

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ANALIZA KARIERNIH POTI KLASIČNIH GLASBENIKOV V
SLOVENIJI**

Ljubljana, september 2016

PRIMOŽ ZEMLJAK

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisani Primož Zemljak, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Analiza kariernih poti klasičnih glasbenikov v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Nado Zupan,

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD	1
1 KARIERA.....	3
1.1 Opredelitev pojma kariera	3
1.2 Tradicionalno pojmovanje kariere	4
1.3 Sodobna pojmovanja kariere	5
1.4 Dejavniki kariernega uspeha.....	7
1.5 Značilni tipi sodobnih karier.....	9
1.5.1 Protejska kariera	9
1.5.2 Kariera brez meja.....	11
1.5.3 Kariera s srcem	11
1.5.4 Portfeljska kariera.....	13
2 KARIERA KLASIČNIH GLASBENIKOV	14
2.1 Možnosti delovanja klasičnih glasbenikov po zaključku šolanja	14
2.2 Položaj klasičnega glasbenika v sodobni družbi.....	15
2.3 Dejavniki uspešne kariere klasičnih glasbenikov	16
2.4 Karierne možnosti klasičnih glasbenikov.....	17
2.4.1 Klasični glasbeniki kot izvajalci glasbe	17
2.4.2 Kariera poučevanja	18
2.4.3 Klasični glasbeniki, ki primarno niso izvajalci glasbe.....	20
2.4.4 Alternativne zaposlitvene možnosti klasično izobraženih glasbenikov.....	20
2.5 Posebnosti kariernih poti klasičnih glasbenikov	22
2.5.1 Odnos in zadovoljstvo pri opravljanju poklica.....	22
2.5.2 Razvoj in upad zmogljivosti klasičnih glasbenikov	24
2.5.3 Karierni koraki klasičnih glasbenikov	24
2.5.3.1 Opredelitev kariernih korakov klasičnih glasbenikov.....	24
2.5.3.2 Karierni korak od izobraževanja k poklicni zaposlitvi.....	26
2.5.3.3 Karierni koraki prostovoljne in neprostovoljne narave.....	27
2.5.3.4 Upokožitev klasičnih glasbenikov	28
3 PRIMERI KARIERNE POTI SLOVENSКИH KLASIČNIH GLASBENIKOV ...	28
3.1 Izobraževanje klasičnih glasbenikov v Sloveniji	28
3.2 Možnosti zaposlitve klasičnih glasbenikov v Sloveniji	30
3.3 Izbrani primeri kariernih poti klasičnih glasbenikov v Sloveniji	33
3.3.1 Metodologija.....	33
3.3.2 Rezultati intervjujev	35
3.3.2.1 Širši kontekst karier slovenskih klasičnih glasbenikov	35
3.3.2.2 Značilnosti posameznih karier in karierne poti.....	38
3.3.3 Razprava o rezultatih in odgovori na raziskovalna vprašanja.....	42

SKLEP.....	45
LITERATURA IN VIRI.....	49
PRILOGE	

UVOD

Ob hitro razvijajočem se okolju smo priča številnim spremembam. Te so edina konstanta v nizu spremenljivih determinant hitrega življenja. Spremembe so dejansko nuja, saj brez njih ne bi bilo evolucije in posledično napredka. Da človeku uspe krmariti med številnimi izzivi in novonastalimi družbenimi strukturami, mora biti prilagodljiv. Slediti spremembam je danes edini učinkoviti način preživetja.

Posameznikovo življenje je neločljivo povezano z okoljem, v katerem živi in deluje. Sestavljajo ga tako narava kot družbeni dejavniki, v katere je vpeto življenje slehernega izmed nas. Delo je tisto, ki posamezniku ne zagotavlja le dohodka, s katerim se lahko preživlja, temveč mu daje tudi določeno osebno zadovoljstvo in uspehe, ki so pogosto več vredni kot plačilo za opravljeno delo. Psihološko doživljanje uspeha posameznika je podlaga za njegov socialni in osebni razvoj.

Tema diplomskega dela se dotika posameznikovega življenja, povezanega z delom. Delovna področja so številna, prav tako je posameznih poti do njih poljubno mnogo. Kariera je izraz, ki torej označuje posameznikovo poklicno in življenjsko pot (Brečko, 2006). V preteklosti je bil izraz uporabljen kot zaporedje vertikalnih pomikov v neki hierarhični organizaciji in je odražal posameznikov uspeh ter s tem povezano moč, vpliv in ugled (Hall, 1996). Vse skupaj se je pogosto merilo s količino denarnega nagrajevanja. Danes so kariere drugačne. Predvsem hitro spreminjajoče se okolje narekuje nove oblike organiziranja dela. Podjetja in organizacije se spreminjajo. Nekatere hitro, druge komaj opazno. Številni v tekmi za obstoj na trgu propadejo, drugi zopet vzniknejo. Vsem uspešnim pa je skupno to, da sledijo spremembam v družbi. Podobno je s posameznikom in njegovim delom. Znanje še nikoli v preteklosti ni bilo tako zelo podvrženo kratkemu roku trajanja. Spretnosti in veščine, ki smo se jih naučili v času svojega izobraževanja, se pogosto v desetletju popolnoma spremenijo. Posamezniki so se zato primorani nenehno usposabljeni, nadgrajevati svoje znanje, spoznavati nove oblike dela in slediti stalnim spremembam. V preteklosti je bil pogost pojav, da je človek v svoji delovni dobi opravljal delo pri enem delodajalcu. V sedanjosti mnogi posamezniki pogosto zamenjajo ne le delodajalca, temveč tudi poklic (Baruch, 2006). Neredko zasledimo, da posameznik v svoji življenjski delovni dobi zamenja celo več poklicev.

Slovar slovenskega knjižnega jezika (v nadaljevanju SSKJ) opredeljuje glasbenika kot osebo, ki se ukvarja z glasbo, pri čemer glasbenike deli na ustvarjalne in poustvarjalne (SSKJ, 2014). Poklic klasičnega glasbenika je zelo specifičen. Glasbeniki so izpostavljeni visoko tekmovalnemu trgu dela, na katerem od nekdanje vlada visoko nesorazmerje med ponudbo in povpraševanjem (Drapkin, 2008). Le malo klasično izobraženih glasbenikov namreč zasede delovno mesto, za katerega so se izobraževali. Posledično smo priča raznolikim delom, ki jih v času svoje karijerne poti opravljajo klasični glasbeniki. Če pogledamo v zgodovino, hitro ugotovimo, da so se klasični glasbeniki že več stoletij

ukvarjali z različnimi deli hkrati, ki pogosto med seboj niso bila povezana (Bennett, 2008). Vseskozi so bili glasbeniki odvisni od številnih bogatih mecenov in ljubiteljev kulture, predvsem pa od svojega lastnega dela in uspešnosti pri opravljanju tako osnovnega poslanstva (dejavnosti) kot tudi mnogoterih dodatnih delovnih nalog. V sodobnem času pojav novih tehnologij odpira številne možnosti delovanja predvsem na področju zabavne industrije in dejavnosti v prostem času. Na eni strani se srečujemo z izobraževanjem mladih in pojavom zabavne industrije, na drugi strani pa je očiten pojav hitro starajoče se družbe. Vse to spreminja koncepte tradicionalnih, enosmernih, stabilnih kariernih poti v večsmerne, dinamične in spremenljive (Baruch, 2006).

Namen diplomskega dela je predstaviti izzive, s katerimi se na svoji karierni poti srečujejo klasični glasbeniki, in prikazati tipične karierne poti slovenskih klasičnih glasbenikov. Cilji diplomskega dela so spoznati različne nove oblike karier, opredeliti dejavnike, ki vplivajo na karierne poti klasičnih glasbenikov, raziskati karierne poti slovenskih klasičnih glasbenikov ter s pomočjo intervjuja prikazati posamezne konkretne kariere posameznikov iz poklicnih simfoničnih orkestrrov in glasbenih šol v Sloveniji.

Pri izdelavi diplomskega dela sem v teoretičnem delu preučil domačo in tujo literaturo s področja karier in klasičnih glasbenikov, uporabil sem metodo kompilacije in sinteze različnih ugotovitev. V empiričnem delu pa sem izvedel kvalitativno raziskavo s pomočjo strukturiranega intervjuja s sedmimi slovenskimi klasičnimi glasbeniki. Namen intervjujev je bil ugotoviti njihovo razumevanje položaja klasičnih glasbenikov v Sloveniji in okolja, v katerem delujejo. Prav tako so me zanimale številne značilnosti konkretnih kariernih poti klasičnih glasbenikov v Sloveniji in vzroki za njihovo spreminjanje.

V diplomskem delu najprej opredelim pojem kariera in ga opišem z različnih zornih kotov posameznih avtorjev, ki odsevajo tako različna obdobja, v katerih so pojmovanja nastala, kot tudi različne discipline, z vidika katerih je obravnavan predmet preučevanja. V drugem poglavju poskušamo opredeliti pojem kariere z vidika klasičnih glasbenikov in njihove življenjske poti. Izvirne strokovne literature s tega področja je tudi v svetovnem merilu izrazito malo in je še le v razvoju. Rezultati posameznih raziskav pa kažejo, da so klasični glasbeniki večinoma tisti, ki v delovni dobi zamenjajo več poklicnih področij. Njihova osnovna dejavnost – izvajanje klasične glasbe jim v večini primerov preprosto ne more zagotoviti zadostne količine sredstev za življenje. V tretjem poglavju se dotaknem izobraževalnega sistema klasičnih glasbenikov v Sloveniji. Ta poteka vzporedno s splošnim izobraževalnim sistemom in je nekakšen unikum v razvitih državah. Njegova posebnost je sistem glasbenih šol, ki jih financira država. Po podatkih statističnega urada glasbene šole obiskuje nekaj manj kot 15 % vseh osnovnošolcev v Sloveniji, kar ima nedvomno pozitiven vpliv tako na vzgojo in izobraževanje mladih kot na aktivno preživljanje njihovega prostega časa. Med izzivi šolskega sistema v prihodnosti bo nedvomno tudi iskanje načinov za pripravo diplomantov umetniških poklicev na njihovo poklicno pot, ki bo v večini primerov raznovrstna in večsmerna.

Na koncu obravnavam karierne poti izbranih slovenskih klasičnih glasbenikov in jih obravnavam na podlagi zastavljene metodologije. Nalogo sklenem z intervjujem sedmih klasično izobraženih glasbenikov. Vprašanja razdelim na dva dela. Prvi del odgovorov označuje širši kontekst okolja, v katerem delujejo klasični glasbeniki. Drugi del odgovorov pa nam poda osnovne značilnosti posameznih karier klasičnih glasbenikov v Sloveniji.

1 KARIERA

1.1 Opredelitev pojma kariera

V strokovni literaturi je moč zaslediti različno pojmovanje kariere. Pojmovanja se razlikujejo tako glede na čas, v katerem je bil izraz obravnavan, kot glede na (zunanje) dejavnike, ki vplivajo na opredelitev izraza. V osnovi je pojem kariera tesno povezan z življenjsko in poklicno potjo (Veliki slovar tujk, 2002, str. 551). Izraz je uporabljen v različnih kontekstih. Kadar opisujemo pojem kariera, ne mislimo nujno na vertikalne premike, temveč na delovne izkušnje ter njihovo kronologijo (Brečko, 2006). S proučevanjem karier se ukvarjajo različne vede; od psihologije, sociologije in antropologije, do ekonomske oziroma organizacijske vede. Sodobnejši koncepti opredelitve združujejo več različnih ved. Glede na različno uporabo in razumevanje pojma kariera je moč zaslediti precejšnjo neenotnost v strokovni literaturi. Ta neenotnost se kaže tako na področju pojmovanja in razumevanja izraza kot tudi njegove uporabe v različnih zgodovinskih obdobjih. Dejstvo je, da med avtorji ne zasledimo poenotene uporabe pojma »kariera« in da še najbližji širši skupni pomen ponuja izraz »razvoj kariere« (Straby, 2002). Ta izraz obenem poudarja dinamičnost preučevanega pojma.

Eden izmed pomembnejših avtorjev s področja proučevanja karier (Schein, 1978) povezuje pojem kariera z vseživljenjskim učenjem in izobraževanjem. Tu je razvoj posameznikove kariere je neločljivo povezan s človekovim psihosocialnim razvojem ter družinskim življenjem. Konrad (1996, str. 4) kariero opisuje kot zaporedje pozicij, ki jih posameznik opravlja v svoji zaposlitveni dobi. Možina, Florjančič in Gabrijelčič (1984) pojem kariera povezujejo z delovnim razvojem. Po njihovem »delovni razvoj pomeni uveljavitev posameznika na nekem področju delovanja«. Nekoliko novejša definicija kariere (Baruch & Rosenstein, 1992) jo opredeli kot »proces razvoja posameznika vzdolž njegove poti različnih izkušenj in zaposlitev v eni ali več organizacijah«.

Javrh (2008) pa navaja sorodne pojme in izraze oziroma izpeljanke pojma kariera, ki kažejo na pestrost strokovnega izrazja na tem področju:

- kariera kot napredovanje,
- kariera kot izraz za poklic,
- zaradi ozkega pomena same besede različni avtorji dodajajo dopolnjujoče izraze, kot so

življenjska kariera, delovna kariera, razvoj kariere.

Dolgo so izraz kariera dojemali kot poimenovanje za poklic, vendar izraz kariera in poklic nista sopomenki. Hall (2002) kariero razume kot zaporedje delovnih izkušenj, ki jih posameznik pridobi z delom, tekom svojega življenja. Brečko (2006, str. 34) označuje poklic kot »tisto, kar posameznik dela, in ne stopnje ali smeri izobrazbe«. Sicer pa je raba pojma primerna za razumevanje dinamičnosti kariere. Poklic je ožji pojem, ki v našem primeru služi pri opredelitvi pojma kariera. Kariera je torej širši pojem in je vsota del, ki jih posameznik opravlja v svojem življenju (Kopelman, Feldman, McDaniel, & Hall, 2012). Avtorica Brečko (2006, str. 44) obenem navaja, da se številni avtorji nagibajo k opredelitvi, da »je kariera subjektivno doživljanje preteklosti, sedanjosti in prihodnosti na vseh področjih življenja«.

Z vidika opredelitve pojma kariera v različnih časovnih obdobjih lahko v grobem ločimo tradicionalno in sodobno pojmovanje kariere, ki ju bolj podrobno opisujem v naslednjih poglavjih. V preteklosti so avtorji kariero dojemali kot izraz za vertikalno pomikanje, pri čemer so bili dohodek, moč, status in ugled pomembni dejavniki vrednotenja teh pomikov (Baruch, 2006). Starejše definicije kariere so tako pojmovane preprosto, enoplastno in karierni modeli imajo čisto, enodimenzionalno, enosmerno obliko napredovanja.

Novejši koncepti vključujejo posameznikovo življenje ter posameznikov strokovni, osebnostni in delovni razvoj (Možina et al., 1984). Sodobni karierni modeli so v nasprotju s tradicionalnimi fleksibilni in večsmerni (Baruch, 2004). Tradicionalno so organizacije imele vpliv na razvoj posameznikove kariere v smislu nekakšnega ukazovanja ter kontrole nad posameznikom in njegovo kariero. Novejši pogledi poudarjajo novo vlogo organizacije, ki je pomembna v smislu, da zaposlenim nudi podlago, okvire in podporo ter omogoča razvoj posameznikovih poklicnih kvalitiet. Organizacija je torej tista, ki posamezniku zgolj omogoča razvoj uspešne kariere (Baruch, 2006). Vendar pa Baruch (2006) zanika, da naj bi bil tradicionalen sistem karier »mrtev«, vendar pa danes vsekakor danes ne predstavlja več edinega merila uspešnosti posameznikove kariere. Po njegovem mnenju pa ima današnje upravljanje sodobne posameznikove kariere namreč značilnosti tako tradicionalnih kot novejših vzorcev (na primer protejska kariera, kariera brez meja, ki jih podrobneje opisujem v nadaljevanju).

1.2 Tradicionalno pojmovanje kariere

Tradicionalno pojmovanje razume kariero v povezavi s poklicem oziroma kot napredovanje na delovnem mestu. Tradicionalne kariere so bile urejene hierarhično (Wilensky, 1961). Vzpenjanje po lestvi kot sinonim napredovanja pa je bil bistveni pokazatelj uspeha posameznikove kariere (Baruch, 2006). Razumevanje se večkrat nanaša na zaposlitev. Med vsemi tradicionalnimi označbami pojmovanj, ki sem jih zasledil, po mojem opažanju izstopa Hallova (1996, str. 1), ki orisuje tradicionalno pojmovanje kot

»serijo vertikalnih pomikov, s stalnim povečevanjem dohodka, moči statusa in varnosti«. V preteklosti so imele kariere tri značilnosti: bile so predvidljive, imele so visoko stopnjo varnosti in stabilnosti in bile so linearne (Baruch, 2006).

Za starejše razumevanje pojma kariera je torej značilno (Javrh, 2008):

- oznaka za napredovanje (kot pot napredovanja v delovni organizaciji ali pa kot značilnost posameznika);
- profesionalni status oziroma položaj (opredeljena je le v tesni povezavi s poklicem);
- kariera kot poklicna stabilna pot na enem zaposlitvenem področju oziroma tesno povezanih področjih (na primer kariera v vojski).

Tradicionalne vzorce karier je danes med drugim mogoče zaslediti v javnem sektorju. Tradicionalni karierni sistemi so bili osnovani na hierarhičnem principu (Baruch, 2004). To je povezano s preprostim dejstvom, da je bil ta sistem uveljavljen in prisoten po obdobju industrijske revolucije. Industrijska revolucija je v bistvu povzročila rast kariernih modelov, ki bi jim lahko rekli tudi birokratski karierni modeli. V takem sistemu so ljudje tekmovali za napredovanja. Število napredovanj v povezavi s številom delovnih mest, na katere so lahko napredovali, je bilo omejeno. Vzpenjanje po hierarhični lestvi je bil najbolj značilen pokazatelj posameznikove uspešne kariere.

1.3 Sodobna pojmovanja kariere

Novejši avtorji pojem kariera umeščajo v posameznikovo življenje ter kariero označujejo kot izkušnje, ki si jih posameznik nabira tekom življenja (Hall, 1996). Poklicna pot je izraz, ki naj bi bil bližje sodobnemu pojmovanju kariere. Precej novejših avtorjev se tako namesto pojma kariera uporablja izraz »razvoj kariere«, ki je precej širši in poudarja dinamičnost (Javrh, 2008). Baruch in Rosenstein (1992) razumeta kariero kot proces razvoja zaposlenega. Ta razvoj naj bi potekal skozi njegove delovne izkušnje v različnih organizacijah.

Razlage sodobnih pojmovanj kariere se opirajo na zaporedje delovnih izkušenj pri posamezniku (Arthur & Rousseau, 1996). Gre torej za nekakšno opisovanje poklicne poti, sledenje poklicnim korakom. Sodobne razlage pojma kariera so praviloma kompleksnejše in upoštevajo več dejavnikov: posameznika, njegovo družinsko življenje, njegove delovne izkušnje skozi obdobje, tudi njegove vrednote (Javrh, 2008, str. 72). Sodobna pojmovanja torej razumejo kariero vse širše. Brečko (2006, str. 31) pojmuje kariero kot »nevtralen okvir za odločitve posameznika v zvezi s poklicem«. Pojem se širi tudi na področje prostega časa oziroma časa nezaposlenosti. Pomemben vidik obravnave pa predstavlja tudi vpliv drugih okolij, v katere je vpet posameznik in njegova družina.

Novejše definicije pojma kariera torej niso statične, temveč kariero pojmujejo kot dinamičen proces. V nadaljevanju opisujem nekaj značilnih pojmov v sodobnem pojmovanju kariere:

- **Vseživljenjska kariera:** Gysbers (1997) se osredotoča na celotno osebo in je v razumevanje pojma kariere vključil celo **vloge**, v katerih se v različnih življenjskih obdobjih znajde posameznik (na primer kot učenec, delavec, član družine, starš), posameznikovo **okolje** (na primer dom, šola, delovno mesto) ter dogodke, ki se zgodijo v njegovem življenju, bodisi načrtovano ali nenačrtovano (vstop v službo, poroka, ločitev, upokojitev). Po njegovem razumevanju kariere obstajajo le, »če jih ljudje živijo«. Osredotočene so torej na osebo.
- Hall (1996) je avtor koncepta »**protejske kariere**«. Nekateri slovenski avtorji ta koncept imenujejo »spremenljiva kariera« (na primer Boštjančič & Ferjančič, 2012). Tovrstno oznako kariere v nasprotju s tradicionalnimi označbami ne vodi organizacija, temveč posameznik. Značilnost tovrstnega pojmovanja kariere je vpliv pogostih sprememb. Spremembe zahtevajo posameznikovo inventivnost v smislu iskanja novih idej, novih in učinkovitejših načinov in poti za izvirno reševanje vsakodnevnih problemov ter udejanjanje določenih zamisli na inovativen način. Gonilo tovrstnih karier naj bi bil psihološki uspeh (znotraj posameznika), manj pa zunanje določene oblike uspeha. Gre za proces učenja, reševanja problemov in nenehnega usklajevanja (Schein, 1978). Hall (1996) tako v nasprotju s tradicionalnim pojmovanjem kariere v definicijo pojma vpelje tudi z delom povezane vseživljenjske izkušnje posameznika ter kariero vidi kot zaporedje manjših ciklov.
- V organizacijah so se sčasoma začele rušiti določene hierarhične značilnosti. Meje med posameznimi strukturami so postajale ohlapne ali pa so se delno izbrisale. Tako govorimo o organizaciji »brez meja« (angl. *boundaryless*) in tudi **karieri brez meja** (Arthur & Rousseau, 1996). Avtorji za pojav uporabljajo tudi sinonim »kaos«, ki pa ga seveda ne moremo vzeti dobesedno. Kot pri drugih stvareh se tudi tu srečamo z dvema skrajnima primeroma; organizacije nikoli niso v celoti povsem hierarhično urejene (red), prav tako pa nikoli nimajo značilnosti tistih, v katerih ni mej (kaos). Dejansko stanje lahko najdemo na lestvici, ki povezuje obe skrajnosti.

