämä tulos oli myös tilastollisesti merkitsevä khiin neliön arvon ollessa 0,002.

TAULUKKO 10 Mielikuvamediaanit sotilasmusiikkialalta (sot) ja sen ulkopuolelta (siv) N=(181)

Sanapari	sot	siv
1. rento - jäykkä	5	6
2. yksipuolinen - monipuolinen	6	8
3. johtajakeskeinen - demokraattinen	4	4
4. nykyaikainen - vanhanaikainen	5	6
5. tylsä - mielenkiintoinen	7	6
6. tasa-arvoinen - epätasa-arvoinen	3	4
7. uudistuva - kaavoihin kangistunut	4	5
8. naisvaltainen - miesvaltainen	8	8
9. näyttävä - arkinen	3	3
10. amatöörimäinen - ammattimainen	8	8
11. selkeä - vaikeaselkoinen	4	4
12. luova - mielikuvitukseton	4	5

Seuraavana vertailin mielikuvia suhteessa asepalvelukseen. Luokittelin vastaajat uudelleen kahteen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluivat asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen jo suorittaneiden vastaajien lisäksi ne, joilla palvelus oli suunnitelmassa tai parhaillaan käynnissä. Toiseen ryhmään sijoitin loput vastaajista. Vastausmediaanit olivat varsin yhteneväisiä edellisen vertailun kanssa. Suurin ero muodostui jälleen sanaparissa "yksipuolinen - monipuolinen". Tällä kertaa tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 11 Mielikuvamediaanit suhteessa suoritettuun asepalvelukseen (asep) N=(181)

Sanapari	asep	ei asep
1. rento - jäykkä	5	6
2. yksipuolinen - monipuolinen	8	6,5
3. johtajakeskeinen - demokraattinen	4	3,5
4. nykyaikainen - vanhanaikainen	5	5
5. tylsä - mielenkiintoinen	7	6
6. tasa-arvoinen - epätasa-arvoinen	3	4
7. uudistuva - kaavoihin kangistunut	4	5
8. naisvaltainen - miesvaltainen	8	8
9. näyttävä - arkinen	3	3
10. amatöörimäinen - ammattimainen	8	8
11. selkeä - vaikeaselkoinen	4	4
12. luova - mielikuvitukseton	4	5

Jaottelin sotilasmusiikkialan ulkopuolelta tulleet vastaajat sen perusteella, olivatko he ilmaisseet kyselyssä mielenkiintonsa alalla työskentelyä kohtaan. Tässä vertailussa alkoi erojakin löytyä. Vastaajaryhmät olivat yhtä mieltä ainoastaan sotilasmusiikkialan miesvaltaisuudesta. Sanaparien yksi, viisi, kuusi ja yhdeksän osalta tulos oli tilastollisesti merkitsevä. Suurin ero vastausmediaaneissa löytyi sanaparista "tasa-arvoinen - epätasa-arvoinen".

TAULUKKO 12 Mielikuvamediaanit suhteessa kiinnostukseen sotilasmusiikkialalla työskentelyä kohtaan (N=72)

Sanapari	kyllä	ehkä	ei
1. rento - jäykkä	5	6	8
2. yksipuolinen - monipuolinen	7	6	4
3. johtajakeskeinen - demokraattinen	4	4	3
4. nykyaikainen - vanhanaikainen	5	6	8
5. tylsä - mielenkiintoinen	7	5,5	4
6. tasa-arvoinen - epätasa-arvoinen	3	4	7
7. uudistuva - kaavoihin kangistunut	5	5,5	6
8. naisvaltainen - miesvaltainen	8	8	8
9. näyttävä - arkinen	3	3	5
10. amatöörimäinen - ammattimainen	9	8	8
11. selkeä - vaikeaselkoinen	3	4	5
12. luova - mielikuvitukseton	4	5	7

Vertailin sotilasmusiikkialalla työskentelevien mielikuvia alasta jaottelemalla heidät vastaajaryhmiin virkavuosiensa perusteella. Monessa sanaparissa 5–10 vuotta alalla työskennelleiden vastaajien mielikuvamediaanit erottuivat joukosta. Sanaparin "luova - mielikuvitukseton" kohdalla saatu tulos myös oli tilastollisesti merkitsevä khiin neliön ollessa arvoltaan 0,003.

TAULUKKO 13 Mielikuvamediaanit suhteessa vastaajan virkavuosiin (N=109)

Sanapari	alle 5	5-10	11-20	yli 20
1. rento - jäykkä	5	7	5	4
2. yksipuolinen - monipuolinen	8	7,5	8	8
3. johtajakeskeinen - demokraattinen	4	4,5	4	4
4. nykyaikainen - vanhanaikainen	6	6,5	5	4
5. tylsä - mielenkiintoinen	7	6,5	7	7
6. tasa-arvoinen - epätasa-arvoinen	3	5,5	3	3
7. uudistuva - kaavoihin kangistunut	5	5,5	4	4
8. naisvaltainen - miesvaltainen	9	9	8	8
9. näyttävä - arkinen	3	3,5	3	2
10. amatöörimäinen - ammattimainen	8	7	8	8
11. selkeä - vaikeaselkoinen	5	4	4	3
12. luova - mielikuvitukseton	4	7	4	3

Rekrytoinnin kannalta kiinnostavin vastaajaryhmä on mielestäni alle 30-vuotiaat. 30 ikävuotta on samalla takaraja asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamiselle. Siksi vertailin lopuksi alan ulkopuolelta tulleiden alle 30-vuotiaiden vastauksia alle viisi vuotta palveluksessa olleiden sotilassoittajien kanssa. Suurimmat erot löytyivät jälleen ”yksipuolinen – monipuolinen” -sanaparista.

TAULUKKO 14 Alle viisi vuotta sotilasmusiikkialalla työskennelleiden ja alle 30-vuotiaiden alan ulkopuolisten mielikuvamediaanit (N=91)

Sanapari	sot*	siv*
1. rento - jäykkä	5	6
2. yksipuolinen - monipuolinen	8	6
3. johtajakeskeinen - demokraattinen	4	4
4. nykyaikainen - vanhanaikainen	6	6
5. tylsä - mielenkiintoinen	7	6
6. tasa-arvoinen - epätasa-arvoinen	3	3,5
7. uudistuva - kaavoihin kangistunut	5	5
8. naisvaltainen - miesvaltainen	9	8
9. näyttävä - arkinen	3	3
10. amatöörimäinen - ammattimainen	8	8
11. selkeä - vaikeaselkoinen	5	4
12. luova - mielikuvitukseton	4	5

## 9.5 Muut kaikille yhteiset kysymykset

Taustatietojen lisäksi kaikille vastaajille yhteiset kysymykset koskivat osallistumista koesoittoihin viimeisten viiden vuoden aikana sekä sitä suosittelisiko vastaaja sotilasmusiikkialaa työpaikaksi ammatinvalintaa pohtivalle. Hieman yli kolmannes vastaajista oli osallistunut koesoittoihin. Kysymyksessä oli mahdollista valita useita vastausvaihtoehtoja.