V nasprotju s starim pojmovanjem je danes moč zaslediti povsem nasprotno značilnosti, kot so stalna spremenljivost, dinamika, vsestranska pretočnost. Posledično so kariere nepredvidljive, še bolj ranljive in večsmerne (Baruch, 2006). Kadar govorimo o karieri, jo nujno povežemo s človekom in okoljem, v katerem deluje oziroma s področjem delovanja. Tudi za okolje, v katerega so organizacije vpete, lahko rečemo, da je ponekod relativno stabilnejše kot drugod, zato je posledično moč zaznati bodisi značilnosti tradicionalnega sistema bodisi novega, dinamičnega in fleksibilnega sistema. O mnogih organizacijah lahko rečemo, da so v današnjem dinamičnem okolju manj toge, ampak kljub temu še vedno ne povsem »fluidne«. Posamezniki so tisti, ki prevzemajo kontrolo in odgovornost za razvijanje svojih karier. Še vedno pa je splošno zaznana percepcija, da so poglavitne

lastnosti uspešne kariere povezane z naslednjimi značilnostmi (Baruch, 2006): vzpenjanje po hierarhični lestvi, visoki zaslužki ter dosežen status in moč.

Glede pojmovanja karier je dolgo veljalo, da so le-te strukturirane (na primer Wilensky, 1961) – organizacijsko usmerjene. Novejša pojmovanja poudarjajo odmik od organizacije in prevzem posameznikove odgovornosti za svojo kariero – osebna usmerjenost. Kariera je bila po starejšem pojmovanju gledana zgolj z ene perspektive (običajno s pogleda ene discipline – organizacijske). Novejša pojmovanja nujno vključujejo več disciplin, ki osvetljujejo predmet obravnave z več zornih kotov. Že Konrad (1996) je omenil, da je kariero nujno obravnavati na ta način. Govorimo lahko o multidisciplinarni obravnavi. Te discipline so: psihologija, socialna psihologija, sociologija, antropologija, ekonomija, politične vede, zgodovina in geografija.

Kot že omenjeno, živimo v kompleksnejšem okolju kot kadar koli v preteklosti. Posameznik, ki je neločljivo povezan s kariero kot predmetom obravnave, je v svojem življenju nosilec različnih vlog. Veliko avtorjev se strinja, da imajo različni posamezniki različen pogled na cilje njihovih karier in različne perspektive, kaj za njih pomeni uspešna kariera (na primer Baruch, 2006; Bennett, 2009).

1.4 Dejavniki kariernega uspeha

Merila, po katerih sodimo uspešnost neke kariere, so različna. Za nekatere ljudi je najpomembnejši finančni pokazatelj. Vsesplošno je sprejeto dejstvo, da je finančni dejavnik zelo pomemben, še posebej, če govorimo o zagotavljanju finančnih sredstev za zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb. Če bi uspešnost kariere merili le v denarju, pa bi stvari preveč poenostavili. Glede na model protejske kariere, ki ga je razvil Hall (1996), posameznik dojema uspeh kot subjektivno doseganje osebnih in poklicnih ciljev. Ko govorimo o uspešnosti karier glasbenikov pa lahko rečemo, da glasbeniki doživljajo uspešnost svoje kariere z vidika izvajalske aktivnosti (na primer koncertni nastopi, snemanja, pojavljanje v medijih) in s tem povezanega posameznikovega statusa in ugleda (Bennett, 2009).

Dejavnike kariernega uspeha lahko razdelimo na zunanje in notranje (Baruch, 2006). Med zunanje dejavnike kariernega uspeha lahko štejemo posameznikovo plačo in položaj na hierarhični lestvici, notranji dejavniki pa predstavljajo posameznikovo subjektivno oziroma psihološko dožemanje uspeha, kjer pridejo do izraza posameznikove vrednote.

Denar je za mnoge izjemno pomemben motivacijski dejavnik, kljub temu pa ima za različne ljudi različen pomen (Zupan, 2001). Avtorica se sklicuje na Herzberga, po katerem za mnoge ljudi denar ni najpomembnejši spodbujevalec, pomembneje je, da ima posameznik občutek, da dobro dela. Poleg denarja med dejavnike nagrajevanja štejemo tudi odnos delodajalca do zaposlenega ter vse kar mu ponuja; Osebno rast, spodbudno

delovno okolje, ugodne delovne razmere, ter perspektivno prihodnost. Za delodajalca je plača strošek, z drugega vidika pa je zagotovo naložba, ki se delodajalcu povrne zaradi zadovoljnega zaposlenega, ki je posledično bolj produktiven. Koristi so torej obojestranske, vpliv na kakovost življenja posameznika kot zaposlenega pa je izrazito pozitiven (Zupan, 2001). Finančni vidik vrednotenja uspešnosti kariere je pomemben še zlasti tedaj, ko si posameznik s svojim rednim delom ni več sposoben zagotoviti dovolj sredstev za preživljanje. V sodobnem času pa postaja ta problem žal čedalje bolj izrazit za večino ljudi (Baruch, 2006).

Novejši koncepti oblik karier (protejska kariera, kariera brez meja) pogosto poudarjajo pomen posameznikovega subjektivnega doživljanja uspeha. Posamezniku so v tem primeru pomembnejši občutki samouresničevanja, izpopolnitve in osebnega zadovoljstva pri opravljanju svojega dela. Za ljudi je zelo pomembno, kako delo uspešno umestijo v svoje življenje in ga uskladijo z ostalimi komponentami, kot so družina, družba in prosti čas. Zaradi hitrega tempa življenja in spremenljivih oblik zaposlitev v sodobnem času, postajajo meje med delovnim časom in prostim časom pogosto zabrisane. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja postaja pomemben dejavnik, ki vpliva na zadovoljstvo pri opravljanju poklica. Posameznik, ki uspe združiti svoj hobi oziroma aktivnost, ki jo z veseljem opravlja zunaj svojega delovnega časa, s svojim poklicnim delom, ima dejansko srečo. Za poklicnega glasbenika lahko trdimo, da je njegov hobi na nek način tudi služba. Biti profesionalni glasbenik pomeni živeti z glasbo. Med prostim in delovnim časom so na področju umetniških poklicev pogosto zabrisane meje. Glasba posamezniku postane način življenja. Jen (2014) ugotavlja, da mnogo klasičnih glasbenikov razume kot uspeh to, da se poklicno ukvarjajo z izvajanjem glasbe. Ista avtorica (Jen, 2014, str. 27) razdeli dejavnike kariernega uspeha, kot ga dojemajo klasični glasbeniki, na naslednja področja:

- finančno področje (posameznik si s tem zagotovi stabilen vir prihodka, ki mu omogoča preživljanje);
- priznanje (s tem je mišljeno, da je posameznik priznan, cenjen in spoštovan od ljudi, ki so bodisi njegovi sodelavci, sorodniki, učenci ali pa širše občinstvo, ki spremlja njegovo dejstvom na kulturnem področju);
- prispevanje (se nanaša na to, da posameznik deli svoje znanje in izkušnje z drugimi in s tem razširja svoj pozitiven vpliv na okolico);
- samoizpopolnitev (stremenje k temu, da kot glasbenik nenehno napreduješ);
- doseganje lastnih ciljev (posameznik stremi k temu, da z veseljem opravlja (ali pa si jih želi opravljati) naloge na različnih področjih).

Količina stresa na delovnem mestu je prav gotovo med tistimi, ki ga uvrščamo med pomembne dejavnike kariernega uspeha, ki jih organizacije ne bi smele prezreti. Cooper (2005) ugotavlja, da mora biti management v organizacijah posebej pozoren na to, da zaposleni dosegajo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem. Pri tem pa je pomembno dosegati ravnotežje med prenizko in previsoko količino stresa.

Uspeh posameznika v karieri je pogosto določen z doseganjem zastavljenih ciljev. Ljudje, ki si postavljajo višje cilje, dosežejo več. Na področju karier glasbenikov je primer zelo pogost. Nek mlad glasbenik, instrumentalist, ki se v otroštvu odloči, da je njegov cilj postati solist na violini, oziroma koncertni mojster v poklicnem simfoničnem orkestru, bo z veliko verjetnostjo nekoč tudi postal redni član simfoničnega orkestra. Svojo željo – igrati v poklicnem simfoničnem orkestru bo dosegel, četudi ne bo na položaju, ki si ga je v davni preteklosti zastavil kot cilj. Zopet nek drug glasbenik, ki si prav tako želi postati član poklicnega simfoničnega orkestra in se ne želi toliko izpostavljanja, si bo zadal kot cilj postati druga violina. Ker se psihološko ne pripravi na to, da je tudi dosega tega delovnega mesta izjemno težka, mu bo cilj zaposlitve v simfoničnem orkestru veliko težje dosegljiv.

Vendar ni dobro, če so cilji preambiciozni. Takrat se lahko izkažejo kot utopični. Vzemimo primer glasbenika violinista. Ta si zadane cilj postati koncertni mojster v enem izmed državnih orkestrrov. Četudi violinist izpolni predpisane pogoje o zahtevani izobrazbi za to delovno mesto (če se uspe vpisati na umetniško gimnazijo in kasneje na glasbeno akademijo in jo z uspehom zaključiti), je njegova želja pogojena še z vrsto omejitev, kot so razpoložljivost delovnega mesta v danem trenutku, zahtevane delovne izkušnje na podobnem delovnem mestu, uspešno opravljena avdicija (izmed vseh kandidatov avdicijo opravi le najboljši kandidat), uspešno opravljena preizkusna doba itd. Tudi, če ima glasbenik violinist vse zahtevane veščine in znanje ter potrebna tehnična sredstva (izjemno kvaliteten inštrument), so njegove možnosti za doseg cilja izjemno majhne, saj je ob vsej kompleksnosti izbire kandidatov takšnih delovnih mest na voljo izjemno malo (le redko se sprostijo katero izmed zasedenih delovnih mest; teh je na primer v Sloveniji le osem, kandidati za to delovno mesto pa so ob razpisovanju mednarodnih avdicij seveda tudi tuji državljani).

Za doseganje učinkovitosti moramo torej cilje postaviti ambiciozno, toda kljub temu še vedno realno. Ko govorimo o uspehih, ki jih ljudje dosegajo na svoji poklicni poti, moramo izpostaviti vsaj še dve značilnosti, ki kažeta na kompleksnejše vrednotenje uspešnosti kariere (Baruch, 2006). Prva značilnost je ta, da ljudje dosegajo v svoji karieri različne vrste uspehov. Druga pa se nanaša na osebne poglede na dejavnike uspešne kariere. Ti pogledi se skozi leta spreminjajo.

1.5 Značilni tipi sodobnih karier

1.5.1 Protejska kariera

Izraz »protejski« je nastal iz grške mitologije. Protej je bil morski bog, ki je imel v primeru različnih pretečih nevarnosti moč spreminjanja svoje oblike. Ta lastnost spreminjanja in prilagajanja različnim dejavnikom je torej vzrok za poimenovanje protejske kariere. Označba »protejski« ima pozitiven vsebinski pomen in torej odraža prilagodljivost, spremenljivost, prožnost in sposobnost prevzemanja novih oblik.

Da bi posamezniki dosegli svojo zaposljivost, se morajo nenehno prilagajati razmeram na trgu. Psihološko dožemanje uspeha za posameznika je pri tem ključnega pomena. **Prevzemanje novih identitet**, povezanih z novimi aktivnostmi (pri gradnji kariere), je del tega koncepta. Rezultat je dinamična oblika kariere, ki temelji na različnih že obstoječih in novo nastajajočih aktivnostih ter njihovih interakcijah. Bridgstock (2005) navaja razlike med protejsko in tradicionalno obliko kariere, kot so prikazane v Tabeli 1.

Tabela 1: Glavne značilnosti protejske kariere v primerjavi s tradicionalno kariero

Značilnost / Kriteriji	Protejska kariera	Tradicionalna kariera
Fleksibilnost / Varnost	<ul style="list-style-type: none"> – visoka mobilnost, nizka varnost zaposlitve – prenosljive spretnosti in veščine, znanja ter sposobnosti 	<ul style="list-style-type: none"> – nizka mobilnost, – visoka varnost zaposlitve, – specifične sposobnosti in veščine
Poklicne vloge	<ul style="list-style-type: none"> – več poklicnih vlog 	<ul style="list-style-type: none"> – ena poklicna vloga
Vir dohodka	<ul style="list-style-type: none"> – stranka, odjemalec – pogodbe ali računi – več virov dohodka 	<ul style="list-style-type: none"> – zaposlen – plača – en vir dohodka
Motivacijski dejavniki in merilo uspeha	<ul style="list-style-type: none"> – subjektiven, psihološko merjen občutek uspeha 	<ul style="list-style-type: none"> – hierarhična stopnja – plačilo
Odgovornost za razvoj kariere	<ul style="list-style-type: none"> – osebna odgovornost za razvoj kariere – osebne in poklicne mreže so zelo pomembne 	<ul style="list-style-type: none"> – organizacijska odgovornost za razvoj kariere – osebne in poklicne mreže niso tako pomembne

Vir: R. Bridgstock, Australian artists, starving and well – nourished: What can we learn from the prototypical protean career?, 2005, str. 43.

Protejsko kariero upravlja posameznik in ne organizacija. Vključuje posameznikovo izobraževanje, usposabljanje, posameznikove različne izkušnje, delo v različnih organizacijah, spremembe na poklicnih področjih itd. Glavni dejavniki uspeha so posameznikovi notranji občutki in osebno zadovoljstvo, ki zajema njegovo samouresničitev, izpopolnitev in doseg osebni ciljev glede lastne kariere. Protejska kariera je tista, ki vzbuja občutek osebne angažiranosti. Posameznik jo usmerja sam, poganjajo jo njegove osebne vrednote. V tem primeru kariero osebe ne vodi organizacija, temveč oseba sama. Oseba ima torej občutek, da sama nadzoruje svojo kariero. Govorimo lahko o dveh značilnostih protejske kariere, in sicer usmerjenost v posameznika in poenotenje z vrednotami (Kopelman et al., 2012).

Protejska kariera je povezana z nenehnim izpopolnjevanjem, sledenjem spremembam in prilagajanjem novim situacijam. Pripravljenost slediti tem spremembam se kaže v aktivnostih, ki jih je posameznik pripravljen prevzeti nase. Predvsem gre za pripravljenost in predanost nenehnemu izpopolnjevanju in izobraževanju. To je zagotovo ena najpomembnejših značilnosti vsake uspešne kariere. Doživljenjsko učenje in izobraževanje z namenom pridobiti in ohraniti zaposljivost je bistvena značilnost uspešne protejske

kariere (Baruch, 2001). Kot smo že omenili, poklici prihodnjih generacij ne bodo temeljili na stalni zaposlitvi, temveč na stalni zaposljivosti posameznika.

1.5.2 Kariera brez meja

O karieri brez meja govorimo takrat, ko neka karierna pot presega okvire ene same poti znotraj meja enega samega delodajalca (Arthur & Rousseau, 1996). Kot že rečeno, je sodobno okolje postalo spremenljivo in nepredvidljivo. Poleg rasti prebivalstva smo priča tudi pojavu različnih okolij, v katerih se kariere razvijajo. Posledično smo priča dejstvu, da med zaposlenimi v sodobnem času prihaja ne le do menjave zaposlitev, temveč zaposleni tekom svojih karier menjujejo celo svoje poklice.

Tradicionalno varno zaposlitev vse pogosteje zamenjuje pojem zaposljivost (Baruch, 2001). Prilagajanje nenehnim spremembam sili delodajalce v fleksibilnost in sposobnost prilagajati se hitrim spremembam. Delodajalci pogosto ne morejo več nuditi varne zaposlitve, lahko pa zaposlenim nudijo svetovalne programe, izobraževanje in podporo, da dosežejo svojo zaposljivost, to je sposobnost, da se lahko ob morebitni izgubi delovnega mesta kar najhitreje in neboleče preusmerijo na drugo (poklicno) področje (Pickman, 1987). Kot bomo pozneje omenili, so v kulturno razvitih državah izrazit primer takšne skrbi neprofitne organizacije, ki skrbijo za poklicne baletne plesalce. Ti se srečujejo s koncem aktivne plesne kariere že okoli 35. leta starosti. Že pri zgodnjem izobraževanju mladih plesalcev je zato nujno, da plesalci vedo, kam bodo usmerili svojo kariero po končanem obdobju aktivnega delovanja, in se v ta namen vseskozi ustrezno izobražujejo. Prehod na drugo karierno področje je na ta način bistveno lažji, manj stresen in predvsem mnogo učinkovitejši, kot bi bil sicer.

1.5.3 Kariera s srcem

Nekateri ljudje imajo radi svojo kariero, drugi zopet ne. Mnogi avtorji povezujejo ljubezen zaposlenih do svojega poklica z dvema determinantama (Kopelman et al., 2012). Prva je ta, da poklici oziroma kariere, ki zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe, v večji meri vzbudijo **ljubezen do poklica**, druga pa je povezana s **plačilom**, ki ga posameznik prejema na delovnem mestu.

Ljubezen do poklica oziroma kariere se gotovo kaže v zadovoljstvu pri opravljanju dela. Ko govorimo o posameznikovi ljubezni do kariere, pa jo moramo gledati skozi prizmo daljšega življenjskega obdobja, ki vključuje delo osebe na več delovnih mestih v zaporednih časovnih obdobjih. Shepard (1984) je prvi uporabil pojem »kariera s srcem«. V skladu s tem prepričanjem naj bi ljudje imeli radi svoje kariere, kadar bi imeli kariere s srcem.

Kariero s srcem posameznik doseže skozi čas. Tovrstna kariera ne pomeni le dolgoročne ljubezni kot pozitivne posledice zadovoljstva posameznika z opravljanjem svojega poklica, temveč posledično prinaša koristi tudi za organizacijo, v kateri je zaposlen. Značilnosti kariere s srcem so tri (Kopelman et al., 2012):

- visoka stopnja motivacije za delo,
- strast do dela,
- uspešno premagovanje ovir (kot izzivi).

Pomembna razlika med zadovoljstvom pri delu in kariero s srcem je v trajanju (Kopelman et al., 2012). Ljubezen do dela tekom kariere je v drugem primeru dolgoročna in trajna. Zadovoljstvo pri delu se lahko pojavlja zaradi različnih vzrokov in pozitivnih vplivov, kot so: plačilo in ostale bonitete, sodelavci, nadrejeni, možnosti za napredovanje ter možnosti usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Zadovoljstvo pri delu temelji na opravljanju konkretnega dela, medtem ko kariera s srcem orisuje posameznikovo karierno pot v več zaporednih obdobjih.

Posameznikom, ki imajo kariero s srcem, so po opredelitvah Sheparda (1984) skupne tri pomembne značilnosti:

- so v harmoniji z ostalimi ljudmi in z okoljem,
- imajo občutek vitalnosti, sproščenosti, čustvene živosti,
- imajo pozitivno energijo in uživajo v stalnem učenju ter osebnem napredovanju pri opravljanju svojega dela.

Kariera s srcem je konceptualizirana s **treimi ključnimi dimenzijami (komponentami)** (Kopelman et al., 2012):

- kariero mora voditi posameznik v skladu s svojimi osebnimi vrednotami,
- kariera mora ustvarjati močna pozitivna čustva, kot sta veselje in navdušenje,
- kariera se mora ujemati s posameznikovim širšim življenjem, ki presega okvire njegovega dela.

Pomembna značilnost kariere s srcem je, da ima moč pridobivanja pozitivnih čustev v daljšem časovnem obdobju (Shepard, 1984). Ta čustva so predvsem veselje, sreča, zadovoljstvo in ponos. Raziskave kažejo, da je vpliv pozitivnih čustev pri opravljanju poklica ključnega pomena za karierni napredek in uspeh (Kopelman et al., 2012). Določen vir pozitivnih čustev, ki jih črpa posameznik, ni nujno enak viru nekoga drugega. Na primer v kontekstu klasičnega orkestra lahko ponazorimo s primerom, ko nekateri člani orkestra uživajo v igranju njihovih inštrumentov, drugi člani istega orkestra pa lahko namesto tega doživljajo močna pozitivna čustva v interakciji z občinstvom, ki jih posluša.

Nekateri pa so predani poučevanju in jim igranje v orkestru predstavlja motivacijo v smislu dodatnega zaslужka. Viri pozitivnih čustev so za različne ljudi torej različni.

Ko govorimo o karieri s srcem, je potrebno poudariti, da za nekoga tovrstna kariera ne pomeni nujno stalnega užitka pri njegovem delu (Kopelman et al., 2012). Gre predvsem za uživanje pozitivnih čustev, ki so rezultat posameznikovega dela v daljšem časovnem obdobju. Ta pozitivna čustva pa delujejo kot katalizator pri zagotavljanju napredka in omogočanju posamezniku, da uspešno vodi svojo kariero s srcem.

Da bi ugotovili, ali je posameznikova kariera kariera s srcem, si mora odgovoriti na vprašanja (Kopelman et al., 2012):

- Se trenutno delo, ki ga opravljam, sklada z okviri protejske kariere?
- Ali me kariera osrečuje, vsaj večino časa?
- Imam rad vse komponente mojega dela?
- Ali moje delo pozitivno vpliva na ravnotežje z ostalimi pomembnimi področji mojega življenja?