TAULUKKO 15 Koesoittoaktiivisuus (N=181)

Vastausvaihtoehto	N	%
en ole osallistunut koesoittoihin viimeisen viiden vuoden aikana	122	67,4
olen osallistunut sotilassoittokunnan koesoittoon/koesoittoihin	34	18,8
olen osallistunut siviiliorkesterin koesoittoon/koesoittoihin	27	14,9
olen osallistunut Puolustusvoimien avustajakoesoittoon/-koesoittoihin	7	3,9

Sotilassoittokunnan koesoittoon osallistuneista vastaajista 26 työskenteli sotilasmusiikkialalla. Avustajakoesoittoon osallistuneista vastaajista seitsemän sijoittui sotilasmusiikkialan ulkopuolelle. Siviiliorkesterin koesoittoon osallistuneista 18 työskenteli sotilasmusiikkialalla. Vastaajista, jotka eivät olleet viimeisten viiden vuoden aikana koesoittoihin osallistuneet, 71 oli sotilasmusiikkialalta ja 51 sen ulkopuolelta.

Kysyttäessä suosittelisiko vastaaja sotilasmusiikkialaa työpaikkana, olivat vastaukset yhtenäisiä. 117 vastaajaa suosittelisi, 56 vastasi ehkä suosittelevansa ja ainoastaan kahdeksan vastaajista ilmoitti, ettei suosittelisi alaa.

TAULUKKO 16 Suosittelisitko sotilasmusiikkialaa työpaikkana? (N=181)

Vastausvaihtoehto	N	%
kyllä	117	64,6
ehkä	56	30,9
en	8	4,5

Sotilasmusiikkialan ulkopuolelta kyllä-vastauksia tuli 31, ehkä-vastauksia 36 ja viisi vastaajaa ei alaa suosittelisi. 86 sotilasmusiikkialalla työskentelevistä suosittelisi omaa alaansa työpaikkana. Ehkä-vastauksia alan sisältä tuli 20. Kolme sotilasmusiikkialalla työskentelevää ei suosittelisi omaa alaansa ammatinvalintaa pohtivalle. Aineiston perusteella vastaajan palvelusajalla ei ollut vaikutusta ja vastaukset jakautuivat tasaisesti vastaajan virkaiästä riippumatta.

## 9.6 Avovastaukset

Avokysymykseen sain kaikkiaan 39 vastausta, joista 24 oli sotilasmusiikkialan sisältä. Vastauksista kahdeksan oli myönteisiä ja niistä viisi tuli sotilasmusiikkialan sisältä. 16 vastauksista oli kriittisiä ja yhdeksän niistä sotilasmusiikkialalla työskentelevältä vastaajalta. Kahdeksassa vastauksessa oli avattu kattavasti alan positiivista puolta, mutta myös nostettu esiin havaittuja epäkohtia. Näistä vastaajista kuusi oli joskus työskennellyt päätoimisesti sotilasmusiikkialalla. Seitsemässä vastauksessa todettiin kantaa ottamatta yksittäinen asia. Nämä vastaukset olivat pohjavireeltään neutraaleja ja neljä niistä tuli sotilasmusiikkialan sisältä. Jaottelen vastaustekstit seuraavissa alaluvuissa

myönteisiin ja kriittisiin. Näiden otsikkojen alle olen teemoitellut vastauksissa esiin nousseita aiheita lainauksineen. Lainauksen perässä oleva sot-merkintä tarkoittaa vastaajan työskentelevän sotilasmusiikkialalla. Muu-merkinnällä tarkoitetaan muita vastaajaryhmiä. Vastaajat on numeroitu ikäjärjestyksessä kaikkien vastaajien joukosta.

### 9.6.1 Myönteiset teemat

Sotilasmusiikkialalla työskentelevien vastauksissa toistuvia teemoja olivat alan korkeatasoisuus, monipuolisuus ja myönteinen kehitys. Työpaikan pysyvyyttä ja työnantajaa arvostettiin laajalti.

Musiikin tekeminen koettiin sotilasmuusikoiden vastauksissa laajalti korkeatasoisena ja työtehtävät monipuolisina. Soittajien ammattilypeys paistoi läpi monista vastauksista ja soittokuntia pidettiin tärkeinä toimijoina maamme kulttuurikentällä.

*"Puolustusvoimien soittokunnissa on todella suuri potentiaali tehdä merkittävää kulttuurityötä."* sot88

*"Sotilasmusiikkiala tarjoaa monipuolisen kentän tehdä musiikkia ammatikseen."* sot96

*"Monipuolinen työ ammattiorkesterissa."* sot146

Sot67 kokee sotilasmusiikkialan maineen kohentuneen viime vuosina. Suunnan ylläpitäminen vaatii sot96:n mielestä määrätietoista työskentelyä koko alan sisällä. Sot97 uskoo kehityksen johtavan ennen pitkää rekrytoinnin elpymiseen.

*"Sotilassoittokuntien maine ja mielikuvat ovat mielestäni menossa parempaan suuntaan."* sot67

*"Alalla on kaikki edellytykset nostaa profiilia todella korkealle ja ammattitaitoista tulosta tulee vaatia soittajien kesken ja esimiesten osalta."* sot96

*"Sotilasmusiikkiala kehittyy kovaa vauhtia ja uskon että tulevaisuudessa avautuvista paikoista on kova kilpailu."* sot97

Työpaikan pysyvyys ja säännöllinen kuukausipalkka ovat kulttuurialalla harvinaisuus. Tämä näkyikin monessa vastauksessa.

*"Palkka tulee ajallaan, joten sen puolesta elämää voi suunnitella myös pitemmällä aikavälillä, mikä on suuri etu musiikkialalla."* sot94



*"Varma duuni. PV taitaa edelleen olla Suomen suurin muusikoiden työllistäjä." sot115*

Työnantajaa kohtaan tunnettu arvostus korostui varsinkin pidempään palveluksessa olleiden sotilasmuusikoiden vastauksissa. Sot118 nostaa erityisesti esiin työnantajan tarjoamat etuudet.

*"Puolustusvoimat työnantajana tarjoaa monia etuuksia." sot118*

*"Vakituinen työpaikka hyvään työnantajan palveluksessa." sot157*

Sotilasmusiikkialan ulkopuolelta tulleiden vastausten positiivisiksi aiheiksi nousivat alan kiinnostavuus ja viime vuosien kehitys sekä hyvä työilmapiiri.