Ustvarjanje pogojev za kariero s srcem je manj aktualno za posameznike, ki opravljajo bolj rutinirana dela (Shepard, 1984). Nekatera dela namreč služijo zadovoljevanju temeljnih potreb (zagotavljanje hrane in bivalnih pogojev) in nižjih ravni potreb (na primer učenje, rast, izzivi). Nekatera dela so nujna z vidika podpore drugim, bolj izpopolnjujočim vidikom posameznikovega življenja. Kariere s srcem ne smemo nujno enačiti z deli, ki jih povezujemo z visokim družbenim statusom. Tudi dela, ki niso toliko cenjena, posameznikom pogosto omogočajo, da izražajo lastne vrednote, izkušajo pozitivna čustva in dosejajo skladnost dela z življenjem v širšem smislu (Kopelman et al., 2012).

1.5.4 Portfeljska kariera

Portfeljska kariera je ena izmed t.i. »novih« karier in delovnih poti (Bennett, 2008). Značilnosti te kariere so zelo podobne tisti, s katero označujemo protejsko kariero. Portfeljska kariera zahteva od posameznika prilagodljivost, raznolikost, podjetništvo in predstavlja uravnoteženje večih področij, na katerih se človek udejevtvuje (Perkins, 2012). Klasični glasbeniki se tekom svojega izobraževanja v večini usposablajo za izvajanje repertoarja klasičnih in sodobnih glasbenih del. Poklicno življenje klasično izobraženih glasbenikov pa se razteza daleč preko solističnega izražanja oziroma udejevtvovanja na koncertnem področju (Bennett, 2008). Za veliko večino klasičnih glasbenikov izvajalski del predstavlja le eno izmed aktivnosti, ki sestavljajo posameznikov **portfelj dejavnosti**. Ostale aktivnosti, ki so del tega portfelja pa zajemajo na primer poučevanje, različna administrativna in organizacijska dela, skladanje oziroma aranžiranje skladb (Mills, 2004).

2 KARIERA KLASIČNIH GLASBENIKOV

2.1 Možnosti delovanja klasičnih glasbenikov po zaključku šolanja

V tem poglavju obravnavamo pojem kariere v okviru specifičnega okolja, v katerem delujejo klasični glasbeniki. Ko govorimo o kariernih poteh, ki jih ubirajo klasični glasbeniki, ne moremo mimo dejstva, da je delovanje posameznikov, ki želijo najti polno zaposlitev na področju uprizoritvenih umetnosti (na primer v simfoničnih orkestrih), omejeno z majhno količino razpoložljivih delovnih mest. Okolje, kateremu so izpostavljeni, je visoko tekmovalno in delovno intenzivno. Po drugi strani pa živimo v času, ko so priložnosti za zaposlitev na drugih področjih iz dneva v dan večje. Zaradi nenehno spreminjajočega se okolja se porajajo nove oblike zaposlovanja na številnih področjih, ki kažejo potrebe po zaposlovanju strokovnjakov s področja glasbenih umetnosti.

Avtorica Talbott (2013) loči **tri glavne kategorije** z vidika zaposlovanja diplomantov glasbenih smeri:

- izvajalci glasbe;
- tisti, ki glasbe ne izvajajo, a delujejo v neposredni povezavi z glasbo;
- tisti, ki imajo glasbeno izobrazbo, a delujejo na drugih področjih (integrativni glasbeniki).

V nadaljevanju se bomo osredotočili na tista karierna področja, kjer lahko diplomanti glasbenih smeri delujejo in sicer kot izvajalci (klasične) glasbe, glasbeniki, ki niso neposredni izvajalci in »integrativni glasbeniki«. Med slednje štejemo glasbenike, zaposlene v zdravstvu, vojski, podjetništvu, servisnih službah, trgovini in managementu, zabavni industriji, verskih skupnostih in izobraževanju.

Klasično izobražen glasbenik, ki igra določen inštrument, je ob začetku svoje poklicne poti večinoma soočen s tremi možnostmi: poučevanje inštrumenta, iskanje službe v orkestru ali se poskusi uveljaviti kot solist, kar pa je izjemno redko. Poleg odličnega tehničnega obvladovanja inštrumenta je za solistično kariero zelo pomembna solistična izraznost posameznika. Pri uveljavljanje solistične kariere odločilno vlogo igrajo mentorji (profesorji), ki uspejo pravilno usmeriti glasbenika na začetku solistične poti. Običajno so velika mednarodna glasbena tekmovanja v tujini tista, ki dajo posamezniku odskočno desko za solistično nastopanje na najprestižnejših svetovnih odrih, snemanja z vrhunskimi glasbenimi založbami in sodelovanje z najboljšimi svetovnimi dirigenti ter orkestri. Za večino posameznikov pa se izkaže kot najverjetnejša možnost t.i. »hibridnega pristopa«, pri katerem posameznik v določenem razmerju kombinira izvajanje glasbe (bodisi v orkestru, kot solist oziroma komorni glasbenik) in poučevanje (Drapkin, 2008).

2.2 Položaj klasičnega glasbenika v sodobni družbi

Pojem klasičnega glasbenika nujno povezujemo z evropsko kulturo in tradicijo. Že bežen pogled v zgodovino izobraževanja klasičnih glasbenikov pove, da je bilo glasbeno izobraževanje v preteklosti predvsem moška domena. Tudi klasični glasbeniki si morajo v današnjem svetu, ki je nepredvidljiv in negotov, zagotoviti nadaljnji obstoj. Današnja družba je hitro razvijajoča se in temelji na razvoju računalnikov in visokih tehnologij. Prav tako ni izključena nevarnost »izumrtja« klasičnih glasbenikov, kot smo jih poznali do sedaj (Bennett, 2008).

Pojem klasičnega glasbenika laično najprej povežemo z glasbenikom, ki igra na klasičen inštrument, bodisi kot solist bodisi kot član simfoničnega orkestra ali komorne zasedbe. Šele v drugi vrsti pomislimo na glasbenega pedagoga, ki vzgaja in izobražuje mlade glasbenike. Šolski sistem, ki izobražuje klasične glasbenike, temelji na usposabljanju (mladih) glasbenikov, da izvajajo klasično literaturo.

Vendar so v večini primerov kariere klasičnih glasbenikov – izvajalcev, povezane s poučevanjem (vsaj) na eni izmed izobraževalnih stopenj. Vrhunski glasbenik – solist, si namreč ne more zagotoviti udobnega življenja samo s koncertiranjem, kar še posebej velja na dolgi rok. Glasbenike povezujemo s terminom »izvajalci«. Obenem pa je nujno pojmovanje, da (klasičnega) glasbenika razumemo kot tistega, ki deluje v okviru dejavnosti klasične glasbe. Izvajalci pa so le del te dejavnosti.

Globalizacija in pojav novih tehnologij predstavljata nevarnosti za klasične glasbenike, po drugi strani prinašata tudi priložnosti, ki jih lahko obrnejo v svoj prid. Eden izmed izzivov za klasične glasbenike v prihodnosti bo vsekakor kariera, ki bo zagotavljala polno zaposlenost posameznika kot izvajalca. Če pogledamo v preteklost, hitro ugotovimo, da so se glasbeniki v vseh obdobjih poleg glasbe pogosto ukvarjali z drugimi deli, da bi lahko zagotovili sredstva in dobrine za svoj obstoj. Ta dela niso bila nujno povezana z glasbo. Avtorica Dawn Bennett (2008) navaja, da so glasbeniki skozi zgodovino opravljali različna dela in naloge, ki niso bile povezane neposredno z glasbo. Ta dela so opravljali med drugim kot pisarji, učitelji, služabniki in celo kot vohuni.

Spreminjanje delovnih pogojev in zaposlitev tekom življenjske poti posameznika postaja v številnih zahodnih državah čedalje bolj razširjena. Tradicionalen linearni model kariere zatorej večinoma ne more ustrezno opisovati kariere klasičnega glasbenika. V tem primeru je bližja definicija protejske kariere, kjer posameznik (v tem primeru klasični glasbenik) v večji meri sam usmerja svojo kariero.

Osebe, ki imajo protejsko kariero, razvijajo svojo delovno usposobljenost, kompetence in uporabljajo različne poti pri iskanju uspeha. Ta uspeh ni vezan na to, kako ga vidijo drugi (v očeh drugih), temveč je determiniran kot samopotrjevanje, doseganje psihološkega

uspeha ter zadovoljevanje osebnih in poklicnih potreb. Izvedbena dejavnost in uspeh pri njej lahko zadovoljujeta glasbenike – izvajalce. Določen del klasičnih glasbenikov bo zadovoljstvo pri iskanju uspeha iskal v poučevanju, aranžiranju, glasbenem managementu itd.

Večina glasbenikov, študentov klasične glasbe, namerava po končanem študiju uveljaviti svojo kariero vsaj deloma na izvedbenem področju. Obenem pa se najkasneje ob iskanju prve zaposlitve soočijo z dejstvom, da so možnosti zaposlovanja neposredno v uprizoritvenih umetnostih izjemno omejene. Tako se večina glasbenikov po končanem študiju ukvarja z izobraževanjem mladih, vodenjem različnih ansamblov, kulturnih ustanov in managementom.

Glasbeniki se v svoji karieri soočajo s številnimi ovirami. Neuspeh glasbenikov je pogosto pogojen z nezadostno finančno varnostjo, neugodnim delovnim časom, možnostjo poklicnih poškodb ... Bennett (2008) navaja tri razloge, zaradi katerih klasični glasbeniki po obsegu zmanjšujejo svojo vlogo kot izvajalci (glasbeni poustvarjalci). Med vzroki za menjavo poklica pri glasbenikih zasledimo:

- željo po povečanem zadovoljstvu pri delu;
- potrebo po stabilni in »varni« zaposlitvi in
- potrebo po višji plači oziroma stalnem dohodku.

Po svoji naravi izvajalska umetnost nikoli ni štela med poklice, ki bi nudili visoko stopnjo finančne varnosti. »Zagotovljeno« jo imajo le tisti glasbeniki, ki so zaposleni v izobraževanju.

2.3 Dejavniki uspešne kariere klasičnih glasbenikov

Throsby in Hollister (2003) sta opravila raziskavo med avstralskimi poklicnimi umetniki, s katero sta želela ugotoviti dejavnike, ki so odločilno vplivali na uspešnost njihove delovne kariere. Med najpogostejšimi odgovori so naslednji:

- talent (31 %),
- podpora okolja (26 %),
- usposabljanje in izobraževanje (24 %),
- sreča oziroma ugoden časovni trenutek (12 %).

Glasbena nadarjenost (talent) je nadvse pomemben dejavnik uspešnosti vsakega klasičnega glasbenika. Lajovic v intervjuju povzema besede velikega klasičnega skladatelja Richarda Straussa (1864–1949), ki pravi, da je talent le sposobnost, da z delom nekaj dosežeš. Po

njegovem to velja za vsakega vrhunskega glasbenika. V tem kontekstu je smiselno zapisati, da je talent le predpogoj za doseg ostalih ciljev.

Drugi dejavnik, ki je povezan z izvajalsko uspešnostjo posameznika, pa je njegova individualna skrb za izvajalsko stran, ki jo lahko umestimo v kategorijo usposabljanja in izobraževanja. Nenehna skrb za izvajalsko kondicijo pa lahko glasbenika ovira pri združevanju izvajalske kariere z drugimi področji (Bennett, 2008). Klasični glasbenik – instrumentalist mora namreč za vzdrževanje nivoja glasbenega poustvarjanja (igranje na inštrument) nameniti določeno količino časa individualni dnevni pripravi. Ta zajema predvsem izvajanje tehničnih vaj, ki ohranjajo fizične zmožnosti in motorične spretnosti glasbenika na zahtevanem nivoju. Če je glasbenik že vpet v ritem vsakodnevnega igranja (na primer igranje v orkestru), je vzdrževanje fizične kondicije zaradi kontinuuma igranja mnogo lažje dosegljivo. Nasprotno pa je v primeru, ko narava posameznikovega dela (opravljanje več del hkrati) onemogoča vsakodnevno izvajanje glasbe, težava v tem, da lahko pride do upada posameznikovih tehničnih sposobnosti igranja na inštrument. S tem pa je lahko ogrožena posameznikova primarna aktivnost. Ob neredni in neenakomerni vadbi oziroma fizični obremenjenosti se poveča tudi verjetnost pojava poklicnih poškodb klasičnih glasbenikov. Na karierni poti slehernega glasbenika je pogosto odločilnega pomena podpora okolja. Skozi glasbenikov razvoj mu podporo nudi družina (starši), mentorji in učitelji, in drugi.

V nadaljevanju predstavljam različne karierne možnosti klasičnih glasbenikov. Karierne možnosti klasičnih glasbenikov lahko razdelimo v izvajalske in neizvajalske. V prvo kategorijo štejemo orkestrske glasbenike, soliste na posameznih inštrumentih, solo pevce, komorne glasbenike, korepetitorje, dirigente, poklicne glasbenike v zborih in druge glasbenike, ki se ukvarjajo s poustvarjanjem glasbe. V drugo kategorijo pa uvrstimo vse tiste, ki sicer delujejo v glasbenem poklicu, a izvajanje glasbe ni njihova primarna dejavnost. Sem štejemo glasbene pedagoge, skladatelje, aranžerje, glasbenike, ki se ukvarjajo z glasbeno terapijo, nekatere lastnike glasbenih trgovin in podjetnike na področju glasbenih instrumentov in notnega materiala, glasbene managerje in številne druge, ki nastopajo kot kombinacija zgoraj naštetih dejavnosti.

2.4 Karierne možnosti klasičnih glasbenikov

2.4.1 Klasični glasbeniki kot izvajalci glasbe

Klasični glasbeniki kot izvajalci glasbe so tisti, katerih primarna dejavnost (poklic, ki ga opravljajo) se nanaša na izvajanje klasične glasbe. Klasične glasbenike kot izvajalce, opredeljujem kot instrumentaliste ali pevce:

- Instrumentalist je glasbenik, ki igra na klasični glasbeni inštrument. Večina teh inštrumentov je zastopanih v eni izmed skupin glasbenih inštrumentov; godala, pihala,

trobila in tolkala. Poleg teh so v manjšini zastopani tudi inštrumenti s tipkami (klavir, celesta, čembalo) in brenkala (harfa in kitara).

- Operni pevec je nekdo, ki se (poklicno) ukvarja s petjem. Ločimo koncertne, operne in zborovske pevce (SSKJ, 2014, str. 839). Običajno so operni pevci izvajalci (klasične) glasbe, ki se udeležujejo bodisi na koncertnem odru, oziroma na opernem področju. Operni pevci so lahko solisti ali člani skupin umetniških ustvarjalcev (pevski zbor) (SSKJ, 2014, str. 839). Operni pevci solisti so (kot izvajalci) primarno zaposleni v opernih hišah (na primer SNG Opera in balet Ljubljana, SNG Maribor).

Nekateri posamezniki na področju izvajalskih umetnosti imajo kariero, ki jo gradijo v okviru svojega glasbenega sloga na določenem inštrumentu (denimo klasični orkestrski glasbenik, violinist), veliko več pa je tistih klasično izobraženih glasbenikov, ki delujejo na več področjih hkrati.

Pogosta karierna pot nekega glasbenika poteka od majhnih, preprostih del oziroma vlog, do večjih, kompleksnejših in bolj zahtevnih. Pogost primer tovrstne poti je karierna pot opernega pevca, ki začne svojo kariero v pevskem zboru, nato jo nadaljuje kot pevec, ki so mu zaupane izpostavljene vloge v zboru, zatem je angažiran kot zamenjava v nadomestnih zasedbah manjših vlog, nato poseže po manjših samostojnih vlogah, šele na koncu postane uspešen operni solist v ožjem in širšem okolju ter zatem (svetovna) operna zvezda. Številne podobne poti so mnogokrat stvar ponižnosti in potrpežljivosti v določenem obdobju, predvsem pa vztrajnosti. Trud se namreč vedno izplača.

Na drugi strani vzemimo primer klasično izobraženega glasbenika, trobentača. Ta je lahko zaposlen v simfoničnem orkestru, poleg tega poučuje na glasbenem konservatoriju ter na zasebni glasbeni šoli, dirigira lokalnemu amaterskemu pihalnemu orkestru, občasno igra v narodnozabavnem ansamblu, obenem pa vodi svojo trgovino z glasbili. Tovrsten način karierni pestrosti je dober primer številnih zaposlitvenih možnosti, ki jih področje glasbe samo po sebi ponuja. Te zaposlitve posameznik večinoma opravlja za plačilo, ni pa to dejansko nujno. Številni primeri potrjujejo izjeme, ko na primer glasbeniki instrumentalisti prostovoljno sodelujejo z dobrodelnimi ustanovami, poučujejo glasbeni inštrument otroke s posebnimi potrebami kot del terapije ipd.

2.4.2 Kariera poučevanja

Mnogo klasično izobraženih glasbenikov, katerih primarna poklicna vloga je izvajanje klasične glasbe, se ukvarja s poučevanjem mladih glasbenikov. S tem si razširjajo meje svojih priložnosti za povečanje dohodkov, obenem pa delijo svoje znanje in izkušnje, pridobljene z izvajanjem glasbe, in kot mentorji podpirajo mlade glasbenike. Na prvi pogled se zdi, da je korist poučevanja v povečanju dohodka, vendar imajo učitelji v interakciji z mladimi glasbeniki veliki meri tudi priložnost, da ostanejo aktivni na področju dela z mladimi glasbeniki, širijo in poglobljajo socialne vezi, osebnostno rastejo, skozi

poglobljeno poučevanje pa tudi sami napredujejo kot glasbeniki in izvajalci. Koristi so torej mnoge in obojesmerne.

Raziskava Bennettove (2008) je pokazala, da okoli 32000 avstralskih študentov išče informacije in nasvete glede razvijanja osebne kariere pri svojih učiteljih in profesorjih. Med vsemi področji je torej akademsko osebje tisto, na katerega se študentje najbolj zanašajo. Študentje namreč pričakujejo, da imajo le-ti ključne informacije in znanja s področja, ki ga poučujejo. Povezovanje akademske sfere z izvajalsko in tudi z drugimi področji v gospodarstvu nudi dodano vrednost k vpeljevanju mladih glasbenikov v njihovo delovno kariero. To kaže na zelo pomembno vlogo učiteljev in mentorjev tako v gospodarstvu kot tudi na področju upodabljaljavih umetnosti.

Mnogi glasbeniki, ki poklicno delujejo v simfoničnih orkestrih, torej iščejo poklicno in osebno izpopolnitev tudi v poučevanju mladih glasbenikov. Posledično se orkestrski glasbenik počuti izpolnjen na svojem delovnem mestu. Delo z mladimi glasbeniki jih bogati, širi njihova obzorja, stik z drugimi ljudmi pa jim daje vedno nove možnosti za popestritev njihovega dela in širitev družbeno-socialnih stikov. Govorimo lahko vsaj o štirih koristih (Abeles & Hafeli, 2014), ki jih imajo poklicni glasbeniki od poučevanja:

- izražanje kreativnosti na pedagoškem področju,
- vzpostavljanje odnosov s šolami in učenci,
- vpliv, ki ga lahko imajo na posamezne učence in njihovo življenje,
- priložnost služenja širši skupnosti.

Glasbeno šolstvo lahko razdelimo na javno in zasebno. Javno šolstvo je v Sloveniji dobro organizirano in tudi na primarni stopnji financirano s strani države, kar je redkost tudi v kulturno razvitih državah širšega prostora. Številni klasično izobraženi glasbeniki se po končanem študiju zaposlijo kot učitelji na glasbenih šolah in jim poučevanje predstavlja osnovno zaposlitev. Klasični glasbeniki poučujejo na vseh stopnjah izobraževanja javnega glasbenega šolstva, prav tako so številni vključeni v poučevanje vseh starostnih skupin na zasebnih glasbenih šolah. Mnogi se ukvarjajo s podajanjem glasbe najmlajšim, v zasebnih glasbenih vrtcih in predšolskih glasbenih skupinah. Ukvarjanje mladih z glasbo je v primerjavi z mnogimi problematičnimi razvadami sodobnega časa (pretirano gledanje televizije in preživljanje prostega časa ob računalnikih sta le dva izmed njih) lahko izjemno izpopolnjujoče in lahko predstavlja kvaliteten način tkanja družbeno-socialnih vezi ter preživljanja prostega časa. Glasbeno šolstvo (bodisi formalno bodisi neformalno) je tako dostopno izjemno široki množici ljudi, kar širši družbi nedvomno prinaša številne pozitivne eksternalije.

2.4.3 Klasični glasbeniki, ki primarno niso izvajalci glasbe

Med klasično izobražene glasbenike štejemo komponiste (skladatelje), založnike, urednike, aranžerje in učitelje. Njihovo področje delovanja se je s pojavom novih tehnologij močno razširilo. Če so na primer skladatelji v preteklosti komponirali v različnih stilih, na primer za zборе, soliste, velike simfonične orkestre, amaterske, šolske in poklicne zborovske zasedbe, cerkvene zборе, pihalne orkestre, se je njihova dejavnost razširila na delo za komercialne televizije, oglaševanje, video igre, v novejšem obdobju pa predvsem na področju računalniških in telefonskih aplikacij.

V to skupino lahko štejemo tudi učitelje posameznih inštrumentov. Ti delujejo kot učitelji malčkov v glasbenih vrtcih in pripravnicah, javnih in zasebnih glasbenih šolah, učitelji na osnovni, srednji in visoki stopnji izobraževanja, učitelji na poletnih šolah, učitelji, ki nudijo zasebne lekcije posameznega inštrumenta itd.

Talbott (2013) uporablja izraz »hibridni glasbenik«, s katerim označuje posameznike, ki so specializirani na področju glasbene umetnosti, vendar v povezavi z njihovim osnovnim poklicem, ki ga primarno opravljajo. Nekateri športni trenerji, kondicijski trenerji, psihologi, psihoterapevti, zdravniki in tudi odvetniki se tako specializirajo za področje glasbe (odvetniki na primer na področju avtorskih pravic v glasbi).

Klasični glasbeniki so prav tako nepogrešljiv del pri številnih priložnostnih, kot so poroke, športni dogodki, kulturne prireditve, otvoritve, proslave, slovesnosti ob zaključku šolanja oziroma študija, pomembno vlogo pa igrajo v filmski industriji, na različnih zabavah in ne nazadnje tudi na pogrebnih slovesnostih.

2.4.4 Alternativne zaposlitvene možnosti klasično izobraženih glasbenikov

V to skupino klasično izobraženih glasbenikov uvrščamo tiste, ki uporabljajo izkušnje, pridobljene tekom glasbenega izobraževanja na različnih kariernih področjih, ampak niso neposredno zaposleni na področju glasbe (Talbott, 2013). Tudi, če so nekateri izmed njih zaposleni v glasbeni industriji, svojih glasbenih znanj ne uporabljajo neposredno pri svojem delu. Znotraj teh skupin najdemo izvršne direktorje, managerje, knjižničarje, notne manipulatorje, oglaševalske strokovnjake, strokovnjake za stike z javnostjo, managerje za prodajo kart in druge, ki zaradi svoje glasbene izobrazbe (poleg specifičnih znanj) ustrezajo zahtevam in merilom za zaposlitev v glasbenih panogah in glasbeni industriji.

Številni glasbeniki po končani srednji glasbeni šoli ne nadaljujejo študija glasbe, ampak se usmerijo na področja, ki na prvi pogled nimajo povezave s področjem glasbe. Tako so na primer tudi zdravniki, odvetniki in univerzitetni profesorji pogosto med tistimi, ki imajo neko stopnjo glasbene izobrazbe in z njo pridobljene veščine klasičnih glasbenikov. Po mnenju številnih znanstvenikov ukvarjanje z glasbo stimulira posameznikove sposobnosti

za razvoj abstraktnega mišljenja. Možnosti alternativnega delovanja klasičnih glasbenikov so:

- **Zdravstvo:** Glasbena terapija je eno izmed novejših področij, ki je neposredno povezano z glasbo. Posamezniki s pridobljeno klasično izobrazbo povezujejo svoje znanje s področja klinične psihologije, psihoterapije, psihoanalize in drugih področij. Glasbena govorica je namreč človeku prirojena in je kot taka pomembna kot sredstvo naravne in neposredne komunikacije med ljudmi, zato je glasbena terapija pomembna panoga, ki prispeva k skrbi za psihosocialno zdravje ljudi. Klasični glasbeniki, ki se ukvarjajo z glasbeno terapijo, morajo torej svoje znanje nadgraditi oziroma povezati s področji zdravstva, sociale, psihologije in tudi šolstva.
- **Vojska in policija:** Glasbeniki so bili že od nekdaj zastopani v oboroženih silah, saj je glasba pomemben dejavnik spodbujanja in krepitev enotnosti in junaštva, pa naj gre za vojaške proslave in dogodke ali pa zgodovinske vojaške bitke, v katerih so z zvočnimi signali in ritmi tolkal naznanjali in usklajevali napade na nasprotnikove vrste (Bennett, 2008). V preteklosti so vojaki, ki so imeli glasbeno znanje, delovali v različnih enotah glasbenikov, ki so bodrili in hrabril vojaške enote. Danes so v enotah oboroženih sil zaposleni številni glasbeniki, ki delujejo večinoma v vojaških pihalnih orkestrih. Tudi Slovenija ima pihalni orkester, imenovan Orkester Slovenske vojske, ki šteje okoli 45 večinoma univerzitetno izobraženih klasičnih glasbenikov, instrumentalistov. Orkester deluje v okviru Ministrstva za notranje zadeve. Prav tako deluje v okviru Ministrstva za notranje zadeve RS – Policijski orkester, ki zaposluje okoli 50 klasično izobraženih glasbenikov in je protokolarni orkester Republike Slovenije.
- **Podjetništvo:** Posamezniki s klasično izobrazbo pogosto zaidejo v podjetniške vode glasbene industrije, naj si gre za glasbeno industrijo v širšem smislu (komercialna glasba) ali kot zaposleni v različnih glasbenih založbah in komercialnih medijih. Sem štejemo glasbene producente, managerje, predstavnike za odnose z javnostmi, urednike, agente, itd. (Talbot, 2013).
- **Prodaja glasbil in drugih izdelkov:** Klasično izobraženi glasbeniki imajo znanja o potrebah na trgu glasbenih inštrumentov, rezervnih delov, glasbenih pripomočkov, potrošnega materiala in glasbene literature. Številni lastniki majhnih in večjih glasbenih trgovin so po svoji osnovni izobrazbi klasični glasbeniki, med njimi so tudi tisti, ki se obenem aktivno ukvarjajo z izvajanjem klasične glasbe. Vodenje in lastništvo (ali solastništvo) glasbenih trgovin ter zastopništvo za večje proizvajalce glasbenih inštrumentov in opreme jim predstavlja razširitev svoje poklicne dejavnosti ter priložnost za dodatni zaslužek (Bennett, 2008).
- **Serviserji, vzdrževalci in uglaševalci glasbenih inštrumentov:** Servis in vzdrževanje glasbenih inštrumentov sta tesno povezana s poznavanjem karakteristik posameznih glasbil. Mnogi izmed njih sodelujejo z manjšimi ali večjimi izdelovalci glasbil. Ker gre pri izdelovanju glasbenih inštrumentov večinoma za zelo specifično, natančno delo, je nujno predhodno izobraževanje pri vrhunskih mojstrih – izdelovalcih glasbil. Predvsem izdelovanje in popravila godalnih inštrumentov (ki so iz lesa) so tesno povezana z

rokodelsko tradicijo, za katero so potrebna dolga leta usposabljanja. Popravilo glasbil lahko posamezniki opravljajo bodisi samostojno bodisi kot dopolnilno delo (pomočniki mojstrov), lahko pa opravljajo pooblašene servisne naloge za večje proizvajalce glasbenih inštrumentov.

- **Zabava in zabavna industrija:** V današnji visoko razviti informacijski družbi, v dobi visokih tehnologij in računalništva, je glasba nepogrešljiv del na področju zabave in preživljanja prostega časa. Zabavna industrija je postala segment, ki zaposluje veliko ljudi, tudi s področja glasbe. Posamezniki s klasično izobrazbo nastopajo na trgu kot ponudniki, proizvajalci glasbe in številnih zvokov, ki so nepogrešljivi del računalniških aplikacij, video iger, pametnih telefonov in druge tehnologije. Predvsem so v tem segmentu dobro zastopani skladatelji, oblikovalci zvočnih efektov, oblikovalci računalniških iger, oglaševalskih »jinglov«, avtorji glasbe, ki služi za različne podlage in podobno.
- **Verske dejavnosti:** Avtorica Smith (1989) navaja zanimiv podatek, da so v Združenih državah Amerike leta 2010 verske in podobne organizacije vsaj v eni izmed oblik angažiranja glasbenikov zaposlovale približno 37 % poklicnih glasbenikov. Sem so všteta tudi priložnostna dela. V našem prostoru se poklicni klasično izobraženi glasbeniki pojavljajo večinoma kot vodje in dirigenti cerkvenih pevskih zborov ter otroških pevskih zborov, kot organisti ter nastopajoči ob posebnih priložnostih v slavnostnih obredih.

2.5 Posebnosti kariernih poti klasičnih glasbenikov

2.5.1 Odnos in zadovoljstvo pri opravljanju poklica

Smith (1989) ugotavlja, da je »profesionalni simfonični orkester verjetno edina organizacija v današnji družbi, ki ponuja doživljenjsko zaposlitev skupine visoko specializiranih delavcev, ki v stabilni konfiguraciji izvajajo raznolike in kompleksne vloge, ki so med seboj tesno in usklajeno povezane.«

V številnih raziskavah, ki obravnavajo odnos klasičnih glasbenikov do svojega poklica, je zaznan element ljubezni (Potter, 1995). Kariera s srcem v veliki meri dobro opisuje glasbenikovo pripadnost poklicu. Glasbeniki imajo radi svoj poklic kljub temu, da so njihove možnosti za kreativno izražanje omejene (delo v orkestru je skupinsko delo in zahteva nenehno prilagajanje).

Drapkin (2008) omenja stanje zaposlenih na delovnem mestu orkestrskih glasbenikov v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA) in njihovo izpopolnjenost na delovnem mestu. Presenetljivo navaja velik del nezadovoljnih ljudi, ki se izkazuje tako, da veliko članov potrebuje storitve psihoterapevtov, da so glasbeniki podvrženi jemanju antidepresivov, mnogi pa se srečujejo s pojavom psihičnih bolezni. Znatno delež jih je tudi ločenih. Na tem mestu naj omenim raziskavo Hackmana (1990), profesorja psihologije na

Harvardu. Rezultati raziskave o zadovoljstvu orkestrskih glasbenikov (v 78 orkestrih) z delom kažejo, da so orkestrski glasbeniki med tistimi, katerih zadovoljstvo pri delu je najnižje. Uvrščeni so celo za pazniki zveznih ameriških zaporov. Istočasno pa so komorni glasbeniki najbolj zadovoljni. Vzroki za **nezadovoljstvo zaposlenih** v orkestrih so sledeči (Breda & Kulesa, 1999):

- omejen repertoar, ki ga orkestri izvajajo, posledična monotonost,
- pomanjkanje razpoložljivih delovnih mest,
- pomanjkanje fleksibilnosti pri delu,
- pomanjkanje umetniške izpopolnitve,
- pomanjkanje različnih kariernih poti.

Drapkin (2008) navaja število diplomantov klasične glasbe v ZDA, ki končajo šolanje. Teh je po njegovih ocenah od 12.000 do 14.000. V celotni državi pa je v istem obdobju na voljo le okoli 22 prostih mest za polni delovni čas v poklicnih simfoničnih orkestrih. To kaže na izjemno neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem, ki je značilno za ostale kulturno razvite države sveta.

Mnogo avtorjev izpostavlja tudi odnos med glasbeniki in menedžerji, ki je lahko večkrat zelo problematičen (Abeles & Hafeli, 2014). Management namreč pogosto vidi glasbenike skozi podcenjevalno prizmo, kot ozko usmerjene specialiste, ki niso sposobni drugega kot igrati na njihova glasbila. Management v zaposlenih glasbenikih pogosto vidi samo fiksni strošek.

Abeles in Hafeli (2014) v svoji raziskavi ugotavljata, da so orkestrski glasbeniki pogosto omejeni na svojem delovnem mestu z dirigenti oziroma z načinom dela v orkestru kot celote, v katerem se je potrebno nenehno prilagajati. Vse to pogosto vodi v konfliktno situacijo in številne frustracije. Tudi s tega vidika orkestrski glasbeniki mnogokrat najdejo zadovoljstvo in osebno izpopolnitev skozi aktivno poučevanje mladih glasbenikov. Tako izražajo svojo kreativnost, gojijo medsebojne odnose z mladimi glasbeniki in izkoriščajo priložnost za udeležanje v širši skupnosti. Torej lahko trdimo, da osebna izpopolnitev profesionalnih glasbenikov ne temelji le na izvajanju glasbe, temveč je v številnih primerih tesno povezana s poučevanje mladih glasbenikov.

V novejši literaturi zasledimo upadanje deleža tradicionalnih, linearnih karier. Pojav novih kariernih tipov je tesno povezan z dinamičnostjo in spremenljivostjo današnjega trga dela. Tudi pri klasičnih glasbenikih lahko opazimo nove karierne modele kot so protejska kariera, kariera brez meja, portfeljska kariera in kariera s srcem, ki sem jih opisal v prejšnjem poglavju. Nove teorije o razvoju umetniških karier pa poudarjajo predvsem:

- osebni pomen dela, ki ga opravljamo v življenju (Miller-Tiedemann, 1999) ter
- kariero s srcem (Shepard, 1984).

Skupna lastnost teh teorij je, da poudarjajo posameznikovo zadovoljstvo pri opravljanju poklica, njegovo fleksibilnost in zmanjšan pomen denarnega nagrajevanja v ožjem smislu.

2.5.2 Razvoj in upad zmogljivosti klasičnih glasbenikov

Številni avtorji, ki raziskujejo področje produktivnosti na področju izvajalskih umetnosti, se strinjajo, da razvoj, vrh in upad zmogljivosti klasičnih glasbenikov najbolje ponazarja krivulja, ki je oblike obrnjene črke »J« (Lindauer, 2003). Na začetku glasbenikove kariere (lahko tudi že v zgodnji dobi) se glasbenikove sposobnosti strmo razvijajo. Večina glasbenikov doseže svoj ustvarjalni vrh nekje med starostjo 35–45 let, nato sledi bolj ali manj strm upad glasbenikovih sposobnosti in posledično tudi njihove produktivnosti.

V raziskavi, ki sta jo opravila Gembris in Heye (2014), je sodelovalo 2536 poklicnih glasbenikov v starosti med 20 in 69 let, ki so bili zaposleni v 133 nemških orkestrih. Rezultati so pokazali, da med starostjo 40 in 50 let nastopi kritično obdobje sprememb za vsakega poklicnega glasbenika. Spremembe so tako subjektivne narave (na primer starost, ki jo subjektivno dojemajo posamezniki) kot objektivne (dejanska starost, upad psihofizičnih sposobnosti, pojav poklicnih bolezni). Probleme, povezane s staranjem in upadom izvajalskih sposobnosti, sta avtorja razdelila v štiri skupine: fizični problemi, kognitivni problemi, problemi čutil in psihološki problemi.

Vsekakor je mogoče vzdrževati visoko stopnjo kvalitete izvajanja v daljšem časovnem obdobju (več desetletij), vendar je kljub temu letvica standarda poklicnih umetnikov postavljena zelo visoko. Ko se glasbenik stara, je ta standard za marsikaterega glasbenika iz različnih razlogov mnogokrat čedalje težje dosegljiv. Po drugi strani pa s starostjo glasbeniki bolje spoznajo glasbo in glasbeno literaturo, pridobivajo glasbene izkušnje in rutino, ki na nek način kompenzira upad fizičnih sposobnosti kot posledice staranja.

Študija, izvedena med upokojenimi poklicnimi glasbeniki v Združenih državah Amerike, je podala sledeče izsledke (Smith, 1989): Mnogo poklicnih glasbenikov po upokojitvi preneha z aktivnim igranjem inštrumentov. Razlog je ta, da vzdrževanje osnovne kvalitete igranja zahteva več ur individualne priprave dnevno. Po avtorjevi raziskavi med 14 poklicnimi orkestri v ZDA je 76 % glasbenikov omenilo vsaj eno izmed zdravstvenih težav, povezano s poklicem. Glasbenik, ki doseže upokojitev v orkestru, je nekakšen »zmagovalec«, saj je znano, da zaradi stalne izpostavljenosti kritiki in visoko tekmovalnega okolja le redki dočakajo upokojitev v pozni starosti.

2.5.3 Karierni koraki klasičnih glasbenikov

2.5.3.1 Opredelitev kariernih korakov klasičnih glasbenikov

Pri obravnavanju kariernih poti klasičnih glasbenikov ne moremo mimo izraza karierni

koraki (angl. *transitions*). Karierni koraki (Middleton & Middleton, 2016) so tista obdobja sprememb, ki imajo pomemben vpliv na razvoj kariere posameznika. Potekajo lahko bodisi v smeri približevanja poklicu, za katerega so se izobraževali, bodisi oddaljevanja od njega. Razvoj kariere umetnikov, ki delujejo v okviru uprizoritvenih umetnosti, je področje, ki je v sodobni literaturi še vedno neraziskano. Maloštevilne empirične raziskave s tega področja to dejstvo potrjujejo. Vsaka karierna pot, lahko ji rečemo tudi poklicna pot, ima svoje stopnje. Z drugo besedo, posameznikovo karierno pot lahko skozi daljše časovno obdobje razdelimo na več **korakov**. Ti koraki pomenijo spremembe v posameznikovi karieri.

Govorimo lahko o treh glavnih tipih korakov (Middleton & Middleton, 2016):

- prehod od izobraževanja k zaposlitvi;
- prehod zaradi prostovoljnih oziroma neprostovoljnih dejavnikov;
- prehod zaradi upokojitve.

Zanimajo nas posebnosti in značilnosti vsakega od teh korakov ter psihološke posledice, ki jih imajo na posameznika.

Posameznik se lahko prostovoljno odloči, da bo spremenil svojo karierno pot, lahko pa do tega pride povsem neprostovoljno, predvsem zaradi fizičnih poškodb, nevroloških vzrokov ali nenadne odpustitve z dela (Ferrie, Shipley, Stansfeld, & Marmot, 2002). Vsekakor vsaka izmed teh sprememb (še posebej to velja za neprostovoljne dejavnike) posameznika izpostavlja določenim psihološkim posledicam. Govorimo lahko o depresiji posameznika, poslabšanju njegovega psihološkega stanja ter zdravja v najširšem pomenu besede.

Mnogi zaposleni v uprizoritvenih umetnostih se srečujejo s tendenco zniževanja stroškov, katerih posledica so zmanjševanja števila zaposlenih in odpuščanja (Oakland, MacDonald, & Flowers, 2012). Uprizoritvene umetnosti so namreč izrazito delovno intenzivna panoga, zato stroškovne optimizacije ni mogoče doseči s tehničnimi inovacijami. Optimizacija gre v smeri zmanjševanja števila redno zaposlenih glasbenikov, zmanjševanja števila vaj, potrebnih za določeno predstavo, najemanja glasbenikov po projektih ipd.

Glasbeniki so izpostavljeni visoko kompetitivnemu trgu (Phillips, 1991). Število umetniških delovnih mest je močno omejeno, še posebej v simfoničnih orkestrih. Izpostavljeni so številnim stresnim dejavnikom (zahtevana izvajalska popolnost, izpostavljenost poklicnim boleznim, nevarnost poškodb, psihološke obremenitve). Zaradi tega je mnogo diplomantov umetniških smeri (v našem primeru klasičnih glasbenikov) primoranih delovati tudi izven področja, za katerega so se izobraževali (Bennett, 2008). Umetniški poklici imajo tako že od nekdaj naravo in značilnosti protejske kariere.

2.5.3.2 Karierni korak od izobraževanja k poklicni zaposlitvi

S tem korakom oziroma stopnjo označujemo prehod od umetniškega študija k poklicnemu življenju glasbenika. Velik pomen pri uveljavljanju umetnika na njegovem področju pripisujemo mentorstvu (Bennett, 2008). Umetniki so praviloma močno povezani s svojimi učitelji oziroma mentorji. Pomembno vlogo odigrajo tudi močna neformalna osebna **omrežja** in priložnosti, ki jih mladi umetniki dobijo z aktivnim vključevanjem v profesionalne umetniške sestave (Middleton & Middleton, 2016). Ta vključevanja so lahko na primer v obliki sodelovanja na podlagi umetniških štipendij (za katere je običajno pogoj uspešno opravljena avdicija). Tovrsten sistem mladim glasbenikom omogoča sodelovanje z že uveljavljenimi umetniki v kakovostnih profesionalnih umetniških sestavih (na primer v državnih simfoničnih orkestrih). Mladi glasbeniki na ta način razvijajo samodisciplino in samostojnost na karierni poti. Na tej stopnji večkrat odigrajo izjemno pomembno vlogo njihovi mentorji oziroma učitelji, saj mladega glasbenika usmerjajo in vzpodbujajo, mu pomagajo v zelo tekmovalnem okolju in mu nudijo oporo pri uveljavljanju na umetniškem področju, predvsem v smislu dajanja priložnosti za dokazovanje in nabiranje izkušenj.

Razvojni proces poklicne poti za glasbenike se začne v zgodnjih letih, zato se lahko mladi glasbeniki že zelo zgodaj srečajo tako z uspehom kot neuspehom (Bennett, 2008). V obeh primerih nujno potrebujejo oporo svojih mentorjev oziroma učiteljev, ki jih usmerjajo k pravemu cilju. Mnogi avtorji omenjajo psihološke značilnosti, ki so odločilne za uspešen razvoj vrhunskega glasbenika (MacNamara, Holmes, & Collins, 2008): predanost, odločnost, samozavest, prepričanje v uspeh, samozaupanje, prilagodljivost, sposobnost dinamičnega učenja, sposobnost realne ocene svojih sposobnosti in zmožnosti, sposobnosti soočanja z visokimi pritiski v glasbenem poklicu.

Za uspešen prehod od študija umetnosti do uveljavljanja na umetniškem področju pa so ključne značilnosti, kot so posameznikovo poslušanje svojega notranjega glasu, da verjame v svoje cilje in sposobnosti, da zna tudi nasprotovati mnenju drugih ter da se aktivno vključuje v kreativno delo, povezano s svojim poklicnim ciljem (Jutti & Littleton, 2012).

Posameznikova pričakovanja o tem, kje bo po končanem študiju zaposlen, se pogosto razlikujejo od situacije, ki dejansko nastopi (Bennett, 2007). Kot že prej omenjeno, je trg uprizoritvenih umetnosti izrazito delovno intenziven in visoko tekmovalen, poleg vsega pa je delovnih mest izredno malo. Tako so se umetniki po končanem študiju pogosto primorani že na začetku svoje delovne kariere soočiti s spremembo svojih predstav o idealni službi. Dejstvo je, da je trenutni izobraževalni sistem klasičnih glasbenikov naravnano tako, da skozi celotno šolanje v bistvu izobražuje posameznika kot solista. Izzivi šolstva v prihodnosti bodo torej med drugim tudi predstaviti alternativne karierni poti izobraženih klasičnih glasbenikov.