*"Sotilasmusiikkiala kiinnostaa itseäni erittäin suuresti." muu26*

*"Sotilasmusiikkiala on vaikuttanut kovin kankealta varsinkin aiempina vuosina. Aivan viime vuosien aikana on mielestäni kuitenkin otettu valtavia harppauksia eteenpäin." muu25*

*"Kaartissa on hyvä ilmapiiri ja uusia kulmia otetaan hyvin vastaan." muu58*

## 9.6.2 Kriittiset teemat

Sotilasmusiikkialan sisältä saaduissa kriittisissä vastauksenteissa toistui muutoshaluttomuus, huoli tulevista rekrytoinnista, haastavat työajat, sotilasammattillisten kursien pakollisuus sekä puutteelliset johtamistaidot.

Sotilasmusiikkialan koettiin jumiutuneen vanhoihin toimintatapoihin ja sen johdolta kaivattiin lisää luovuutta. Sot67 asettaa toivonsa nuoremman, edeltäjiään idearikkaamman sukupolven varaan. Sot88 näkee innovatiivisuuden ja selkeän kehittämissuunnan löytymisen jopa keinona tuoda helpotusta yskähtelevään rekrytointiin.

*"Maailmaa muuttuu sotilasmusiikkialaa nopeammin ja ala ei oikein tahdo pysyä muutoksessa mukana. Nuoremmalla polvella on hienoja kehitysideoita, mutta nämä jäävät välillä vain ideatasolle. Kun enemmän vanhan kaartin ihmisiä siirtyy reserviin, tulee nuoremmalle sukupolvelle lisätilaa näyttää kyntensä!" sot67*

*"Jos intendentti/johto puolella olisi innovatiivista taiteellista kehittämistä, olisi Puolustusvoimat erittäin houkutteleva vaihtoehto työpaikkana ammattimuusikoksi. Vision ja suunnan puuttuessa on vaikea saada töihin kunnianhimoisia uusia muusikoita." sot88*

Sot155 mainitsee sotilasmusiikkialan pyrkimykset madaltaa kuulijakuntansa keski-ikää. Hänen mielestään muutosta ei kuitenkaan ole näköpiirissä ilman käytännön toimenpiteitä.

*"Oikeasti pitäisi tutkia mitä yleisö odottaa ja haluaa kuulla sekä muutenkin, kuin puheissa saada yleisön keski-ikää alaspäin." sot155*

Sot90 kantaa huolta sotilasmusiikkialan tulevaisuudesta työpaikkana. Hän kokee kelpoisuusvaatimuksena olevan asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen rajaavan taitavia soittajia epäpätevinä rekrytoinnin ulkopuolelle.

*"Tulevaisuuden rekrytoinnissa on kyettävä vastaamaan tilanteisiin, joissa pätevältä soittajalta puuttuu joko asepalvelus tai naisten vapaaehtoinen palvelus, hakija on suorittanut siviilipalveluksen tai aseettoman palveluksen, hakija on yli 30-vuotias, eikä voi hakeutua palvelukseen." sot90*

Sotilasammattillisten kurssien sisältö kuvattiin monessa vastauksessa sotilassoittajille turhana. Sot94 kokee tämän vaikuttavan heikentävästi työnantajakuvaan, kun sot117 pelkää jo pelkästään kurssien pakollisuuden heikentävän työnhakijoiden taitotasoa.

*"Vakituisen työsuhteen saadakseen pitää nykyään käydä peruskurssi, jonka sisällössä ei ole juuri mitään järkeä soittajan kannalta. Antaa vaan kuvaa työnantajasta antiikinaikaisena möhkäleenä, jossa resursseja käytetään todella tyhmästi ja asioita tehdään tavan vuoksi." sot94*

*"Musiikkiin liittymättömät sotilasammattilliset kurssit vakiviran edellytyksenä karkottaa parhaat hakijat pois." sot117*

Johtajien kyvyt ja uskottavuus koettiin paikoin riittämättömiksi useassa vastauksessa. Sot88 nostaa vastauksessaan soittajien ammattitaidon kapellimestareita korkeammalle tasolle. Sot94 määrittää osaamattomuuden ulottuvan joissain tapauksissa niin musiikin kuin ihmistenkin johtamiseen. Sot155 näkee alalla vallitsevan johtajakeskeisyyden suurimpana yksittäisenä ongelmana.

*"Tuntuu, että johdon ammattitaito ei ole keskimäärin samalla tasolla kuin soittajien ammattitaito." sot88*

*"Kokemukseni mukaan joillain sotilaskapellimestareilla on ollut puutteita musiikillisessa osaamisessa tai ihmisten johtamisessa." sot94*

*"Eniten alalla häiritsee johtajakeskeisyys." sot155*

Vaihtelevat työajat miellettiin toisinaan virkistävänä asiana. Monet vastaajat kokivat silti ilta- ja viikonlopputyöiden sekä kolme viikkoa käsittävän työlistan myös rajoittavan elämää ja vaikeuttavan arjen aikatauluttamista.

*"Useat ilta- ja viikonlopputyöt, sekä runsas matkustaminen ovat kuitenkin erittäin haasteellisia so-  
vittaa esim. perhe-elämään" sot118*

*"Hankala sopia vapaa-ajan sivutyöhommia yms. yli kuukautta pidemmälle." sot140*

Sotilasmusiikkialan ulkopuolelta tulleissa kriittisissä vastauksissa arvioitiin toisaalta omia tietoja ja kykyjä, toisaalta alan kankeutta ja yksipuolisuutta.

*"Mietityttää riittääkö soittotaitoni ja pärjäänkö urheilujutuissa." muu3*

*"Minulla ei ole juurikaan tietoa sotilasmusiikkialasta." muu13*

*"Mielestäni sotilasmusiikki ei ole tarpeeksi monipuolista ja luovaa." muu22*

*"Itselleni ei kyseinen työtehtävä ole riittävän haasteellinen tai monipuolinen." muu109*

Kelpoisuusehtojen vaatimus suoritetusta asepalveluksesta tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta koettiin ylivoimaisesti suurimpana esteenä alalle työllistymiselle monissa avovastauksissa. Asepalveluksen suorittaminen saattaa muodostua mahdottomaksi esimerkiksi iän tai terveydentilan takia.