2.5.3.3 Karierni koraki prostovoljne in neprostovoljne narave

Med **prostovoljnimi** dejavniki (Middleton & Middleton, 2016), ki vplivajo na karierne korake, sta zelo pomembna stopnja predanosti poklicu in odločnost, da ostane na načrtani poti, s čimer je povezana tudi količina individualne osebne priprave posameznega umetnika. Zaradi visoke tekmovalnosti na trgu uprizoritvenih umetnosti in nizke razpoložljivosti ustreznih delovnih mest so umetniki na pragu svoje karierne poti pogosto soočeni z dejstvom, da je morda bolje ponovno premisliti o (drugi) karierni poti. Če umetniki niso dovolj uspešni pri razvijanju svoje kariere, so primorani spremeniti svoje cilje. Pri določanju ciljev pomembno vlogo igra posameznikova identiteta. Glasbenik, ki je dolga leta odraščal ob inštrumentu, se skozi obdobje naveže na ta inštrument in se z njim pogosto tudi identificira (Huhtanen, 2008). Pri razumevanju posameznikove identitete in njenem spreminjanju si pomagamo s tremi pomembnimi vprašanji: kdo sem, kaj hočem postati in kaj je pomembno zame.

Identiteta posameznika, ki je povezana z njegovo kariero, se spreminja. Te spremembe se odražajo v motivaciji do njihovega dela, v osebnih prepričanjih in lastnih vrednotah. Nekateri avtorji so mnenja, da identiteta posameznika deluje kot nekakšen »**kognitivni kompas**« (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Ta kognitivni kompas posameznika vodi, ga usmerja in vzdržuje njegovo kariero. Pri tem ima vpliv na njegovo učenje, na usmerjanje njegovih aktivnosti in postavljanje strategij za doseg želenih ciljev.

Najizrazitejši **neprostovoljni** dejavnik je pojav staranja. Problemi, povezani s tem dejstvom, se začnejo pojavljati med 40. in 49. letom starosti. Gembris in Heye (2014) sta opravila raziskavo med 2536 nemškimi glasbeniki in ugotovila, da se glasbeniki v tem obdobju soočajo z upadom številnih fizičnih sposobnosti, povezanih s staranjem. S pojavom staranja se pogosto omenjajo tudi razne poškodbe in poklicne bolezni, na primer različne okvare (delna izguba sluha, izguba motoričnih sposobnosti zaradi mišičnih ali nevroloških okvar, motnje koncentracije, poslabšanje vida ...). Fizična nezmožnost opravljanja poklica (delna oziroma popolna) praviloma vodi k preusmeritvi karierne poti poklicnega glasbenika na druga področja.

Bennett (2008) podaja primerjavo klasičnih glasbenikov s športniki in ugotavlja, da raziskave kažejo, da je med glasbeniki zaslediti večje število poškodb kot pri športnikih. Pri tem poškodbe razume kot fizične in tudi psihične. Bennett (2008) ugotavlja, da je vsaj 60 % vseh orkestrskih glasbenikov v Avstraliji vsaj v nekem obdobju svoje glasbene kariere utrpelo poklicno poškodbo. Včasih so družinske obveznosti tiste, zaradi katerih neka oseba spremeni svojo karierno pot. Pogosto je moč zaslediti, da se posamezniki odločijo na primer za polovični delovni čas, da se posvetijo družini. Med prostovoljnimi dejavniki je dokaj pogost tudi pojav, da oseba enostavno spremeni svoje interese in si postavi nove cilje v drugem poklicu.

Naslednji neprostoVOLJNI dejavnik je odpuščanje, ki je v svetovnem merilu prav tako razmeroma pogosto in vpliva na karijerne korake posameznika (Oakland et al., 2012). Vzroki odpuščanja umetnikov so lahko različni. Tisti, ki so povezani z racionalizacijo enot, so: restrukturiranje organizacije, združevanje organizacijskih enot (orkestrov), optimizacija delovne obremenitve (zmanjšanje deleža polne zaposlitve).

2.5.3.4 Upokojitev klasičnih glasbenikov

Je povsem naravni korak, ki pomeni izhod iz poklica uprizoritvenih umetnosti (Manturzevska, 1990). S tem korakom se mora soočiti vsakdo. Kljub temu, da se številni klasični glasbeniki z leti pogosto srečujejo s številnimi poklicnimi boleznimi, veljajo za njih povsem enaki pogoji upokojevanja kot za ostale, zaposlene v javnem sektorju. Na tem mestu je potrebno omeniti baletne plesalce, ki se zaradi narave svojega dela (fizična zmogljivost) srečajo z zaključkom izvajalske kariere pred štiridesetim letom (Roncaglia, 2006). Za to vrsto umetnikov je značilna nujna preusmeritev njihove poklicne poti ob izpolnitvi določene starostne dobe. Številne razvite države imajo sistematično urejena predhodna izobraževanja za tovrstno skupino umetnikov, da je njihov prehod k drugemu poklicu po končani aktivni karieri umetnika čim bolj naraven in neboleč. Predvsem pa je pomembno, da je to dejstvo vključeno že v primarno izobraževanje umetnikov na njihovi poti do poklica, ki bo nujno imel protejanske značilnosti. Posledično je umetnik na spremembo pripravljen že veliko prej, preden se le-ta zgodi.

3 PRIMERI KARIERNE POTI SLOVENSКИH KLASIČNIH GLASBENIKOV

3.1 Izobraževanje klasičnih glasbenikov v Sloveniji

V Republiki Sloveniji je glasbeno šolstvo organizirano na treh stopnjah, vse tri pa potekajo vzporedno z uveljavljenim šolskim sistemom RS. Tri stopnje so:

- primarno izobraževanje,
- sekundarno izobraževanje,
- terciarno izobraževanje.

V Republiki Sloveniji imamo specifičen sistem, v katerem je primarno oziroma osnovno glasbeno šolstvo organizirano in financirano večinoma s strani države. Šolski sistem v naši državi trenutno kot nosilci sestavljajo **državne glasbene šole** in **zasebne glasbene šole**. V šolskem letu 2015/2016 je v Republiki Sloveniji delovalo 54 javnih glasbenih šol s 17 podružnicami in 82 dislociranimi enotami ter 13 zasebnih glasbenih šol. V redni del programa, ki se financira iz državnega proračuna, pa je bilo v tem obdobju v izobraževanje vključenih skupno 25.448 učencev (Ministrstvo za šolstvo RS, 2016).

Glasbene šole so torej nosilke sistema vzgoje in izobraževanja na primarni stopnji izobraževanja. Vzporedno z glasbenim izobraževanjem poteka tudi plesno izobraževanje. Zakon o glasbenih šolah (Ur.l. RS, št. 19/2000, 60/2006 popr., 81/2006 – UPB1, v nadaljevanju ZGla) ureja področje glasbene ter plesne vzgoje in izobraževanje v javnih in zasebnih glasbenih šolah na osnovni stopnji.

Ko govorimo o ciljih in nalogah vzgoje in izobraževanja v glasbenih šolah, moramo omeniti najpomembnejše med njimi (ZGla, 2006):

- odkrivanje in razvijanje glasbene in plesne nadarjenosti,
- sooblikovanje osebnosti in načrtno izboljševanje glasbene izobraženosti prebivalstva,
- doseganje ustreznega znanja in pridobivanje izkušenj za vključevanje v ljubiteljske ansamble, orkestre, pevske zборе in plesne skupine,
- pridobivanje znanja za nadaljnje glasbeno in plesno izobraževanje,
- omogočanje osebostnega razvoja učencev v skladu z njihovimi sposobnostmi in zakonitostmi razvoja,
- omogočanje umetniškega doživljanja in izražanja,
- vzgajanje za obče kulturne in civilizacijske vrednote, ki izvirajo iz evropske tradicije,
- vzgajanje za medsebojno strpnost, spoštovanje drugačnosti in sodelovanja z drugimi,
- skrb za prenos nacionalne in občečloveške dediščine in razvijanje nacionalne zavesti ter
- vzgajanje za multikulturno družbo, hkrati pa razvijanje in ohranjanje lastne kulturne in naravne dediščine.

Mladi glasbeniki, ki se želijo formalno izobraževati v okviru glasbenega šolstva v Republiki Sloveniji, se lahko učijo petja ali igranja enega (ali več) izmed naslednjih inštrumentov (ZGla, 2006):

- Orkestrski inštrumenti: godala (violina, viola, violončelo, kontrabas), pihala (flavta, oboa, klarinet, fagot, saksofon), trobila (rog, trobenta, pozavna, tuba in druga trobila) in tolkala.
- Drugi inštrumenti: inštrumenti s tipkami (klavir, orgle in harmonika), brenkala (kitara, harfa) in kljunasta flavta.
- Ljudska glasbila: citre, tamburice, diatonična harmonika.

Zakon o glasbenih šolah javnim glasbenim šolam nalaga poučevanje najmanj petih orkestrskih inštrumentov, ki morajo biti obvezno iz skupine pihal, trobil, klavirja, nauka o glasbi oziroma solfeggia, predšolske glasbene vzgoje in šolskega godalnega ali pihalnega orkestra (ZGla, 8. člen).

Sekundarna oziroma srednja stopnja glasbenega izobraževanja daje možnost izobraževanja glasbene in plesne smeri. Izobraževalni program umetniške gimnazije traja 4 leta. Na voljo sta umetniška gimnazija (Ljubljana, Maribor, Celje, Koper in Velenje) in klasična gimnazija z vzporednim opravljanjem strokovno-teoretičnih glasbenih predmetov. Na umetniški gimnaziji obstaja možnost t. i. vzporednega vpisa dijakov. To v praksi pomeni, da dijak obiskuje dve šoli. Formalno je vpisan na svojo matično izobraževalno ustanovo (bodisi osnovno, srednjo ali visoko šolo) in ima tam tudi ustrezen status, na umetniški gimnaziji pa vzporedno obiskuje glavni predmet (inštrument ali petje) in strokovno-teoretične glasbene predmete. Ta primer izobraževanja je v Sloveniji zelo pogost. Poleg klasičnih glasbil se na srednji stopnji poučujeta tudi jazz petje in jazz glasba.

Klasični glasbeniki – instrumentalisti lahko svoj študij nadaljujejo na terciarni ravni, na Akademiji za glasbo v Ljubljani in umetniških akademijah oziroma visokih šolah za glasbo v tujini. Predvsem v zadnjem času mnogi diplomanti srednješolskih umetniških programov odhajajo na študij v tujino, predvsem v Avstrijo in Nemčijo, ki imata izjemno bogato kulturno dediščino na področju glasbene umetnosti, posledično pa nudita visoko kakovosten študij umetniških poklicev, vključno s široko ponudbo delovnih mest v številnih poklicnih orkestrih. Številni slovenski glasbeniki so tako danes zaposleni v vrhunskih nemških in avstrijskih orkestrih (Berlin, Dunaj, München, Köln, Frankfurt ...). Nekateri klasično izobraženi glasbeniki – instrumentalisti, ki zaključijo srednješolsko izobraževanje, nadaljujejo študij na nekaterih drugih umetniških oddelkih drugih visokošolskih ustanov, kot sta Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani – Oddelek za muzikologijo in Univerza v Mariboru, Pedagoška fakulteta – Oddelek za glasbo.

Kot zanimivost in posebnost naj navedem dejstvo, da je ob izjemni nadarjenosti posameznika mogoče doseči univerzitetno izobrazbo tudi brez dokončane srednje šole. Če posameznik izkazuje izjemno glasbeno nadarjenost na nekem področju (inštrument), se lahko neposredno vpiše na Akademijo za glasbo v Ljubljani.

3.2 Možnosti zaposlitve klasičnih glasbenikov v Sloveniji

Instrumentalist-orkestrski glasbenik je tista oseba, ki igra na enega izmed klasičnih glasbil, ki jih imenujemo orkestrski inštrumenti. Ti inštrumenti se delijo na godala, pihala, trobila, tolkala, harfo ter inštrumente s tipkami. Klasični glasbeniki v Sloveniji, se kot izvajalci glasbe lahko zaposlijo v enem izmed sedmih glasbenih sestavov oziroma orkestrrov, med katerimi so štirje simfonični orkestri, jazz orkester ter dva pihalna orkestra. Vsi razen enega imajo svoj sedež v Ljubljani.

Simfonični orkester je glasbeno - instrumenalna zasedba, ki jo sestavljajo glasbeniki, ki igrajo glasbene instrumente različnih skupin. Osnovne skupine glasbenih instrumentov so: godala, pihala, trobila in tolkala. Simfonični orkestri izvajajo simfonije, opere, operne uverture in baletno glasbo. Glasbeni repertoar, ki ga orkestri izvajajo, običajno zajema

skladbe od baroka do sodobne glasbe. V Sloveniji imamo štiri poklicne simfonične orkestre: Orkester Slovenske filharmonije, Simfonični orkester RTV Slovenija, Orkester SNG Opera in balet Ljubljana ter Simfonični orkester SNG Maribor. Poleg simfoničnih orkestrov v Sloveniji delujeta tudi dva poklicna **pihalna orkestra**. To sta Policijski orkester in Orkester Slovenske vojske. V okviru Javnega zavoda RTV Slovenija pa deluje **jazz orkester**, Big – band RTV Slovenija.

Klasično izobražen glasbenik lahko glede na doseženo izobrazbo in opravljeno avdicijo zasede različna delovna mesta znotraj orkestra. Orkester je hierarhično zasnovana skupnost glasbenikov. Delovna mesta znotraj orkestra so zasedena po hierarhičnem principu; od koncertnih mojstrov, solistov, do vodij skupin in tuttistov (solisti, vodje, namestniki, različki in tuttisti).

Poleg zahtevane terciarne stopnje izobrazbe je pogoj za zaposlitev v orkestru tudi opravljena avdicija. Običajno se avdicije razpisujejo za nadomeščanje članov orkestra, ki orkester zapustijo oziroma odidejo v pokoj. V zadnjem času je opazno izrazito upadanje števila avdicij za nove orkestraše. Razlogov je več, seveda pa je najpomembnejši finančni vidik. Če pogledamo s strani delodajalca, je bruto strošek na stalno zaposlenega glasbenika izrazito višji, kot če glasbenika najamejo za posamezni projekt. Tako se številna delovna mesta, ki so jih še pred nedavnim zasedali zaposleni orkestrski glasbeniki, nadomeščajo z neprimerno cenejšimi substituti. **Substitut v orekstru** je izraz, s katerim označujemo glasbenika, ki ni redni član sestava, torej ni na plačilnem seznamu delodajalca oziroma glasbene ustanove, v okviru katere deluje poklicni orkester.

Tako je moč zaslediti izrazito povečanje števila **prekarnih delavcev – glasbenikov**. Vendar je tudi med temi glasbeniki opaziti velike razlike glede načina angažiranosti in posledično načina plačila za opravljeno delo. Lahko jih razdelimo v več skupin. V najugodnejšem položaju so tisti substituti, ki že imajo zaposlitev (drug javni zavod, glasbena šola ipd.). Ti substituti imajo torej poleg redne službe na voljo še stalni honorar (bodisi preko popoldanskega s.p.-ja, preko avtorske pogodbe ipd.). Njihova izobrazba sicer ustreza zahtevanim pogojem, v mnogih primerih pa ti glasbeniki nimajo opravljene avdicije.

Naslednja kategorija so študenti. Ti večinoma sodelujejo z orkestri preko študenstke napotnice. Tudi ta kategorija substitutov v orkestrih je zelo pogosta. Z vidika delodajalca je zanimiva zaradi vsaj dveh razlogov. Prvi je stroškovni (substitut v nobenem primeru ne stane toliko kot redno zaposleni član), posledično se izboljšata izkoriščenost glasbenika na delovnem mestu ter fleksibilnost najemanja oziroma angažiranja glasbenikov. Drugi razlog je vpogled v kadrovske prihodnosti orkestra. Mladi glasbeniki, ki prihajajo v orkester kot substituti, lahko z dobrim delovanjem opozorijo nase in na ta način pomagajo pri načrtovanju kadrovske politike. Vendar je žal opaziti, da se vodstva v splošnem zelo malo ukvarjajo s kadrovske politiko. Predvsem v zadnjih letih je vse bolj povezano z

»varčevanjem«. Delovna mesta iz orkestra »odhajajo«, v Sloveniji pa praktično noben profesionalni orkester ne more delovati brez substitutov. V primerih, ko študent nima študentskega statusa (prekinitev študija, absolventi ...), lahko sodeluje preko avtorske pogodbe. Ta oblika dela je za posameznika izrazito manj ugodna zaradi visokih davčnih obremenitev. Delodajalec se v tem primeru ne ozira na to, v kakšni obliki honorira zunanje sodelavce, saj praksa kaže, da so najvišji honorarji lahko tudi večkratniki najnižjih.

Prednost prekarnih oblik dela je fleksibilnost, pomanjkljivost pa je ta, da je za dober in kakovosten sestav glasbenikov potreben stabilen in uigran kader orkestrskih glasbenikov z opravljeno avdicijo, ki pa jih stalna menjava substitutov nikakor ne zagotavlja. Slednje še najbolj izrazito velja za opero. Velik problem glede fleksibilnosti angažiranja umetniških ansamblov je povezan z izkoriščenostjo zaposlenih. Ta je predvsem v glasbenih gledališčih izjemno neenakomerna. Številni avtorji so glede tega iskali rešitve, ki pa jih zaenkrat ni. Predvsem so razmišljanja šla v smeri, da bi se umetniške ansamble bolj angažiralo v obliki sklepanja delovnega razmerja za določen čas in manj v obliki sklepanja za nedoločen čas. Z vidika delodajalca je prva oblika ugodnejša, ker je fleksibilna in omogoča tudi večjo fluktuacijo v umetniških ansamblih. Tudi z vidika mladih glasbenikov je na prvi pogled ugodnejša fleksibilna oblika ponudbe na strani delodajalcev. Z vidika delojemalcev pa je sklepanje pogodb za določen čas izrazito neugodno, saj ta oblika zaposlitve ne nudi stabilnega socialnega statusa, ki je pomemben za posameznikovo ustalitev v smislu rešitve stanovanjskega vprašanja in družinskih obveznosti. V zadnjem obdobju je moč zaslediti težnje, da bi se število zaposlenih orkestrskih glasbenikov dopolnjevalo »preko evropskih sredstev«. Gre za obliko zaposlovanja za določen čas, ki jo (so)financira Evropska unija.

Primerjamo lahko tudi način dela v simfoničnem orkester in operi. V prvem primeru gre večinoma za projektno delo, pri čemer projekt obsega ali pripravo (vaje) na koncert in samo izvedbo koncerta, ali pa pripravo (vaje) in (arhivsko) avdio oziroma televizijsko snemanje. V drugem primeru gre večinoma za projekte, ki so zaradi razmaknjenosti (razporeditve skozi celotno sezono ali celo več sezon) razporejeni v daljšem časovnem obdobju. Primer je postavitve novega glasbeno-scenskega dela, ki poleg vseh vaj in začetnih predstav zahteva izvajanje teh predstav skozi celotno sezono ali celo več sezon (v primerjavi s simfoničnim koncertom, kjer se projekt z izvedbo koncerta običajno zaključijo).

V javnih zavodih večkrat zasledimo posamezne oblike, ki nadomeščajo sicer sistemizirana delovna mesta, ampak jih vodstvo v določenem obsegu vseeno prakticira zaradi izrazito ugodnejše stroškovne narave angažiranja:

- Redna zaposlitev v kombinaciji z dodatno petinsko zaposlitvijo je značilna predvsem za pedagoške poklice. Primer take zaposlitve: Instrumentalist v orkestru, ki je na delovnem mestu s 100-odstotnim deležem zaposlitve, se lahko dodatno – petinsko zaposli na določeni šoli kot pedagog. Prav tako je možna dodatna petinska zaposlitev nekoga, ki je zaposlen na šoli (100-odstotni delež zaposlitve), in ima dodatno petinsko

pogodbo z drugo glasbeno šolo.

- Redno zaposleni v javnem zavodu preko s.p.-ja opravljajo določena dela, ki so sicer v javnem zavodu sistemizirana (denimo notni manipulator, inšpektor orkestra, arhivar ...). Tu se pojavlja pravno vprašanje o smelosti izvajanja tovrstnih dodatnih oblik zaposlovanja – ali lahko nekdo, ki je v javnem zavodu zaposlen za nedoločen čas (v polnem obsegu), opravlja v istem javnem zavodu še dodatno delo, ki je sicer v zavodu sistemizirano, in zanj prejema plačilo preko popoldanskega s.p.-ja.
- V nekaterih primerih je moč zaslediti, da je oseba redno zaposlena za polni delovni čas v dveh različnih državah. Tovrstne zaposlitve se v umetniških poklicih lažje prakticirajo, ker velik del priznanega delovnega časa predstavlja priprava na domu. Na delovnem mestu (na primer v orkestru, v teatru) ni potrebna osemurna prisotnost, prav tako ni potrebna vsakodnevna prisotnost na delovnem mestu. Kadar umetnik za določen projekt ni angažiran, ima po ustaljeni praksi priznano delo na domu.

Slednji obliki sta sporni predvsem z vidika, da ena oseba zaseda dve delovni mesti. V prvem primeru zaposlena oseba delodajalcu sicer »pokriva« delovno mesto, ki je sistemizirano in zanj ni potrebno poleg neto dohodka odvajati še ostalih prispevkov. Zaposleni, ki prejema to plačilo, nastopa na trgu delovne sile kot nelojalna konkurenca, saj v (istem) javnem zavodu prejema plačilo za redno zaposlitev in ima potemtakem že odvedene prispevke za pokojninsko in socialno zavarovanje.