*"Olen saanut työtarjouksia sotilassoittokunnilta, mutta en ole päässyt sinne töihin, koska en ole suorittanut asepalvelusta." muu63*

*"Minua ei otettu vapaaehtoiseen asepalvelukseen, sillä henkilökunta ei uskaltanut ottaa minua ter-  
veydellisistä syistä mukaan. Nyt tilanne on ok, mutta perhe-elämä ja työt estävät asepalveluksen." muu40*

*"Kelpoisuusehdot eivät mahdollista kaikenikäisten naisten hakeutumista alalle, kun vanhemmilla  
ikäluokilla ei ole ollut mahdollisuutta suorittaa naisten vapaaehtoista palvelusta tai jos kiinnostuu  
sotilasmusiikkialasta vasta yli 30-vuotiaana, kun palvelukseen ei enää pääse." muu173*

## 9.7 Tulosten luotettavuus

Vehkalahti (2014) mainitsee kyselyn luotettavuutta arvioitaessa paitsi sisällölliset ja tilastolliset myös kulttuurilliset, kielelliset ja tekniset seikat. Muita kyselyn luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat havaintojen riippumattomuus, aineiston koko ja saatujen tulosten tulkinta. (Vehkalahti 2014, 94–95.) Kyselytutkimukseni vastaukset

jätettiin rajoitetulla aikavälillä ja siihen oli mahdollista vastata vain suomen kielellä. Ne olivat siten ajan ja kielen suhteen toisistaan riippumattomia. Myös lomakkeen toimivuus erilaisilla päätelaitteilla oli testattu jo etukäteen.

Puolustusvoimien sotilasmusiikki.fi -verkkosivun mukaan soittokunnissa työskentelee 163 soittajaa (Puolustusvoimat 2021a). Alan sisällä saavutettu vastausprosentti oli siis varsin kattava. Avustajille kyselylinkki toimitettiin soittokuntien kautta, joten heidän määrästään minulla ei varmaa tietoa ole. Oppilaitosten osalta puhaltajien ja lyömäsoittajien määrät olisivat saattaneet olla löydettävissä. Selvitystyö olisi kuitenkin ollut haastavaa. Vastanneiden opiskelijoiden osuuden selvittäminen kaikista opiskelijoista ei mielestäni ollut tutkimuksen kannalta olennainen tieto.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa mahdollisten työnhakijoiden mielipiteitä ja ajatuksia sotilasmusiikkialasta. Siksi päädyin harkinnan jälkeen sivuuttamaan saamastani aineistosta viisi vastausta, joissa vastaajan pääinstrumentti ei nykyisellään sovellu sotilasmusiikkialalle hakeutumiseen.

Vehkalahti (2014) jakaa mittauksen luotettavuuden sen validiteettiin ja reliabiliteettiin. Validiteetilla eli pätevyydellä kuvataan sitä, pystyttiinkö tutkimuksella mittaamaan sitä mitä oli tarkoitus. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa mittauksen tarkkuutta ja on sitä korkeampi mitä vähemmän mittaus sisältää mittavirhettä. (Vehkalahti 2014, 40.)

Testasin vastaukset viiden prosentin merkitsevyytasolla (khiin neliö -testi). Lasikin mielikuviin liittyville vastauksille myös reliabiliteettikertoimen. Cronbachin alpha oli näiden vastausten kohdalla arvoltaan 0,742. Heikkilän (2014) mukaan kertoimelle ei voida määrittää selkeitä raja-arvoja, joiden perusteella olisi mahdollista yksiselitteisesti todeta reliabiliteetin olevan korkea. Hän kuitenkin mainitsee, että luvun olisi hyvä olla vähintään 0,7. (Heikkilä 2014, 178, 192.) Tämä arvo mittauksessa siis hieman ylittyi.

Tutkin myös saamani aineiston eri muuttujien välisiä riippuvuuksia Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Heikkilän (2014) mukaan pienessä aineistossa voidaan 0,3:n ylittäviä korrelaatiokertoimia katsoa osoittavan riippuvuutta (Heikkilä 2014, 195). Riippuvuus oli suurin (-0,654) vertailussa luokitellun iän ja sotilasmusiikkialalla työskentelyn välillä. Tätä tosin selittää yli 20 vuotta sotilasmusiikkialalla

työskennelleiden vastaajien korkea määrä. Selkeä riippuvuus oli löydettävissä myös suoritettun asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen ja sotilasmusiikkialalla työskentelyn välillä. Useita vastausvaihtoehtoja sisältäneet monivalintakysymykset heikensivät hieman tutkimuksen tilastollista merkitsevyyttä kokonaisuudessaan.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007) toteavat, että metodologinen triangulaatio vahvistaa tutkimuksen validiutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 228). Tutkimukseni oli valtaosin määrällinen, mutta avovastaukset analysoin laadullisin menetelmin. Tämä mahdollisti osaltaan täsmällisempien tulosten saamisen. Avovastaukset toivat aiheen käsittelyyn konkreettisten esimerkkien kautta lisää syvällisyyttä. Avovastausten jakautuminen alan sisä- ja ulkopuolelle oli hyvin samankaltainen kuin koko kyselyssä, mikä osaltaan lisäsi tuloksen luotettavuutta. Keräämäni aineisto antoiinkin kattavasti vastauksia tutkimuskysymyksiini.

## 10 POHDINTA

Sotilasmusiikkialan sisältä saamani otanta oli riittävän kattava päätelmien tekemiseen. Alan ulkopuolelta saamani vastauksia oli kuitenkin selkeästi vähemmän ja niitä vastaajia, jotka eivät ole kiinnostuneita alalla työskentelemään vain kourallinen. Tulokset eivät kaikilta osin ole tilastollisesti merkitseviä, mutta suuntaa antavina niitä voidaan silti pitää.

### 10.1 Työnantajakuvan kehittäminen sotilasmusiikkialalla

Mietittäessä sitä, miten soittokuntiin saadaan uusia työntekijöitä, on hyvä tietää miksi nykyiset soittajat ovat päätyneet töihin sotilasmusiikkialalle. Ylivoimaisesti suurin syy oli odotetusti mahdollisuus toimia ammattimuusikkona. Sotilasmusiikkialan sisältä saadut suositukset olivat vaikuttaneet työnhakuun laajalti. Kahden virkaiältään nuorimman vastaajaryhmän tuloksissa korostui myös sotilasmusiikkialalla suoritettun asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen merkitys. Koska sisäisellä työnantajakuvalla pyritään nimenomaan sitouttamaan työntekijöitä ja vahvistamaan organisaation henkilöstön myönteisiä näkemyksiä, molemmat mainituista tuloksista puoltavat Puolustusvoimien sisäisen työnantajakuvan kehittämistä edelleen.

Kehittämistyössä voitaisiin hyödyntää enemmän tietoja niistä seikoista, jotka organisaatiossa jo työskentelevät soittajat näkevät työnsä parhaina ja toisaalta motivaationa vähentävinä puolina. Saamani tutkimustulos on vain pintaraapaisu tästä. Vastaukset ovat silti selkeitä: työn imua lisäävät sen monipuolisuus ja pysyvyys sekä hyvä työilmapiiri. Työn tavoitteita olisi kuitenkin syytä selkeyttää. Nuorempi ikäluokka ei myöskään koe työtään kaikilta osin riittävän haastavaksi. Esimiestyöskentelyn merkitys korostui erityisesti avovastauksissa. Tutkimukseni herättikin ajatuksia siitä, olisiko sotilasmusiikkialan henkilöstöjohtamista syytä terävöittää. Noin kolmannes vastaajista koki työnsä merkityksellisenä ja palkitsevana. Tulos ei ole huono,

muttei kovin mairittelevakaan. Työn riittämätön merkityksellisyys ja palkitsevuus eivät kuitenkaan nousseet kovin korkealle työmotivaatiota vähentävinä tekijöinä.