Kot smo že omenili, je v šolskem letu 2015/2107 v Sloveniji delovalo 54 javnih glasbenih šol s 17 podružnicami in 82 dislociranimi enotami ter 13 zasebnih glasbenih šol. V istem obdobju je bilo v izobraževanje vključenih skupno 25.448 učencev (Ministrstvo za šolstvo RS, 2016). Slovenija je ena redkih držav, kjer je primarno glasbeno šolstvo financirano pretežno iz državnega proračuna. V nasprotju z drugimi evropskimi državami imajo klasično izobraženi glasbeniki (instrumentalisti, pevci, glasbeni pedagogi) v Sloveniji relativno velike možnosti **zaposlitve v primarnem glasbenem šolstvu.**

3.3 Izbrani primeri kariernih poti klasičnih glasbenikov v Sloveniji

3.3.1 Metodologija

V empiričnem delu naloge sem želel odgovoriti na štiri raziskovalna vprašanja. **Prvo raziskovalno vprašanje** se nanaša na družbeno-ekonomsko in kulturno okolje. Zanima me, kako posamezni klasični glasbeniki opredeljujejo in dojemajo kulturno okolje, v katerem gradijo svoje kariere, ter kakšne so karierni možnosti mladih klasičnih glasbenikov v Sloveniji glede na velikost in specifične lastnosti prostora. **Drugo raziskovalno vprašanje** obravnava različne tipe kariernih poti. Ugotavljam, kakšne in katere so karierni poti slovenskih klasičnih glasbenikov. **Tretje raziskovalno vprašanje** opredeljuje dejavnike, ki vplivajo na izbiro kariere in menjavo poklica. **V četrtem raziskovalnem vprašanju** se osredotočim na dejavnike uspešne kariere slovenskih

klasičnih glasbenikov. Zanimajo me skupne značilnosti (vrline) klasičnih glasbenikov, ki pripomorejo k uspešnosti njihovih karier, obenem pa iz intervjujev skušam razbrati, kako posamezni glasbeniki dojemajo kakovost glasbenega šolstva pri nas in kako jim je količina pridobljenih znanj in veščin v času študija koristila na njihovi karierni poti.

Glede na to, da podobne raziskave v Sloveniji nisem zasledil in je potrebna poglobljena obravnava tematike, sem izvedel kvalitativno raziskavo s pomočjo strukturiranega intervjuja s sedmimi slovenskimi klasičnimi glasbeniki. Za intervju sem izbral klasične glasbenike, ki so v svoji glasbeni karieri izstopali iz povprečja in imajo kariero, ki sega na več področij. Prva dva intervjuvanca (I1, I2) sta iz vrst vodstvenih delavcev. Preostala skupina petih glasbenikov (I3–I7) predstavlja skupino klasično izobraženih glasbenikov, ki so del svoje kariere sicer že zgradili, ampak imajo pred seboj še večji del svoje celotne kariere. Slednja skupina intervjuvancev spada v starostno kategorijo od 32 do 40 let starosti. Izbor intervjuvancev v omenjeni starostni skupini mi je omogočil vpogled v karierno poti glasbenikov, ki se po svojih dejavnostih in zmožnostih bližajo vrhuncu svoje kariere poti.

Vprašanja intervjuja sem razdelil v dva sklopa (vprašalnik je v Prilogi 1). Prvi del vprašanj je splošnih in je namenjen spoznavanju širšega konteksta. V njem me je zanimalo predvsem okolje in njegove značilnosti, v katerem delujejo slovenski klasični glasbeniki. Ta vprašanja sem zastavil vsem sedmim intervjuvancem. V prvem delu sem v intervju vključil tudi dva glasbenika iz vrst vodstvenih delavcev. Oba sta dirigenta z dolgoletnimi izkušnjami na vodstvenih položajih, eden izmed njiju je profesor emeritus priznane univerze v tujini, drugi pa je dolgoletni ravnatelj enega izmed javnih zavodov na področju kulture v Sloveniji.

V drugem delu so me zanimale konkretne karierno poti posameznih klasično izobraženih glasbenikov. Zanimale so me njihove pretekle in sedanje zaposlitve, njihova primarna zaposlitvena področja, njihove poti, ki so jih vodile do trenutnega delovnega področja in zaposlitve, ki jo trenutno opravljajo. Pri intervjuvancih sem iskal vzroke za menjavo delovnih področij, in sicer kaj je povzročilo njihove karierno korake. Vprašanja so zajemala tudi odnos med izvajalskimi dejavnostmi in tistimi, ki niso izvajalske, v čem je njihova bistvena razlika in kako jo doživljajo. Zanimali so me dejavniki vpliva na njihove kariere in kako se njihova trenutna kariera sklada z njeno predstavo v preteklosti.

Motivacijski dejavniki, ki vplivajo na razvoj njihove kariere, so bili naslednje področje mojega preučevanja. Intervjuvanci so pojasnili njihov pogled na glavne razlike med izvajalskimi in ostalimi dejavnostmi. Na koncu sem iskal odgovore na njihov odnos do poklica, ki ga opravljajo, in njihovo namero glede opravljanja poklica glasbenika v prihodnosti.

Pri svojem delu sem uporabil metodo kompilacije in sinteze različnih ugotovitev. Namen intervjujev je bil ugotoviti njihovo razumevanje položaja klasičnih glasbenikov v Sloveniji in okolja, v katerem delujejo. Prav tako so me zanimale številne značilnosti konkretnih kariernih poti klasičnih glasbenikov v Sloveniji in vzroki za njihovo spreminjanje.

3.3.2 Rezultati intervjujev

3.3.2.1 Širši kontekst karier slovenskih klasičnih glasbenikov

V intervjuju sem predvidel tri osnovna področja, s katerimi se klasični glasbeniki v Sloveniji poklicno ukvarjajo. Ta so: kreativna – izvajalska kariera, vzgoja in izobraževanje in podjetniška kariera. Vsi intervjuvanci, razen enega (I5), navajajo, da jim je najpomembnejše **kreativno področje** glasbene kariere. Eden izmed osnovnih ciljev izobraževanja klasičnih glasbenikov je omogočanje umetniškega doživljanja in izražanja (ZGla). Osnovna dejavnost, za katero se klasični glasbenik izobražuje, je izvajalska dejavnost.

Izbira izobraževalne ustanove, ki posamezniku omogoči pridobitev izobrazbe, postaja čedalje pomembnejša. Vsi intervjuvanci so si enotni, da je primarna stopnja izobraževanja v Sloveniji izjemno kakovostna, na terciarni stopnji izobraževanja pa se po mnenju nekaterih kažejo razlike, predvsem zaradi večje kritične mase kakovostnih študentov. Pot **izobraževanja** posameznih intervjuvancev kot klasičnih glasbenikov je bila večinoma določena kot povsem naraven prehod z nižjih izobraževalnih programov na višje. Posamezniki, ki so bili predmet intervjuja, so že v mladih letih izražali izjemen glasbeni talent, mnogi so izrazito izstopali iz povprečja in njihova karierna pot je bila nekako samoumevna in zgodaj načrtana. Pri umetniških poklicih (posebej pri glasbi) je opaziti dejstvo, da se izobraževanje začne že v zgodnjem otroštvu in je izrazito usmerjeno v pridobivanje veščin in spretnosti na posameznem klasičnem inštrumentu.

Za poklic klasičnega glasbenika se lahko odločijo zgolj tisti, ki so bili že v otroštvu deležni glasbenega izobraževanja. Glasbeno izobraževanje poteka vzporedno s šolskim izobraževanjem. Po nekaterih ocenah porabi glasbenik od začetka šolanja pa do uspešno opravljenih avdicije v orkestru 15.000 do 20.000 ur izpopolnjevanja na inštrumentu. S to trditvijo se dva intervjuvanca le deloma strinjata (I3 in oseba I7), profesor z dunajske univerze (I2) pa nasprotno trdi, da izpopolnjevanje traja celo bistveno dlje! Vsekakor je ocena subjektivna. Podaja pa zanimiv pogled na to, da posameznik, ki se ukvarja s klasično glasbo, žrtvuje velik del svojega prostega časa v otroštvu za to, da doseže svoj cilj. Mnogi klasični glasbeniki dojemajo svoj uspeh že s tem, da so uspeli v življenju doseči izvajalsko raven, da se poklicno ukvarjajo z glasbo.

Predpogoj, da se nekdo uveljavi na izvajalskem področju v klasični glasbi, je poleg načrtne vadbe, ki je usmerjena v izvajanje, izkazovanje **glasbene nadarjenosti**. Ta je po ocenah

vseh intervjuvancev izjemno pomembna, a ne odločilna. Prispevala naj bi le 10–30 odstotkov deleža k celotnemu uspehu posameznika. Ostalo naj bi zajemalo delo (70–90 odstotkov). Zanimiva je trditev intervjuvanca (I2), ki povzema skladatelja Richarda Straussa. Ta pravi, da je »talent le sposobnost, da z delom nekaj dosežeš«. Trditev po njegovem mnenju velja za vsakega vrhunskega glasbenika. Glasbena nadarjenost je torej pomembna, a še zdaleč ni odločilni dejavnik posameznikovega uspeha.

Glede vprašanja **motivacije** pri glasbenikih opazim značilnost, da klasičnim glasbenikom denar v večini ne predstavlja primarne motivacije. Omenja ga le en intervjuvanec in še to pogojeno, v povezavi s kakovostjo glasbene izvedbe (I4).

Vpliv okolja na posameznikovo delo je različen. Intervjuvani osebi I1 in I2, ki zasedata vodstvene položaje, omenjata samostojnost pri delu in relativno majhen vpliv sodelavcev na njih. Drugače je pri klasičnih glasbenikih – instrumentalistih, ki omenjajo večinoma pozitiven vpliv okolja. Ker pa je delo skupinsko (predvsem v orkestrih), prihaja občasno tudi do problemov, ki pa jih je potrebno konstruktivno sproti reševati.

Med pomembnimi lastnostmi **dobrega instrumentalista** so intervjuvanci izpostavili prilagodljivost in smisel za delo v skupini. V tem primeru je odgovor predvidljiv, saj so intervjuvanci orkestrski glasbeniki. Za orkester je značilno delo v skupini. Ta skupina pa ima enoten cilj: kakovostno izvedbo. Predpogoj za uspešno delo v orkestru pa je izvrstno obvladovanje inštrumenta, ki je povezano z umetniškim izražanjem. Zelo pomembne so tudi osebnostne lastnosti posameznika.

Pomembne lastnosti **dobrega profesorja** instrumenta predstavljajo predvsem široka razgledanost, strokovnost, sposobnost empatije, biti mora dober psiholog in motivator. Imeti mora željo po napredku in profesionalni rasti. Dijaku (učencu, študentu) pa mora nuditi oporo in ga pravilno usmerjati v dobrih in slabih situacijah.

Intervjuvanci so navedli nekatere **vrline**, ki so jim najbolj koristile v dosedanji karieri; med njimi so najpogosteje omenjene vztrajnost, doslednost, ljubezen ter predanost svojemu poklicu. Predvsem ljubezen do poklica je zelo značilna za klasične glasbenike. Pogosto gonilo njihovega napredka je želja po znanju in osebnostnem razvoju. Vodstveni delavci pa omenjajo tudi inteligenco (I1).

Glede **stanja na področju kulturnih zavodov** (ki zadevajo klasično glasbo) pri nas lahko med intervjuvanci zasledimo precejšnjo enotnost v želji po spremembah, kar se tiče optimizacije delovanja javnih zavodov na področju (glasbene) kulture. Oseba I1, ki je po izobrazbi tudi pravnik, omenja statusne, organizacijske in delovno pravne spremembe, intervjuvanec I4 pa omenja optimizacijo z združevanjem administrativnih del in prost pretok delovne sile med poklicnimi orkestri. Spremembe bi morale iti v smeri opravljanja poslanstva kulturnih zavodov (oseba I1, oseba I2), ki pa izpostavljajo izrazito slab vpliv

sindikatom na delovanje sistema. Po njegovem mnenju morajo pravice temeljiti na odgovornosti.

V zvezi s stanjem javnih zavodov se večkrat omenja **načine zaposlitve**. Ti prav gotovo vplivajo na posameznikovo varnost zaposlitve in posledično na njegovo kariero. Glasbeniki – izvajalci se večinoma strinjajo, da je oblika zaposlovanja za nedoločen čas primerna oblika zaposlovanja. Glasbeniki tovrstni način zaposlovanja dojemajo kot občutek cenjenosti, v smislu, da dobro opravljajo svoje delo. Pomemben vidik je tudi varnost zaposlitve, ki si jo posameznik pridobi s trdim delom in številnimi tekmovalnimi nastopi in avdicijami. Glasbeniki – izvajalci so podvrženi tudi stalnemu ocenjevanju javnosti na odru. V nasprotju z glasbeniki izvajalci pa intervjuvanca I1 in I2 poudarjata slabosti zaposlovanja za nedoločen čas, ker naj bi te povzročale upad glasbenikove profesionalne substance (oseba I1). Oseba I2 primerja zaposlitev za določen čas z »Damoklejevim mečem«, ki naj bi imela v smislu stalnega izpopolnjevanja in izboljševanja umetniške kondicije pozitiven učinek.

Povsem logično je, da si delodajalci želijo večje fleksibilnosti pri angažiranju umetnikov (izvajalcev). Vendar je oblika zaposlovanja za nedoločen čas v slovenskem sistemu tudi določeno zagotovilo za varnost njihovih stalnih prihodkov iz naslova redne zaposlitve. Odgovor delodajalcev na oblike zaposlovanja za nedoločen čas so številne prekarne oblike za sodelovanje v simfoničnih orkestrih. Predvsem ob odhodih orkestrskih glasbenikov na druga delovna mesta in ob upokojevanju je opazna močna težnja vodilnih po nenadomeščanju teh ljudi v smislu zaposlovanja. Med prekarne oblike sodelovanja orkestrskih glasbenikov lahko štejemo dela po podjemnih in avtorskih pogodbah, pogodbah sodelovanja preko »popoldanskega s. p.-ja«, sodelovanje preko študentskih napotnic in podobno. Tu se pojavljajo številni organizacijski problemi, saj orkester potrebuje za nemoteno delovanje določeno število stalno razpoložljivih članov. Posledično se v praksi dogaja, da na primer med predstavami ni na voljo substitutov, ki bi ustrezno nadomestili zaposlene glasbenike oziroma namesto odsotnih (obolelih) glasbenikov na posameznih predstavah sodelujejo tisti, ki za posamezno predstavo niso imeli niti ene same vaje.

Vodstveni delavci v kulturnih zavodih (oseba I1 in I2) poudarjajo velik vpliv neformalnih interesnih skupin v javnih zavodih, oseba I1 meni, da je ta vpliv celo odločilen. Orkestrski glasbeniki se temu mnenju v večini pridružujejo, razen intervjuvanec I5, ki je zaposlen v šolstvu, meni, da ta vpliv ni prevelik.

Glede **možnosti za razvoj karier klasičnih glasbenikov** v Sloveniji so mnenja deljena. Oseba I1 meni, da so možnosti dobre. Delno se mnenju pridružuje oseba I6, ki pravi, da si priložnosti ne glede na velikost trga ustvari posameznik sam. Ostali intervjuvanci poudarjajo majhnost slovenskega prostora, zasičenost kulturnega trga in s tem manjše možnosti za razvoj kariere kot v razvitih kulturnih državah.

Intervjuvanec I2 poudarja odsotnost ostre konkurence in s tem manjše prizadevanje posameznikov v primerjavi s tujino. Glede možnosti pa pravi, da je izhodiščna točka za vse enaka, kam bo posameznik prišel, je njegova stvar. Odgovornost posameznika za svojo kariero je na tem mestu očitna. To se sklada tudi s konceptom protejske kariere, ki ga opišem v prvem poglavju.

Veliko enotnost intervjuvancev ugotovim glede mnenja o **glasbenem šolstvu**, ki je v Sloveniji v večini financirano iz državnega proračuna. Vsi intervjuvanci omenijo pozitivne učinke, ki jih sistem prinaša v smislu vzgoje in izobraževanja mladih ljudi ter kakovostnega preživljanja prostega časa. Oseba I2 poudarja, da učinkov tega sistema ne moremo meriti v denarju, ker se njegovi pozitivni učinki pojavijo šele kasneje, v nekem določenem obdobju. Omenja vpliv na razvoj otrokovega abstraktnega mišljenja. Ker je abstraktno mišljenje tesno povezano z vsemi intelektualnimi poklici, je nujnost spodbujanja v tej smeri. Posledice se kažejo v izjemni koristnosti za družbo in njen razvoj. Glasbeno šolstvo po mnenju intervjuvancev torej zagotavlja pozitivne eksternalije v širšem prostoru.

Kakovost glasbenega šolstva je po mnenju večine intervjuvancev povsem primerljiv z razvitimi kulturnimi državami. Pri dveh sogovornikih, ki sta vsaj del karijerne poti delovala v tujini (oseba I2 in I5), trdita, da je na terciarni ravni izobraževanja kakovost izobraževanja višja kot v Sloveniji. Vsi intervjuvanci pa se strinjajo, da je izobraževanje na primarni stopnji v Sloveniji kakovostnejše kot v tujini.

Vpliv velikih kulturnih mest na posameznika, ki so na svoji poklicni poti vsaj deloma povezani z njimi, je lahko velik. Intervjuvanci izpostavljajo številne pozitivne vplive, kot so; vrhunska glasbena tradicija, koncentracija vrhunskih umetnikov na enem kraju, večje število vrhunskih glasbenih dogodkov, pretok informacij in pozitiven vpliv na učenje in bogatitve glasbenih izkušenj.

3.3.2.2 Značilnosti posameznih karier in karijerne poti

V drugem delu sem se osredotočil na konkretna vprašanja o posameznih kariernih poteh. Opisi posameznih oseb pojasnjujejo značilnosti njihovih karier.

Glasbenik I3: Moški, 39 let, 17 let delovne dobe. Intervjuvanec I3 trenutno poučuje na sekundarni stopnji izobraževanja. Poučevanje mu predstavlja **osnovno poklicno dejavnost**. Poleg poučevanja je tudi aktiven izvajalec klasične glasbe. Večkrat nastopa kot substitut v poklicnih simfoničnih orkestrih, kot **aktivni izvajalec** klasične glasbe pa se udeležuje tudi kot komorni glasbenik. S svojim zgledom je v času študija inštrumenta nanj močno **vplival njegov mentor**, sicer velika avtoriteta na širšem kulturnem področju. Intervjuvanec I3 je svojo poklicno pot začel v operno simfoničnem orkestru, kjer je bil zaposlen na delovnem mestu orkestrskega glasbenika – solista. Od tu so ga **novi izzivi**

vodili na položaj ravnatelja državne glasbene šole. V istem obdobju je bil ustanovitelj in prvi **dirigent šolskega simfoničnega orkestra**, istočasno pa tudi krajevnega pihalnega orkestra. Bil je tudi izvršni **direktor mednarodnega podjetja** (d. o. o.), ki se je ukvarjalo z razvojem spletnega orodja za učenje glasbe. Leta 2015 se je zaposlil na konservatoriju za glasbo. Intervjuvanec I3 pravi, da je našel **optimalno kombinacijo** med poučevanjem in izvajanjem glasbe. Poučevanje na konservatoriju mu predstavlja nove izzive, obenem pa kot izvajalec klasične glasbe uživa vse čare umetniškega poustvarjanja glasbe na odru. **Delovno okolje** na konservatoriju ocenjuje kot izrazito pozitivno, čuti zelo pozitiven vpliv sodelavcev na svoje delo. Svoje bogate izkušnje, ki jih je pridobil kot orkestrski solist in komorni glasbenik, z uspehom prenaša na svoje dijake. Po njegovem mnenju se izvajalska in pedagoška dejavnost izvrstno **dopolnjujeta**, saj vnašata v njegovo delovno kariero potrebno pestrost, širino in tudi povezovanje področij. S svojo kariero je **izjemno zadovoljen** in če bi bil na začetku svoje poklicne poti, ne bi bistveno spreminjal svojega delovanja. Morda bi kariero še nekoliko bolj intenzivno fokusiral v izvajalski del. Poglavitni **vzroki za menjavo delovnih področij** tekom kariere so bili novi izzivi in karierni napredek. **Osebnostne lastnosti**, ki so mu na dosedanji poti najbolj koristile, so vztrajnost, predanost poklicu in ljubezen do poklica. Med bistvene **značilnosti dobrega glasbenika** šteje visok individualni nivo obvladovanja glasbenega instrumenta, prilagodljivost (smisel za delo v skupini in splošno glasbeno razgledanost. **Razmerje med talentom in delom**, ki ga vložimo, da dosežemo zahtevani nivo igranja klasičnega inštrumenta, ocenjuje na 30 % proti 70 %.