Puolustusvoimissa vuosittain toteutettavalla työilmapiirikyselyllä mitataan muun muassa työn imua ja esimiestyöskentelyä, mutta tulokset jäävät lopulta kovin yleiselle tasolle. Näkisin koko alan hyötyvän juuri sille räätälöidystä täsmällisesti eritellystä kyselystä, jossa huomioitaisiin paremmin soittokunnissa tehtävän työn sisältö. Näin olisi mahdollista saada työkaluja nimenomaan oman alamme kehittämiseen ja sitä kautta toiminnan tehostamiseen.

Kolmannes sotilasmusiikkialalla työskentelevistä vastaajista koki Puolustusvoimien maineen luotettavana työnantajana vaikuttaneen alalle päätymiseensä. Tuloksen lähempi tarkastelu osoitti kuitenkin, että tämän vastausvaihtoehdon valitsi alle viisi vuotta työskennelleiden vastaajaryhmästä vain 14 prosenttia. Ainoastaan viidenes samasta vastaajaryhmästä mainitsi sotilasmusiikkialalle rekrytoitumisensa syyksi soitonopettajansa suosituksen. Voi olla, ettei vastaaja ole pitänyt soitonopettajan suositusta kovin merkityksellisenä, mutta on myös mahdollista, ettei opettaja ole tällaista suositusta antanut. Mielestäni olisikin syytä pohtia, pitäisikö sotilasmusiikkialan markkinointia kohdentaa enemmän opettajien kuin oppilaiden suuntaan Puolustusvoimien ulkoista työnantajakuvaa edistettäessä.

## 10.2 Rekrytoitumisen esteet

On selvää, ettei sotilasmusiikkialalla työskentely kiinnosta kaikkia. Kyselyn perusteella suurimmaksi syyksi tälle muodostui työn sisältö ja Puolustusvoimien arvot. Niiden muokkaaminen pelkkää rekrytointia ajatellen on tuskin kannattavaa tai edes mahdollista. Nämä vastaajat jäivät kuitenkin kyselyssä selkeään vähemmistöön. Sotilasmusiikkialasta kiinnostuneita potentiaalisia työnhakijoita siis kyllä on. Heidän joukossaan suurimmiksi rekrytoitumisen esteiksi nousivat vaatimus asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisesta. Tämä nousi selkeästi esiin sekä monivalintakysymysten että avokysymyksen vastausten perusteella.

Velvollisuus asepalveluksen suorittamiseen päättyy rauhan aikana sen vuoden loppuun, jona asevelvollinen täyttää 30 vuotta (Asevelvollisuuslaki 2007/1438). Tämä

tarkoittaa samalla sitä, ettei asepalvelusta tai naisten vapaaehtoista palvelusta ole myöhemmin enää mahdollista suorittaa. Siksi musiikin ammattiopiskelijan onkin syytä tietää jo hyvissä ajoin, aikooko hän valmistuttuaan hakeutua sotilasmusiikkialalle. Kyselyn perusteella nykyiset kelpoisuusehdot olivat kuitenkin vastaajien tiedossa. Soittokunnissa työskentelee jo nyt monia soittajia, jotka eivät ole asepalvelusta suorittaneet, eikä sitä ole koettu ongelmana. Alalla on aiemmin työskennellyt myös siviilisoittajia. Suoritetun asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen poistaminen kelpoisuusehdoista lisäisi varmasti työnhakijoiden määrää.

Kyselyn perusteella 30 vuotta täyttäneet tunsivat sotilasmusiikkialaa paremmin kuin sitä nuoremmat. Kuitenkin juuri jälkimmäinen joukko olisi kaikkein potentiaalisinta rekrytoitavaa. Opiskelijoiden käyttäminen konserttiavustajina on soittokunnissa viime vuosina lisääntynyt ilahduttavasti. Musiikkipiirit ovat pienet, ja sana myönteisestä kokemuksesta soittokunnan avustajana kiirii nopeasti. Soittokunnissa on myös pyritty nostamaan nuorempien ikäluokkien tietoisuutta sotilasmusiikkialasta suunnittelemalla uudenlaisia konserttikokonaisuuksia ja toimimalla yhä aktiivisemmin sosiaalisen median eri alustoilla. Oppilaitosyhteistyö on perinteisesti ollut sijaintiin sidottua toimintaa. NykYTEknologian laajempi hyödyntäminen mahdollistaisi entistä monitahoisemmat toteutukset. Uskonkin oppilaitosyhteistyön tulevina vuosina rikas-tuvan ja saavan uusia muotoja.

### **10.3 Sotilasmusiikkialan herättämien mielikuvien hyödyntäminen**

Kaikkein kielteisimmät mielikuvat löytyivät niiden vastaajien joukosta, jotka eivät olleet kiinnostuneita sotilasmusiikkialalla työskentelemisestä, kun muiden vastaajien joukossa mielikuvat olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Yksi sanapari kuitenkin toistui eri vastaajaryhmien mielikuvien ristiintaulukoinneissa. Ne vastaajat, jotka eivät työskennelleet sotilasmusiikkialalla pitivät poikkeuksetta alaa yksipuolisempänä kuin alan sisältä tulleet vastaajat. Näkisin, että työn monipuolisuutta olisikin tärkeää korostaa, kun sotilasmusiikkialaa tulevaisuudessa markkinoidaan mahdollisille työnhakijoille. Mielestäni kaikkein potentiaalisimpien työnhakijoiden – eli alan ulkopuolisten alle 30-vuotiaiden – mielikuvat eivät poikenneet mainittavasti alalla alle viisi



vuotta työskennelleiden mielikuvista. Tätä pidän mielikuvaosion kaikkein myönteisimpänä tuloksena rekrytoinnin kannalta.

Kun vertailin sotilasmusiikkialan herättämiä mielikuvia alan sisältä tulevien vastaajien keskuudessa, erottuivat yhden vastaajaryhmän mielikuvat joukosta usean sanaparin kohdalla. Syytä tähän voi vain arvailla. Kenties alle viisi vuotta alalla työskennelleet nauttivat vielä täysin siemauksin jokaisesta työn osa-alueesta, ja kriittisyys omaa työtä kohtaan herää vasta viiden virkavuoden jälkeen. 11–20 vuotta työskennelleet alkavat ehkä jo hieman leipääntyä työhönsä, eivätkä havaitut epäkohdatkaan enää herätä niin paljon ärsytystä. Yli 20 vuotta alalla toimineet ovat jo kovin lähellä eläkeikää ja tottuneita talon tapoihin. Kuten sanottu, alan sisältä saadut suosittelut olivat vaikuttaneet monen päättymiseen sotilasmusiikkiuralle. Siksi nämä eroavaisuudet olisi hyvä huomioida myös rekrytointia kehitettäessä.

Mainittava on, että huomattavan suuri osuus vastaajista kertoi suosittelevansa sotilasmusiikkialaa työpaikkana ammatinvalintaa pohtivalle. Alan herättämä kokonaismielikuva sekä Puolustusvoimien ulkoinen työnantajakuva (soittokuntien osalta) vaikuttavat siis kaikesta huolimatta olevan juuri nyt hyvällä tasolla. Molempien ylläpitäminen vaatii kuitenkin nopeaa, mutta suunnitelmallista, reagointia niissä tapahtuviin muutoksiin.

## 11 LOPUKSI

Huolimatta yli 15 vuoden työkokemuksestani sotilasmusiikkialalla tämän tutkimuksen tekeminen opetti minulle paljon. Tulin tutustuneeksi erilaisiin tietojärjestelmiin ja hallintorakenteisiin, joista minulla ei aiempaa tietämystä ollut. Sotilasmusiikkialan eri toimijat tukivat minua pyyteettömästi alusta loppuun saakka ja auttoivat aina, kun uutta ihmeteltävää ilmeni. Sain työn edetessä apua myös Puolustusvoimien tutkimuslaitokselta, Puolustusvoimien palvelukeskuksesta sekä Pääesikunnan kirjaamosta.

Kukaan ei voi tietää, miltä sotilasmusiikkiala näyttää kahdenkymmenen tai edes kymmenen vuoden päästä. Soittokuntien toiminnan jatkuvuuteen voidaan kuitenkin vaikuttaa onnistuneen rekrytoinnin kautta palkatulla osaavalla henkilöstöllä. Ajan hermolla pysyäkseen olisi sotilasmusiikkialan pystyttävä uudistumaan entistä nopeammin. Se vaatii luovuutta, kokeilunhalua ja riskinottoakin. Taitavia ja innovatiivisia tekijöitä alalta löytyy jo nyt. Tulevat vuodet määräävät kehityksen suunnan.

Toivon, että tutkimuksessani esiin nostamieni kehittämiskohtia pystyttäisiin hyödyntämään sotilasmusiikkialan rekrytoinnissa ja työnantajakuvan kehittämisessä. Maamme soittokunnat on syytä pitää elinvoimaisina ja uudistumiskykyisinä. Siten, ja vain siten, sotilasmusiikki kuuluu kaikille myös tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- Aukia, J-P. (2018a). 1918 – Sotilasmusiikki vuonna nolla. Suomalaisen sotilasmusiikin historiahanke. Haettu 1.2.2021 osoitteesta  
<https://sotilasmusiikki.wordpress.com/2016/09/29/1918-sotilasmusiikki-vuonna-nolla/>
- Aukia, J-P. (2018b). 1926–1950: Poikien kova musiikkikoulu. Suomalaisen sotilasmusiikin historiahanke. Haettu 8.2.2021 osoitteesta  
<https://sotilasmusiikki.wordpress.com/2016/11/07/poikien-kova-musiikkikoulu/>
- Aukia, J-P. (2018c). 2014 – Kipeitä leikkauksia. Suomalaisen sotilasmusiikin historiahanke. Haettu 1.2.2021 osoitteesta  
<https://sotilasmusiikki.wordpress.com/2017/02/21/kipeita-leikkauksia/>
- Aukia, J-P. (2018d). Mitä on sotilasmusiikki?. Suomalaisen sotilasmusiikin historiahanke. Haettu 1.2.2021 osoitteesta  
<https://sotilasmusiikki.wordpress.com/2018/10/12/mita-on-sotilasmusiikki/>
- Aukia, J-P. (2019). Kun armeija koulutti puhaltajat – Puhallinsoittajien koulutuksen historiaa – osa 1. Muusikkojen liitto. Haettu 1.2.2021 osoitteesta  
<https://www.muusikkojenliitto.fi/kun-armeija-koulutti-puhaltajat-puhallinsoittajien-koulutuksen-historiaa-osa-1/>
- Asevelvollisuuslaki 28.12.2007/1438. Haettu 10.2.2021 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071438>
- Camus, R. F. (1977). *Military Music of the American Revolution*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press. Toinen painos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi
- Hyvärinen, T. (2021). Soittokuntien rekrytoinnit vuosina 2016–2020. Henkilökohtainen tiedonanto 3.2.2021.
- Kajala, M. (2016). *Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön?*. Alma Talent e-kirja.
- Laitinen, K. (2020). *Piipareita, klarinetinpuhaltajia ja musikantteja: sotilassoittajat Suomessa Ruotsin ajan lopulla*. Helsingin yliopisto. Historian ja kulttuuriperinnön tohtorihjelma. Väitöskirja.

Laki puolustusvoimista 11.5.2007/551. Haettu 10.2.2021 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070551>

Mether, J. & Rope, T. 2001. *Tavoitteena menestysbrandi*. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Muusikkojen liitto. (2020). Koesoitto- ja konserttisuositukset. Haettu 21.2.2021 osoitteesta <https://www.muusikkojenliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Koesoitto-suositus2020.pdf>

Pitkänen, K. P. 2001. *Yrityskuva ja maine menestystekijöinä*. Helsinki: Edita Oyj.

Puolustusvoimat. (2021a). Sotilasmusiikki. Haettu 23.2.2021 osoitteesta <https://sotilasmusiikki.fi/etusivu>

Puolustusvoimat. (2021b). Sotilassoittokuntien konserttikalenteri. Haettu 23.2.2021 osoitteesta <http://konserttikalenteri.puolustusvoimat.fi>

Pääesikunta. (1997). Soittajan virkaan rekrytointi ja palkkaus 65/2.8/D/I. Helsinki: Pääesikunnan henkilöstöosasto.

Pääesikunta. (1998a). Musiikkiupseerikurssin opetussuunnitelma. Lahti: Sotilasmusiikkikoulu.

Pääesikunta. (1998b). Sotilasmusiikkialan virkajärjestely 121.24.5.3/D/I. Helsinki: Pääesikunnan tiedotusosasto.

Pääesikunta. (2003). PEHENK-OS PAK 3:33 sotilasammattihenkilöstön henkilöstöasioiden hoito. Helsinki: Pääesikunnan henkilöstöosasto.

Pääesikunta. (2005). Musiikkiupseerin yleinen opetussuunnitelma. Lahti: Sotilasmusiikkikoulu.

Pääesikunta. (2006). PAK 3:33 aliuupseerien henkilöstöasioiden hoito HB3749. Helsinki: Pääesikunnan henkilöstöosasto.