Glasbenik I4: Moški, 40 let, 20 let delovne dobe. Intervjuvanec I4 ima izmed vseh intervjuvanih oseb najbolj raznoliko karierno pot. Trenutno poučuje na sekundarni stopnji izobraževanja. Poučevanje mu predstavlja polovico osnovne zaposlitve. Poleg poučevanja je za polovični delovni čas zaposlen v simfoničnem orkestru kot orkestrski solist. Aktiven je tudi kot komorni glasbenik in solist. Razvoj njegove kariere se nagiba v **podjetništvo**. Je lastnik in direktor podjetja, ki se ukvarja s prodajo glasbil. Obenem je ravnatelj zasebne glasbene šole. Je tudi dirigent pihalnega orkestra. Svojo poklicno pot je začel v poklicnem pihalnem orkestru, od koder ga je pot vodila na solistični položaj v simfoničnem orkestru in nazadnje na konservatorij za glasbo. Že od študentskih let je poučeval na različnih glasbenih šolah, nekaj časa je deloval kot asistent na akademiji za glasbo. V svoji karieri je zamenjal tri redne zaposlitve. **Vzroki za menjavo zaposlitev** so bili boljši pogoji za delo in višje plačilo. Je edini izmed intervjuvancev, ki se ne identificira izrecno z glasbo oziroma kot instrumentalist. Zase pravi, da **je podjetnik**, ki mu je glasba resen hobi. Za izvajalske in neizvajalske dejavnosti meni, da se pri njem dopolnjujejo. Čeprav deluje tudi kot podjetnik, mu poznavanje glasbenega okolja, njegove reference klasičnega glasbenika in profesorja na konservatoriju koristijo. Če bi bil še enkrat na začetku svoje kariere poti, pravi, da bi se vsaj 5 let prej začel ukvarjati s podjetništvom, za katerega je sicer že pri trinajstih letih vedel, da se bo z njim nekoč ukvarjal. Delu v podjetju posveti tudi do deset ur dnevno. Razmerje med talentom in delom, ki ga vložimo, da dosežemo zahtevani nivo igranja klasičnega inštrumenta, ocenjuje na 20 % proti 80 %. Med pomembnimi

motivatorji poleg kakovostnega izvajanja klasične glasbe je tudi denar. Vendar ga omenja v kontekstu kakovosti; vrhunska izvedba za primerno plačilo. Med svojimi **osebnimi kakovosti**, ki jih izpostavlja, so vztrajanje na svoji poti, nepopustljivost, vztrajnost, brez pretiranega oziranja na škodljive elemente. Med pomembne značilnosti dobrega pedagoga šteje »vsaj 20 let vsestranske odrske kariere«, zaupanje vase in v dijaka, široko poznavanje vseh glasbenih zvrsti. Meni, da zaposlovanje za določen čas med glasbeniki slabo vpliva na njihove dolgoročne perspektive. Glede **možnosti razvoja karier** mladih glasbenikov v primerjavi s tistimi v tujini pa navaja, da je nivo študentov, ki zaključijo študij v Sloveniji, primerljiv s tujino, da pa so možnosti trženja (prodaje produkta, na primer glasbenih dobrin) veliko manjše kot v tujini. Oseba I4 meni, da se je veliko večino znanj, spretnosti in veščin, ki jih uporablja pri svojem delu, **moral naučiti v času svoje kariere**. Je zelo zadovoljen s svojo kariero.

Glasbenik I5: Moški, 33 let, 6 let delovne dobe. Intervjuvanec I5 trenutno poučuje na sekundarni stopnji izobraževanja. Poučevanje mu predstavlja **osnovno poklicno dejavnost**. Dodiplomski študij in podiplomski študij je opravil v Nemčiji oziroma Švici. S svojo karizmo je nanj močno **vplival** njegov profesor oziroma mentor. Poleg poučevanja je tudi aktiven **izvajalec** klasične glasbe. Večkrat nastopa kot substitut v poklicnih simfoničnih orkestrih, kot aktivni izvajalec klasične glasbe pa se udeležuje tudi kot komorni glasbenik. Intervjuvanec I5 je svojo poklicno pot začel kot profesor na glasbeni šoli, nadaljuje pa jo kot profesor na konservatoriju. V času študija v tujini je kot aktivni izvajalec – substitut igral v številnih tujih poklicnih ansamblih. Vzrok za **menjavo delovnega mesta** so bili boljši pogoji za delo in višje plačilo. Intervjuvanec I5 pravi, da je našel **optimalno kombinacijo** med poučevanjem in izvajanjem glasbe. Poučevanje na konservatoriju mu predstavlja **nove izzive**, obenem pa kot izvajalec klasične glasbe uživa vse čare umetniškega poustvarjanja glasbe na odru, večinoma kot komorni glasbenik. **Delovno okolje** na konservatoriju ocenjuje kot pozitivno, čuti pozitiven vpliv sodelavcev na svoje delo. **Razliko** med izvajalskimi in neizvajalskimi dejavnostmi vidi v **količini stresa** (javno nastopanje na odru, izpostavljenost kritiki) ter v drugačni pripravi na delo. Meni, da se področji izvajanja glasbe in poučevanja (neizvajalski del) med sabo **povezujeta in dopolnjujeta**. Kot bistveni element vezi navaja **zadovoljstvo** pri delu.

Sedanja kariera se deloma ujema s tistim, kar si je predstavljal kot študent. Večji poudarek bi dal kvečjemu umetniškemu razvoju osebnosti in samozavesti, fokus pa usmeril k izvajalskemu delu poklica. S svojo kariero je zadovoljen, poudaril je, da **ga osrečuje**. Če bi bil na začetku svoje poklicne poti, ne bi bistveno spreminjal svojega delovanja.

Glasbenica I6: Ženska, 32 let, 10 let delovne dobe. Oseba I6 trenutno zaseda mesto orkestrskega solista v simfoničnem orkestru. Poučevanje ji predstavlja stransko poklicno dejavnost. Kot svoje osnovno področje, ki jo najbolj zanima, navaja **izvajanje glasbe** (igranje na instrument). Poleg dela v orkestru je tudi aktivna izvajalka komorne glasbe, deluje tudi kot solistka doma in v tujini. Ima univerzitetno habilitacijo in honorarno

poučuje na akademiji za glasbo. V svoji dosedanji karieri **ni menjala poklicnih področij** dela. S svojo glasbeno avtoriteto in z zgledom je v času študija inštrumenta in kasneje nanjo močno **vplival njen profesor**, sicer velika avtoriteta na širšem kulturnem področju. Prav tako vodi glasbene tečaje in poletne šole doma in na tujem. Večkrat nastopa tudi kot substitut v drugih poklicnih simfoničnih in festivalskih orkestrih. Poučevanje na akademiji za glasbo ji predstavlja nove izzive, po njenem mnenju se obe dejavnosti (tako izvajalska kot pedagoška) med sabo **dopolnjujeta**, prepletata in bogatita. Med veščinami, ki se jih je morala naučiti na novo (po končanem formalnem izobraževanju), izpostavi organizacijo koncertov, seminarjev in lastno promocijo. S svojo kariero je izjemno zadovoljna in če bi bila na začetku svoje poklicne poti, ne bi spreminjala svojega delovanja. Glede **zaposlovanja mladih** za določen čas meni, da to ni primerna oblika, ker ljudje na ta način nimajo občutka cenjenosti in tudi varnosti. Vsak glasbenik, ki igra na primer v simfoničnem orkestru mora iti skozi nešteta preverjanja in tekmovalne avdicije, navsezadnje prestaja tudi poskusno dobo. Vsa ta preverjanja v povezavi s poskusno dobo bi morala zadostovati za oceno posameznikove primernosti glede stalne zaposlitve. Meni, da imajo v tujini posamezniki več možnosti za razvoj kariere, sicer pa si možnosti ustvarja tudi vsak sam. Kot bistveno razliko med izvajalskimi in neizvajalskimi dejavnostmi navaja izpostavljenost izvajanja na odru. Izvajalec je stalno izpostavljen kritičnim očem javnosti. **Razmerje med talentom in delom**, ki ga vložimo, da dosežemo zahtevani nivo igranja klasičnega inštrumenta, ocenjuje na 25 % proti 75 %. **Osebnostne lastnosti**, ki so ji na dosedanji poti najbolj koristile, so vztrajnost, natančnost in smisel za skupno igranje. Med **dejavniki lastnega motiviranja** navaja dobro izvedbo dobre glasbe. Upa in želi si, da bo na glasbenem področju delovala celotno kariero. Njena kariera se povsem sklada s tistim, kar si je predstavljala v študentskem obdobju.

Glasbenik I7: Moški, 34 let, 10 let delovne dobe. Oseba I7 trenutno zaseda mesto orkestrskega solista v simfoničnem orkestru. Najljubše področje mu je **izvajanje klasične glasbe**. Poučevanje mu predstavlja stransko poklicno dejavnost. V svoji dosedanji poklicni poti je enkrat menjal delovno področje (iz pedagoškega poklica v izvajalski). Dodatno, petinsko zaposlitev še vedno opravlja na glasbeni šoli. Večkrat nastopa kot substitut v drugih poklicnih simfoničnih orkestrih, kot aktivni izvajalec klasične glasbe pa deluje tudi kot komorni glasbenik, občasno pa tudi kot solist. Glede **vplivov nanj** med študijem in na razvijanje svoje karierni poti ne izpostavi nikogar. Glasbeno področje »jemlje v paketu, ker raznovrstnost ubija monotonost v delovnem procesu«. Zaveda se majhnosti slovenskega kulturnega prostora. Med bistvene vrline dobrega instrumentalista šteje zanesljivost, natančnost, prilagodljivost, med **značilnosti dobrega pedagoga** pa odprtost, strokovnost in široko razgledanost. **Osebnostne lastnosti**, ki so mu najbolj koristile v dosedanji karieri, so vztrajnost, disciplina, talent in delavnost. Svoj **poklic ima rad** in si močno želi, da bi poklic glasbenika opravljal vse življenje. Navede tudi **dodatna znanja in veščine**. Občasno se ukvarja s popravilanjem specifičnih skupin glasbil. V okviru glasbene šole je pomagal pri implementaciji šolskih zakonov in pravil v spletno aplikacijo (za pomoč pri izobraževanju in organizaciji izobraževanja). Intervjuvanec I7 pravi, da je našel

optimalno kombinacijo med poučevanjem in izvajanjem glasbe. Poučevanje na glasbeni šoli mu predstavlja nove izzive, obenem pa kot izvajalec klasične glasbe uživa vse čare umetniškega poustvarjanja glasbe na odru. Za druge (plačane) dejavnosti porabi v povprečju pet ur tedensko. Kot **glavni motivator** zanj šteje umetnost samo po sebi. Po njegovem mnenju se izvajalska in pedagoška dejavnost izvrstno **dopolnjujeta**, saj vnašata v njegovo delovno kariero potrebno pestrost, širino in tudi povezovanje področij. **Razmerje med talentom in delom**, ki ga vložimo, da dosežemo zahtevani nivo igranja klasičnega instrumenta, ocenjuje na 10 % proti 90 %. Med bistvene **značilnosti dobrega glasbenika** šteje visok individualni nivo obvladovanja glasbenega instrumenta, prilagodljivost (smisel za delo v skupini in splošno glasbeno razgledanost. **Znanja**, ki jih je nabral v času formalnega izobraževanja, so mu koristila le deloma. Veliko področij se je moral naučiti ob delu (na primer na področju izobraževanja otrok), v času študija, meni, da je bilo premalo praktičnih nasvetov in izvedbenih aktivnosti. Oseba I7 se identificira kot **glasbenik**. Glede **karijerne perspektive** mladih glasbenikov v Sloveniji meni, da so relativno slabe, po njegovem mnenju je trg majhen, prostor pa zasičen. Prednost mladih glasbenikov v tujini pa je po njegovem mnenju ta, da imajo večji trg kulturnih dobrin ter boljšo organiziranost kulturnega okolja.

3.3.3 Razprava o rezultatih in odgovori na raziskovalna vprašanja

Pri prvem raziskovalnem vprašanju me je zanimalo, kako posamezni klasični glasbeniki opredeljujejo in dojemajo kulturno okolje, v katerem gradijo svoje kariere ter kakšne so karijerne možnosti mladih klasičnih glasbenikov v Sloveniji glede na velikost in specifične lastnosti prostora. Posamezni intervjuvanci različno dojemajo okolje, v katerem gradijo svoje kariere. V večini se strinjajo, da je slovenski kulturni trg omejen z majhnostjo države, po drugi strani pa ugotavljajo, da razvitost slovenskega kulturnega trga, ki se med drugim kaže v ponudbi kakovostnih kulturnih vsebin, ni slaba. Posameznik, ki želi, si lahko tudi v takem okolju ustvari priložnosti za razvoj osebne kariere. Med prednosti večjih kulturnih mest v razvitih državah intervjuvanci izpostavljajo koncentracijo vrhunskih glasbenih dogodkov, veliko število poklicnih simfoničnih orkestrrov in ostale prednosti, ki izvirajo predvsem iz bogate kulturne glasbene tradicije. Glede stanja v kulturnih zavodih v Sloveniji intervjuvanci izražajo enotnost glede potreb po spremembah. Intervjuvanec I1 izrecno omeni, da morajo biti spremembe statusne, organizacijske in delovno pravne. Ostali intervjuvanci omenjajo optimiziranje organiziranja, intervjuvanec I4 omenja celo združevanje administrativnih del in prost pretok delovne sile med orkestri.

Drugo raziskovalno vprašanje se nanaša na značilnosti kariernih poti slovenskih klasičnih glasbenikov. Če se osredotočimo na dejavnosti, ki jih poklicni glasbeniki opravljajo kot redno zaposlitev, lahko razdelimo karijerne poti klasičnih glasbenikov v Sloveniji med tiste, ki jih štejemo med izvajalske, tj. **delo v poklicnih orkestrih**, ter na **pedagoške poklice**. Glasbeniki, ki so v svojem življenju dosegli in jim je uspelo obdržati mesto orkestrskega glasbenika, so na splošno zelo spoštovani in cenjeni. Smith (1989) ugotavlja, da so

orkestrski glasbeniki ob upokojitvi nekakšni »zmagovalci sistema«, saj so vso svojo kariero uspeli obdržati zaposlitev, ki zahteva stalne preizkušnje (na odru) in visoko stopnjo izvajalske ravni. Mnogo orkestrskih glasbenikov se po določenem času dela v orkestru odloči, da nadaljujejo svojo poklicno pot kot pedagogi (intervjuvanec I3, delno tudi intervjuvanec I4). Tudi v tuji literaturi lahko zasledimo podobno težnjo zaradi že opisanih razmer v poklicnih orkestrih in velikih pritiskov. Abeles in Hafeli (2014) navajata, da so orkestrski glasbeniki pogosto omejeni na svojem delovnem mestu z dirigenti in načinom dela v orkestrih na splošno. Zato je **osebna izpopolnitev glasbenikov** mnogokrat tesno povezana s poučevanjem mladih glasbenikov.

Karierna pot v obratni smeri, od pedagoškega poklica k poklicu orkestrskega glasbenika, je v praksi manj pogosta zaradi izjemno strogih meril pri vstopu v orkester (avdicije). Zaradi razvejanega sistema glasbenega šolstva v Sloveniji je karierna pot velike večine klasičnih glasbenikov v Sloveniji vsaj na eni točki njihove kariere povezana s pedagoškim delom. Prav pri vseh intervjuvancih se je to tudi potrdilo. Mnogi orkestrski glasbeniki preidejo na področje šolstva. Ker imajo bogate orkestrske izkušnje, so zelo zaželeni na področju sekundarnega in terciarnega izobraževanja (Drapkin, 2008).

Poleg izvajalskega in pedagoškega dela se intervjuvanci udeležujejo kot **komorni glasbeniki**. To sicer ni redna zaposlitev, je pa aktivnost, ki jo lahko pogosto zasledimo tudi med tujimi glasbeniki (Bennett, 2008). Med intervjuvanci jih je nekaj navedlo tudi **managerske izkušnje** (I1, I2, I3, I4), med njimi pa je tudi glasbenik, ki se ukvarja s **podjetništvom** (I4). Med odgovori prav tako lahko zasledimo **vodenje poletnih šol in seminarjev** (I4, I5, I6) ter **ukvarjanje s popravili** specifičnih glasbenih instrumentov (I7). Pogosto se klasični glasbeniki ukvarjajo tudi z vodenjem različnih instrumentalnih zasedb, na primer **dirigenti** šolskih simfoničnih orkestrrov in ljubiteljskih pihalnih orkestrrov (I3, I4). Nekateri izmed glasbenikov so dejavni tudi kot **solisti** (I4, I6, I7). Iz intervjujev lahko nedvomno razberemo, da imajo glasbeniki kariere, ki se skladajo s konceptom **protejske kariere** (Hall, 1996). Kariero vodi posameznik sam, zanjo pa je med drugim značilno, da ima posameznik več vlog in več virov dohodka.

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju me je zanimalo, kateri dejavniki vplivajo na izbiro kariere (potek karierni poti) slovenskih klasičnih glasbenikov in kateri so bistveni vzroki za menjavo poklica pri klasičnih glasbenikih. Pri intervjuvancih sem zasledil, da je njihova pot do poklicnega glasbenika potekala povsem spontano. Intervjuvanci so na svojih področjih uspešni glasbeniki, ki so že v mlajših letih izrazito izstopali od povprečja, zato je bila njihova pot le logično nadaljevanje uspešnega glasbenega izobraževanja. Vsem intervjuvancem je najbližje **izvajalsko področje** kariere. Tudi v tuji literaturi lahko zasledimo podobno (Bennett, 2008). Klasični glasbeniki se na svoji študijski poti veliko večino časa izobražujejo za izvajalce posameznih klasičnih glasbil, zato je posledica ta, da jim je izvajalsko področje (to je tisto področje, za katerega so se primarno izobraževali) najbližje. Eden izmed intervjuvancev (I7) navaja tudi velik pomen usklajevanja družinskih

obveznosti s službenimi obveznostmi. Tudi to je ena izmed bistvenih značilnosti kariere s srcem (Kopelman et al., 2012). Ta namreč omogoča posamezniku, da njegovo delo pozitivno vpliva na **ravnotežje** z ostalimi pomembnimi področji posameznikovega življenja (na primer družinske obveznosti).

Med **vzroki za menjavo poklica**, ki so jih intervjuvanci navajali, zasledim karierni napredek, nove življenjske izzive (I3, I7), boljše delovne pogoje in boljše plačilo (I4, I5, I7). To se povsem sklada z izsledki Bennetta (2008), ki poleg zgoraj omenjenih navaja še potrebo po varni in stabilni zaposlitvi. Primerjava rezultatov s tujimi raziskavami se ujema. Edino, česar intervjuvanci niso omenili, je stabilna in varna zaposlitev. Razlaga je v tem, da so vse poklicne dejavnosti, ki so jih posamezniki opravljali pred menjavo zaposlitve, imele enako stopnjo varnosti in stabilnosti zaposlitve.

Zadnje, četrto raziskovalno vprašanje pa je povezano z dejavniki uspešne kariere slovenskih klasičnih glasbenikov. Zanimalo me je, katere so skupne značilnosti (vrline) klasičnih glasbenikov, ki pripomorejo k uspešnosti posameznikove kariere ter kako klasični glasbeniki dojemajo kakovost glasbenega šolstva pri nas in kako jim je količina pridobljenih znanj in veščin v času študija koristila na njihovi karierni poti. Iz rezultatov raziskave lahko razberem, da lahko vrline, ki pripomorejo k uspešnosti posameznikove kariere, razdelim v dve skupini. Ker se klasični glasbeniki v osnovi izobražujejo za izvajalski poklic (igranje na inštrument), sem dejavnike ločil na dve skupini. V prvi so tisti, ki so po posameznikovem mnenju bistveni za kairerni napredek klasičnih glasbenikov – izvajalcev, v drugi skupini pa so tisti, ki so pomembni za karierni napredek glasbenih pedagogov. Obe skupini predstavljata večino osnovnih poklicnih dejavnikov klasičnih glasbenikov v Sloveniji. Glede na rezultate ankete ugotavljam, da so za uspešno kariero glasbenika – instrumentalista poleg perfektnega obvladovanja inštrumenta pomembni tudi smisel za delo v skupini in sposobnost prilagajanja (I3, I4, I6, I7), natančnost, zanesljivost in široka glasbena razgledanost. Klasični glasbenik – pedagog pa mora biti dober psiholog z željo po napredku (tudi lastnem) in profesionalni rasti. Mora znati motivirati učence in prepoznati njihove probleme. Med ostalimi lastnostmi so odprtost, strokovnost, zaupanje vase in v učenca.

Intervjuvanci so izpostavili tudi lastne vrline, ki so jim najbolj koristile v dosedanji karieri. Prav vsi intervjuvanci (klasični glasbeniki, instrumentalisti) so navedli vztrajnost. Med ostalimi zasledimo disciplino, delavnost, natančnost, željo po uspehu in ljubezen do poklica. V številnih raziskavah, ki obravnavajo odnos klasičnih glasbenikov do svojega poklica, je zaznan **element ljubezni** (Potter, 1995).

Vsi intervjuvanci so navedli, da se njihova trenutna kariera v večini sklada s tistim, kar so si predstavljali kot študenti. Vsi so zadovoljni s svojo kariero, v odgovorih lahko zaznamo celo element sreče (»poklic me osrečuje«). Zadovoljstvo pri opravljanju dela je ena od bistvenih značilnosti koncepta »kariere s srcem« (Feldman et al., 2012). Klasični

glasbeniki so (neločljivo) povezani z ljubeznijo do inštrumenta, ki ga igrajo že od otroštva. Z njim se velikokrat tudi identificirajo (Bennett, 2008). Na tem mestu še enkrat ponovimo razliko med zadovoljstvom pri delu in ljubeznijo do dela. Značilnost kariere s srcem je ta, da ima moč pridobivanja pozitivnih čustev v daljšem časovnem obdobju, medtem ko se zadovoljstvo pri delu pojavlja zaradi različnih (pozitivnih) vplivov, kot so plačilo, bonitete, možnosti za napredovanje itd. (Feldman et al., 2012). Kariera s srcem ima moč pridobivanja pozitivnih čustev v daljšem časovnem obdobju, ta čustva pa so: veselje, sreča, zadovoljstvo, ponos (Shepard, 1984). Simfonični orkester je v očeh mnogih glasbenikov razumljen kot »zmagovalni sestav«, zato je zadovoljstvo glasbenikov v njem močno povezano s tem, da so člani te uspešne, visoko kakovostne skupnosti (Smith, 1989).