Pääesikunta. (2016). Puolustusvoimauudistuksen loppuraportti AM19446. Helsinki: Pääesikunnan suunnitteluosasto.

Pääesikunta. (2017). PVHSMK-PE Tutkimusluvut puolustusvoimissa HM751. Helsinki: Pääesikunnan suunnitteluosasto.

Pääesikunta. (2019). PVHSM henkilöstöala 036 - PEHENKOS Rekrytointi ja työnantajakuva puolustusvoimissa HP626. Helsinki: Pääesikunnan henkilöstöosasto.

Pääesikunta. (2020a). PVHSM henkilöstöala 011 - PEHENKOS aliuupseerien henkilöstöasioiden hoito HQ183. Helsinki: Pääesikunnan henkilöstöosasto.

- Pääesikunta. (2020b). PVHSMK-PE sotilasmusiikki - PEHENKOS 087 Sotilasmusiikki puolustusvoimissa HP238. Helsinki: Pääesikunnan henkilöstöosasto.
- Pääesikunta. (2020c). Päätös tutkimuslupahakemukseen (Varis) AQ23666. Helsinki: Pääesikunnan henkilöstöosasto.
- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. *Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä*. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Seppälä, E. 2012. Sotilassoittokunnat osana puolustusvoimauudistusta. *Ruotuväki Sotilasmusiikki 2012*, 4.
- Talvio, P. (1980). *Kenttämusiikista varuskuntasoittokuntiin - Sotilasmusiikkimme perinteitä*. Helsinki: Pääesikunnan tiedotusosasto.
- Työterveyslaitos. (2021). Toimiva työyhteisö. Haettu 4.1.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>
- Vaahtio, E-L. 2005. *Rekrytointi menestystekijänä*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750. Haettu 20.3.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>
- Valtioneuvosto. (2004). Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka. Valtioneuvoston selonteko. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 16/2004. Helsinki: Edita.
- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Finn Lectura
- Vuolio, J. (2003). *Soi raikuen torvet ja rummut, Suomen sotilasmusiikin perinteitä sanoin, kuvin ja sävelin*. Helsinki: Kaartin jääkäriyrykmentin kiltä.

## LIITTEET

### Liite 1.

#### Saatekirje

25.1.2021

Hei!

Opiskelen Jyväskylän yliopistossa musiikkikasvatusta, ja työskentelen päätoimisesti Rakuunasoittokunnassa klarinetin äänenjohtajana. Teen parhaillaan pro gradu -tutkielmaa sotilasmusiikkialan rekrytoinnista. Verkkokyselyllä pyrin kartoittamaan syitä rekrytointiongelmien takana sekä mielikuvia, joita sotilasmusiikkiala vastajissa herättää. Kysely on suunnattu sotilasmusiikkialalla työskenteleville soittajille sekä muille ammattimuusikoille ja pääinstrumenttinaan puhaltimia tai lyömäsoittimia soittaville musiikin ammattiopiskelijoille.

Lisätietoja saat halutessasi minulta sekä tutkielmani ohjaajalta Erja Kososelta. Yhteystietomme löydät viestin lopusta.

Jokainen vastaus on tärkeä mahdollisimman laajan kokonaiskuvan rakentumisen kannalta. Vastaamaan pääset klikkaamalla linkkiä tai kopioimalla sen selaimesi osoitekenttään.

<https://webropol.com/s/rekrytointisotilasmusiikkialalla>

Kysely koostuu monivalintakysymyksistä, ja siihen vastaaminen kestää 5–10 minuuttia. Vastausaikaa on 1.3.2021 asti.

Kyselyyn vastataan täysin anonyymisti. Aineistonkeruu perustuu tutkimuslupa (asiakirja AQ23666). Aineiston analyysin ja tulosten raportoinnin jälkeen hankittu aineisto hävitetään asianmukaisesti. Valmis tutkielma tallennetaan Jyväskylän yliopiston opinnäytepankkiin.

Ystävällisin terveisin,

Hanna Varis

**Liite 2.****Kyselylomake**

Rekrytointi sotilasmusiikkialalla

Ikä?

Sukupuoli?

- nainen
- mies
- muu
- en halua kertoa

Missä olet suorittanut korkeimman tutkintosi musiikin alalla?

- soitto-oppilaskoulussa
- toisen asteen oppilaitoksessa
- ammattikorkeakoulussa
- yliopistossa
- minulla ei ole ammattitutkintoa musiikin alalta

Mikä on pääinstrumenttisi?

Oletko suorittanut asepalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen?

- kyllä
- en
- en, mutta se on suunnitelmassa
- suoritan parhaillaan asepalvelusta tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta

Oletko joskus työskennellyt päätoimisesti sotilasmusiikkialalla?

- kyllä
- en

Missä työskentelet tällä hetkellä? (voit valita useita)

sotilasmusiikkialalla - opetustehtävissä - muusikkona (muu kuin sotilasmusiikkiala) - olen opiskelija - en työskentele tai opiskele tällä hetkellä

Kumpi seuraavista sanoista kuvaa paremmin mielikuvaasi sotilasmusiikkialasta?

1. rento - jäykkä
2. yksipuolinen - monipuolinen
3. johtajakeskeinen - demokraattinen
4. nykyaikainen - vanhanaikainen
5. tylsä - mielenkiintoinen
6. tasa-arvoinen - epätasa-arvoinen
7. uudistuva - kaavoihin kangistunut
8. naisvaltainen - miesvaltainen
9. näyttävä - arkinen
10. amatöörimäinen - ammattimainen
11. selkeä - vaikeaselkoinen
12. luova - mielikuvitukseton

(kysymykset sotilasmusiikkialalla työskenteleville)

Kuinka pitkään työsuhteesi sotilasmusiikkialalla on (yhteensä) kestänyt?

- alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

Miksi hakeuduit sotilasmusiikkialalle? (voit valita useita)

mahdollisuus työskennellä ammattimuusikkona - Puolustusvoimien maine luotettavana työnantajana - alalla työskentelevä tuttavani suositteli - soitonopettajani suositteli - varusmiespalveluksen suorittaminen soittokunnassa herätti mielenkiintoni - kävin soittokunnan konsertissa ja kiinnostuin asiasta - minua pyydettiin hakemaan - tehtävä sattui olemaan auki, kun työnhaku oli ajankohtaista - ajauduin alalle sattumalta - ei mikään edellisistä

Mitkä ovat nykyisen työtehtäväsi parhaat puolet? (voit valita useita)

työni on palkitsevaa - työni on merkityksellistä - työni on sopivan haastavaa - työni on monipuolista - pystyn vaikuttamaan työni sisältöön - työssäni on selkeät tavoitteet - esimieheltä saatava tuki ja arvostus - työkavereilta saatava tuki ja arvostus - riittävä palkkaus - työn pysyvyys - hyvä työilmapiiri - joustavat työajat - etenemismahdollisuudet - ei mikään edellisistä

Mitkä tekijät vähentävät työmotivaatiotasi? (voit valita useita)

työni ei ole riittävän palkitsevaa - työni ei ole riittävän merkityksellistä - työni on liian haastavaa - työni ei ole riittävän haastavaa - työni on yksipuolista - minulla ei ole vaikutusmahdollisuuksia työni sisältöön - työni tavoitteet ovat epäselviä - esimieheni ei tue ja arvosta minua riittävästi - työkaverini eivät tue ja arvosta minua riittävästi - palkkakehitys on riittämätön - työn epävarmuus - huono työilmapiiri - joustamattomat työajat - ei riittäviä etenemismahdollisuuksia - ei mikään edellisistä



(kysymykset vastaajille, jotka eivät työskentele sotilasmusiikkialalla)

Tunnetko sotilassoittajan tehtävän kelpoisuusehdot?

- kyllä
- en

Kuinka hyvin tunnet sotilasmusiikkialaa?

- en lainkaan
- hieman
- jonkin verran
- hyvin
- en osaa sanoa

Olisitko kiinnostunut työskentelemään päätoimisesti sotilasmusiikkialalla, mikäli se olisi mahdollista?

- kyllä
- ehkä
- en

(jos vastaus edelliseen "kyllä" tai "ehkä")

Miksi et kiinnostuksestasi huolimatta ole päätynyt sotilasmusiikkialalle? (voit valita useita)

soittajan tehtävä vaatii asepalveluksen tai naisten vapaaehtoista asepalveluksen - minulla ei ole Suomen kansalaisuutta - soittotaitoni ei riitä - koesoittotilanne on epämiellyttävä - palkka on huono verrattuna musiikinalan muihin työpaikkoihin - en saavuta hyväksytyä tulosta Cooperin testissä - en ole löytänyt tietoa avoimista tehtävistä - en ole löytänyt sopivaa tehtävää - perhesyistä - työpaikka sijaitsee liian kaukana - minulla ei ole ammattitutkintoa musiikin alalta - työnhaku ei ole ollut ajankohtaista - ei mikään mainituista

(jos vastaus "en")

Miksi et ole kiinnostunut työskentelemään sotilasmusiikkialalla? (voit valita useita)

soittajan tehtävä vaatii asepalveluksen tai naisten vapaaehtoista asepalveluksen - minulla ei ole Suomen kansalaisuutta - soittotaitoni ei riitä - koesoittotilanne on epämiellyttävä - palkka on riittämätön - en saavuta hyväksytyä tulosta Cooperin testissä - työn sisältö ei kiinnosta minua - alalla on huono työilmapiiri - henkilöstön sukupuolijakauma on liian miesvoittoinen - johtamistavat ovat vanhanaikaisia - työolosuhteet ovat huonot - työajat ovat joustamattomia - ei riittäviä etene-  
mismahdollisuuksia - puolustusvoimien arvomaailma ei vastaa omaani - olen kiinnostunut toisenlaisista työtehtävistä - ei mikään mainituista

Oletko osallistunut koesoittoihin viimeisten viiden vuoden aikana? (voit valita useita)  
olen osallistunut sotilassoittokunnan koesoittoon/koesoittoihin - olen osallistunut Puolustusvoimien avustajakoesoittoon/-koesoittoihin - olen osallistunut siviiliorkesterin koesoittoon/koesoittoihin - en ole osallistunut koesoittoihin viimeisten viiden vuoden aikana

Suosittelisitko sotilasmusiikkialaa työpaikkana ammatinvalintaa harkitsevalle?

- kyllä
- ehkä
- en

Mikäli sinulla on lisättävää tai haluat tarkentaa jotain aiempaa vastaustasi voit tehdä sen tässä:

## Liite 3.

Vastaajien perustiedot sotilasmusiikkialan sisällä (N=109)

<b>Muuttuja</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Ikä</b>	18-21	1	0,9
	22-25	9	8,3
	26-30	13	11,9
	31-37	20	18,4
	38-45	31	28,4
	46-55	35	32,1
<b>Sukupuoli</b>	nainen	21	19,3
	mies	88	80,7
<b>Pääinstrumentti</b>	klarinetti	23	21,1
	trumpetti	16	14,7
	saksofoni	13	11,9
	pasuuna	11	10,2
	käyrätorvi	10	9,2
	huilu	8	7,3
	lyömäsoittimet	8	7,3
	baritonitorvi	6	5,5
	tuuba	6	5,5
	oboe	3	2,8
	fagotti	2	1,8
	bassopasuuna	1	0,9
	intendentti	1	0,9
	kapellimestari	1	0,9
	<b>Koulutus</b>	soitto-oppilaskoulu	8
toinen aste		28	25,7
ammattikorkeakoulu		31	28,4
yliopisto		31	28,4
ei tutkintoa		11	10,2
<b>Asepalvelus</b>	kyllä	102	93,6
	ei	6	5,5
	suunnitelmissa	1	0,9
<b>Työ</b>	sotilasmusiikkiala	102	93,6
	opetustehtävät	12	11,0
	muusikko (muu kuin sot.mus.)	19	17,4
	joku muu	3	2,8
	opiskelija	13	11,9
	ei työskentele tai opiskele	1	0,9

## Liite 4.

Vastaajien perustiedot sotilasmusiikkialan ulkopuolelta (N=72)

<b>Muuttuja</b>		<b>N</b>	<b>%</b>	
<b>Ikä</b>	16-17	2	2,8	
	18-21	24	33,3	
	22-25	25	34,7	
	26-30	11	15,3	
	31-37	2	2,7	
	38-45	4	5,6	
	46-55	4	5,6	
<b>Sukupuoli</b>	nainen	39	54,2	
	mies	31	43,1	
	en halua kertoa	2	2,7	
<b>Pääinstrumentti</b>	lyömäsoittimet	17	23,6	
	huilu	13	18,1	
	klarinetti	11	15,3	
	saksofoni	7	9,8	
	fagotti	6	8,3	
	trumpetti	5	6,9	
	käyrätorvi	4	5,6	
	piano	3	4,2	
	oboe	2	2,7	
	tuuba	2	2,7	
	kapellimestari	1	1,4	
	pasuuna	1	1,4	
	<b>Koulutus</b>	toinen aste	29	40,3
		ammattikorkeakoulu	10	13,9
yliopisto		14	19,4	
ei tutkintoa		19	26,4	
<b>Asepalvelus</b>	kyllä	26	36,1	
	ei	34	47,2	
	suunnitelmissa	8	11,1	
	käynnissä	4	5,6	
<b>Työ</b>	opetustehtävät	17	23,6	
	muusikko (muu kuin sot.mus.)	20	27,8	
	joku muu	9	12,5	
	opiskelija	60	83,3	
	ei työskentele tai opiskele	1	1,4	