Intervjuvanci so si povsem enotni v oceni, da je (osnovno) glasbeno izobraževanje v Sloveniji (ki ga financira država) na izjemno visokem nivoju in da glasba pozitivno vpliva na razvoj mladih ljudi, ne glede na to, ali se imajo v življenju namen ukvarjati z glasbo poklicno ali ne. Podobno velja za sekundarno stopnjo izobraževanja. Njihova mnenja pa se razlikujejo glede terciarne stopnje. Opažam, da je odgovor intervjuvancev, ki so povezani s študijem v tujini (I2, I5), naklonjen kakovosti študija v tujini in meni, da je izobraževanje na terciarni stopnji v razvitih kulturnih državah kakovostnejši. Intervjuvanec (I5) je izpostavil, da je študij inštrumenta v tujini bolj praktično naravnano in je več poudarka na izvajanju in praksi, medtem ko je po njegovem mnenju pri nas študij prenasičen z dodatnimi vsebinami, ki posamezniku onemogočajo, da se posvetijo izključno izvajanju. Tudi tuji avtorji (Langner, 2004) poudarjajo, da se glasbeniki pri izobraževanju osredotočijo predvsem na njihov razvoj izvajalskih in estetskih področij. Ostali intervjuvanci menijo, da je glasbeno izobraževanje na terciarni stopnji primerljivo s tistim v tujini.

Znanja, ki so si jih intervjuvanci pridobili v času študija, so jim v večini zadoščala za opravljanje njihovega dela (njihovih različnih del). Intervjuvanec I4 je odgovoril, da so mu znanja, ki jih je pridobil v času glasbenega študija, le delno koristila. Razlaga je verjetno v tem, da se težišče njegove kariere prestavlja na podjetniško raven. Za delovanje na tem področju pa na svoji formalni izobraževalni poti ni usvojil vseh potrebnih znanj. Eden izmed intervjuvancev (I7) omenja, da so mu znanja, pridobljena na terciarni stopnji izobraževanja, le deloma koristila, ker se je moral ob poučevanju na glasbeni šoli naučiti veliko novega na področju izobraževanja otrok in pedagogike.

SKLEP

Karijerne poti klasičnega glasbenika so mnogotere. Klasični glasbenik instrumentalist primarno igra na glasbeni inštrument v različnih glasbenih sestavih in komornih skupinah. Pogoj za uspešno kariero klasičnega glasbenika je mnogo ur načrtne vadbe, ob predpogoju, da posameznik izkazuje nadpovprečno umetniško nadarjenost za glasbo. Vendar uspešno zaključen študij glasbene smeri mnogokrat ni zagotovilo, da posameznik dobi ustrezno

zaposlitev, ki mu bo omogočala redni dohodek.

Možnosti zaposlovanja klasičnih glasbenikov so tako pri nas kot v svetu močno omejene, hkrati pa se nenehno odpirajo nova področja in panoge, v katere se lahko glasbeniki usmerjajo. V prihodnosti bo povezovanje različnih znanj zelo pomembno. Izrazite meje med posameznimi poklici se bodo brisale, več poklicnih področij sodobnih poklicev bo imelo skupne točke. Iz odgovorov anketirancev lahko razberemo, da je slovenski kulturni trg nekoliko omejen z majhnostjo države. Kljub temu pa je razvitost našega kulturnega trga primerljiva s kulturnimi trgi razvitih evropskih držav. Spremembe v slovenskih kulturnih zavodih so glede na rezultate ankete dobrodošle. Medtem ko vodstveni kadri omenjajo fleksibilnost oblik zaposlovanja, se želje glasbenikov nanašajo na optimizacijo administrativnih del in učinkovitega delovanja vodstvenih struktur.

Večina klasičnih glasbenikov v Sloveniji se po končanem študiju zaposli na področju glasbenega šolstva, manjši del pa kot izvajalci glasbe v poklicnih orkestrih. Klasični glasbeniki so v večini primarno naklonjeni izvajanju klasične glasbe. Šolski sistem je naravnano tako, da izobrazuje z namenom, da bi usmerili glasbenike k izvajanju. Pedagoška dejavnost je šele na drugem mestu. Vendar v realnosti le majhnemu delu klasičnih glasbenikov uspe, da bi bilo izvajanje glasbe (delo v poklicnih orkestrih) njihov primarni poklic. V nalogi ugotavljam, da se velika večina klasičnih glasbenikov vsaj na neki točki svoje kariere poti ukvarja s poučevanjem mladih glasbenikov. Sicer pa se ta ugotovitev povsem sklada tudi z izsledki tujih avtorjev, po katerih sta izvajalski in pedagoški poklic daleč najbolj zastopana v karierah klasičnih glasbenikov v razvitih kulturnih državah. Številni orkestrski glasbeniki se po določenem obdobju igranja v poklicnih orkestrih usmerijo v pedagoški poklic. Ta nudi višjo stopnjo varnosti zaposlitve, posameznik pa je v povprečju manj izpostavljen številnim stresnim dejavnikom, ki so značilni za izvajalski poklic.

V nalogi ugotavljam, da imajo tudi slovenski klasični glasbeniki kariere, katerih značilnosti se ujemajo s konceptom protejske kariere (Hall, 1996). Kariero vodi posameznik sam, zanjo pa je med drugim značilno, da je posameznik nosilec več poklicnih vlog (tudi v istem časovnem obdobju) in da ima več virov dohodka. Med vzroki za menjavo poklica, ki ga zasledim v posameznih odgovorih intervjuvancev, so novi življenjski izzivi, boljši delovni pogoji in pa boljše plačilo. Pomemben dejavnik je tudi razvoj kariere oziroma karierni napredek posameznikov.

Med lastnostmi, ki jih posamezniki izpostavljajo kot koristne za doseg lastnih kariernih ciljev so disciplina, delavnost, natančnost, želja po uspehu in ljubezen do poklica. Iz posameznih intervjujev lahko razberemo ljubezen do poklica, ki ga posamezniki opravljajo. V povezavi s tem dejstvom številni tuji avtorji poudarjajo element sreče, ki sem ga prav tako zasledil tudi pri intervjuvancih. Na tej točki lahko značilnosti koncepta »kariere s srcem« (Feldman et al., 2012) povežem z značilnimi karierami klasičnih

glasbenikov v Sloveniji. Intervjuvani klasični glasbeniki navajajo, da so (zelo) zadovoljni s svojo kariero.

Kot pri ostalih področjih bo v prihodnosti fleksibilnost dela igrala ključno vlogo. Večino klasično izobraženih glasbenikov pri nas vsaj deloma zaposluje javni sektor. Številni glasbeniki – izvajalci so redno zaposleni v enem izmed štirih državnih simfoničnih orkestrrov. V novejšem času lahko opazimo težnje po zaposlovanju glasbenikov v oblikah, ki niso stalne, torej bodisi za določen čas bodisi kot različne oblike začasnih pogodb oziroma oblike prekarnih zaposlitev. Izzivi šolstva – vzgoje in izobraževanja v prihodnje bodo šli v smeri multidisciplinarnega pristopa in zgodnjega odkrivanja ter predvidevanja različnih možnih poklicnih poti.

Kljub vsemu lahko sklepamo, da imajo klasični glasbeniki v Sloveniji sorazmerno velike možnosti zaposlovanja v vzgoji in izobraževanju. Sistem glasbenega šolstva omogoča zaposlovanje akademskih glasbenikov instrumentalistov, ki so poleg umetniške zaključili tudi pedagoško smer. Številne javne in zasebne glasbene šole nudijo redno zaposlitev mnogim instrumentalistom – glasbenim pedagogom.

Slovenija je dežela številnih pihalnih orkestrrov. Mnogi akademsko izobraženi glasbeniki so vključeni v delovanje tovrstnih sestavov, ki so pomembni tvorca lokalnih kulturnih dogajanj. Številni orkestri so močno povezani z lokalnimi gospodarskimi družbami, ki sofinancirajo njihovo dejavnost. Zaradi vključenosti učencev regionalnih glasbenih šol v pihalne orkestre in posledičnega dviga kakovosti v zadnjih desetletjih glasbene sestave (kot dirigenti) umetniško vodijo akademsko izobraženi glasbeniki, ki se na ta način dejavno vključujejo v dogajanje širše kulturne skupnosti.

Podobno kot v gospodarstvu se na področju uprizoritvenih umetnosti in kulture pojavljajo vedno nove oblike zaposlovanja. Stari vzorci karier se spreminjajo in se umikajo novim. V preteklosti so posamezniki iskali stalnost zaposlitve. V prihodnosti bo velik izziv za posameznika, da bo iskal stalnost osebne zaposljivosti, ki jo bo dosegel le s stalnim izobraževanjem ter sledenjem spremembam in svojim željam in sanjam. Te pa morajo biti podprte z realnimi cilji in visoko stopnjo motivacije. Z močno voljo in trdim delom namreč vsake sanje o posameznikovi karieri, ki je lahko »kariera s srcem«, postanejo resničnost.

Raziskovanje značilnosti karier klasičnih glasbenikov v prihodnje bi bilo morda smiselno razširiti na področja, ki jih zaradi omejenosti besedila nisem uspel obravnavati.

Področje, ki bi bilo zanimivo za preučevanje, je povezanost politike z delovanjem javnih zavodov na področju kulture. Kako javna izbira posredno vpliva na kulturne inštitucije, na kulturno politiko države in značilnosti in izobrazbena struktura managerskega kadra v kulturi. Zanimive bi bile tudi številne karierni poti slovenskih klasičnih glasbenikov, ki so izvajalci klasične glasbe, vendar delujejo v tujini. Številni glasbeniki tako delujejo kot

vrhunski solisti, orkestrski glasbeniki v vrhunskih svetovno renomiranih orkestrih in glasbeni pedagogi z velikim mednarodnim ugledom. Ti se občasno sicer vračajo na domače koncertne odre, a je njihovo delovanje vezano na tujino. Karijerne poti posameznika so bile v preteklosti predmet proučevanja predvsem organizacijskih ved. Danes je jasno, da je pri proučevanju karier nujno potreben multidisciplinarni pristop, ki vključuje več ved; tako psihološke in sociološke kot tudi ekonomske.

LITERATURA IN VIRI

1. Abeles, H., & Hafeli, M. (2014). Seeking professional fulfillment: US symphony orchestra members in schools. *Psychology of Music*, 42(1), 35–50.
2. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle of a new organisational era*. New York: Oxford University Press.
3. Baruch, Y. (2001). Employability: A substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 4(4), 543–566.
4. Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Pearson education.
5. Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review* 16(1), 125–138
6. Baruch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Career planning and managing in high technology organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477–495.
7. Bennett, D. (2007). Utopia for music performance graduates. Is it achievable, and how should it be defined? *British Journal of Music Education*, 24(02), 179–189.
8. Bennett, D. (2008). *Understanding the Classical Music Profession: The Past, the Present and Strategies for the Future*. Aldershot: Ashgate.
9. Bennett, D. (2009). Academy and the Real World. Developing realistic notions of career in the performing arts. *Arts and Humanities in Higher Education*, 8(3), 309–327.
10. Boštjančič, E., & Ferjančič, N., (2012). Sodobna kariera in pripadnost poklicu – primerjava med različnimi poklici. *HRM revija*, 10(49), 58–64.
11. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: DZS.
12. Breda, J., & Kulesa, P. (1999). *Stress and Job Satisfaction among Symphony Musicians*. Research Study series no. 2. Illinois: Symphony Orchestra Institute.
13. Bridgstock, R. (2005). Australian artists, starving and well – nourished: What can we learn from the prototypical protean career? *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 40–47.
14. Cooper, C. L. (2005). The future of work: Careers, stress and well-being. *Career Development International*, 10(5), 396–399.
15. Drapkin, M. (2008) The rise of the industrial clarinetist. *The clarinet*, 35(3), 58–59.
16. Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of epidemiology and community health*, 56(6), 450–454.

17. Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
18. Gembiris, H., & Heye, A. (2014): Growing older in a symphony orchestra: The development of the age-related self-concept and the self-estimated performance of professional musician in a lifespan perspective. *Musicae Scientiae*, 18(4), 371–391.
19. Gysbers, N. C. (1997). *Beyond career development: Life career development revisited*. London: Sage.
20. Hackman, J. R. (1990). *Groups That Work (And Those they Don't)*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
21. Hall, D. T. (1996). *The career is dead – long live the career. A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
22. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. London: Sage.
23. Huhtanen, K. (2008). Constructing a conscious identity in instrumental teacher training. V D. Bennett & M. Hannan (ur.), *Inside outside downside up* (str. 1–10). Perth: Black Swan Press.
24. Javrh, P. (2008). Pomen in interpretacije sorodnih strokovnih izrazov v povezavi s kariero. V P. Javrh (ur.), *Vseživljenjsko učenje in strokovno izrazje* (str. 67–79). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
25. Jen, S. S. H. (2014). *Towards a Successful and Sustainable Music Career: How should the conservatoire train piano students*. London: Royal College of Music.
26. Jutti, S., & Littleton K. (2012). Tracing the Transition from Study to a Contemporary Creative Working Life: The Trajectories of Professional Musicians. *Vocations and Learning*, 5(1), 5–21.
27. Kariera. (2002). V *Veliki slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
28. Konrad, E. (1996). *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
29. Kopleman, S., Feldman, E. R., McDaniel, D. M., & Hall, D. T. (2012). Mindfully negotiating a career with a heart. *Organizational Dynamics*, 41(2), 163–171.
30. Lindauer, M. S. (2003). *Aging, Creativity, and art: A positive perspective on late-life development*. New York: Kluwer Academic/Plenum.
31. MacNamara, Á., Holmes, P., & Collins, D. (2008). Negotiating transitions in musical development: The role of psychological characteristics of developing excellence. *Psychology of Music*, 36(3), 335–352.
32. Manturzewska, M. (1990). A biographical study of the life-span development of professional musicians. *Psychology of music*, 18(2), 112–139.
33. Middleton, J. C., & Middleton, J. A. (2016). Review of literature on the career transitions of performing artists pursuing career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 1–22.
34. Miller-Tiedeman, A. (1999). *Learning, practicing and living the new careering*. Philadelphia: Accelerated Development.
35. Mills, J. (2004). Working in music: the conservatoire professor. *British Journal of Music Education*, 21(02), 179–198.

36. Ministrstvo za šolstvo RS. (2016). *Število glasbenih šol v Sloveniji v šolskem letu 2015/2016*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo RS.
37. Možina, S., Florjančič, J., & Gabrijelčič, J. (1984). *Osebni, skupinski in organizacijski razvoj*. Kranj: Moderna organizacija.
38. Oakland, J., MacDonald, R. A., & Flowers, P. (2012). Re-defining 'Me': Exploring career transition and the experience of loss in the context of redundancy for professional opera choristers. *Musicae Scientiae*, 16(2), 135–147.
39. Operni pevec. (1994). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana: DZS.
40. Perkins, R. (2012). Conservatoire cultures of performance specialism: Perspectives from an ethnographically - informed case study. *Educating Professional Musicians in a Global Context*, 86, 84–90.
41. Phillips, E. M. (1991). Acting as an insecure occupation: The flipside of stardom. *Psychology and performing arts* (str. 133–142). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
42. Pickman, A. J. (1987). Career transitions for dancers: A counselor's perspective. *Journal of Counseling & Development*, 66(4), 200–201.
43. Potter, B. (1995) *Finding a path with heart: How to go from burnout to bliss*. Berkley, CA: Ronin Publishing.
44. Roncaglia, I. (2006). Retirement as a career transition in ballet dancers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(3), 181–193.
45. Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Boston: Addison-Wesley Publishing Company.
46. Shepard, H. A. (1984). On the realization of human potential: A path with a heart. V M. B. Arthur, L. Bailyn, D. J. Levinson & H. A. Shepard (ur.), *Working with careers* (str. 25–46). New York: Graduate School of Business, Columbia University.
47. Smith, D. W. E. (1989). Aging and the Careers of Symphony Orchestra Musicians. *Medical Problems of Performing Artists*, 4(2), 81.
48. Straby, R. (2002). *Life Works by Design*. Ontario: Elora.
49. Talbott, J. C. (2013). The Changing Face of Music as Career. *College Music Symposium*, 53. Najdeno 18. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://symposium.music.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=9813:the-changing-face-of-music-as-career&Itemid=126
50. Throsby, C. D., & Hollister, V. (2003). *Don't give up your day job: An economic study of professional artists in Australia*. Sydney: Australia Council for the Arts.
51. Wilensky, H. L. (1961). Careers, lifestyles, and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 553–558.
52. Zakon o glasbenih šolah. *Uradni list RS* št. 19/2000, 60/2006 popr., 81/2006 – UPB1.
53. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: Založba GV.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Splošna vprašanja za razumevanje konteksta.....	1
Priloga 2: Specifična vprašanja glede posameznih karier in njihovih poti	3
Priloga 3: Anonimizirani zapisi odgovorov na zastavljena vprašanja	4

Priloga 1: Splošna vprašanja za razumevanje konteksta

- 1) Katero področje kariere (kot poklicne poti) vam je bližje:
 - kreativno področje (izvajalsko področje, na primer kot inštrumentalist),
 - poučevanje (vzgoja in izobraževanje),
 - področje podjetništva?

- 2) Na kakšen način ste ugotovili, katero izobraževalno ustanovo (v Sloveniji ali tujini) boste izbrali za dosego svoje izobrazbe (oziroma poklica)?

- 3) Ali je kdo vplival na vas z zgledom, osebnostjo ali nasvetom pri sprejemanju vaših kariernih odločitev (na splošno)?

- 4) Kako je vam uspelo povezati kariero različnih področij (na primer instrumentalist, dirigent, pedagog, podjetnik)?

- 5) Ali ste se na neki točki vaše karierne poti zavedali, da je naš kulturni prostor premajhen? Na kateri stopnji je to bilo?

- 6) Ali bi po vašem mnenju moral vsak klasično izobražen (slovenski) glasbenik »okusiti« izobraževanje (del izobraževanja) v tujini (v velikih kulturnih mestih z bogato tradicijo)?

- 7) Kakšen je vpliv sodelavcev (kot ekipe, »teama«) na vaše delo?

- 8) Katere so bistvene vrline (sposobnosti) dobrega instrumetalista?

- 9) Katere so bistvene vrline (sposobnosti) dobrega profesorja instrumenta?

- 10) Katere osebnostne lastnosti, sposobnosti, vrline so vam najbolj koristile v dosedanji karieri?

- 11) Kolikšen del za dosego uspeha določa talent in koliko delo (ocenite razmerje v odstotkih)?

- 12) Ali se strinjate s trditvijo, da naj bi klasični glasbenik po nekaterih ocenah od začetka učenja inštrumenta do opravljene avdicije v orkestru za to porabil od 15.000 do 20.000 ur usmerjene vadbe inštrumenta?

- 13) Kaj vam je najpomembneje pri opravljanju poklica (v smislu motivacije, motivatorja – kaj vas najbolj motivira)?

14) Ali so po vašem mnenju spremembe v javnih zavodih na področju kulture nujno potrebne?

Katere?

15) Kakšen je vaš pogled na spremembe v organizaciji (javnem zavodu, gledališču) in kakšen je po vašem mnenju odpor zaposlenih do sprememb v njem? Čemu to pripisujete?

16) Kakšen je po vašem mnenju vpliv neuradnih interesnih skupin in mrež na področju javnih zavodov v kulturi?

17) Kakšna je dovzetnost sistema kulturnih ustanov za spremembe?

Kakšna je po vašem mnenju razlika v primerjavi s tujino?

18) Kakšen je po vašem mnenju vpliv možnosti zaposlovanja za določen čas na dojetje perspektive mladih glasbenikov pri nas?

Kakšna je po vašem mnenju razlika v primerjavi s tujino?

19) Kakšne so po vašem mnenju **možnosti za razvoj kariere** klasičnih glasbenikov v Sloveniji – v primerjavi z nekaterimi drugimi evropskimi državami?

Ali so slovenski klasični glasbeniki v boljšem ali slabšem položaju v primerjavi z evropskimi kolegi?

20) Kako gledate na »unikum« slovenskega glasbenega šolstva v evropskem prostoru?

21) Ali je sistem glasbenega šolstva, ki ga poznamo pri nas, dolgoročno vzdržen?

22) Ali so diplomanti našega šolskega sistema po kakovosti v povprečju primerljivi s tujimi diplomanti na:

- glasbeni šoli (primarna stopnja),
- srednji glasbeni šoli (sekundarna stopnja),
- Akademiji za glasbo (terciarna stopnja)?

23) Kje vidite bistvene pozitivne vplive velikih glasbenih središč (mest) na klasične glasbenike?

Priloga 2: Specifična vprašanja glede posameznih karier in njihovih poti

- 1) Katere so trenutno vaše poklicne (karijerne) vloge?
- 2) Koliko zaposlitev ste v svoji delovni karieri zamenjali?
- 3) Koliko dodatnih del (ki so plačana) opravljate trenutno?
- 4) Kateri so poglaviti vzroki za menjavo vaših delovnih področij?
- 5) Mislite, da boste poklic glasbenika opravljali vse življenje (delovno dobo)?
- 6) Koliko ur dnevno (tedensko) v povprečju namenite za izvajalski del ukvarjanja z glasbo (igranje inštrumenta in priprava)?
- 7) Koliko ur dnevno (tedensko) v povprečju namenite za ostale poklicne aktivnosti?

- 8) S čim se poistovetite, ko vas nekdo vpraša, kakšen je vaš poklic? Napišite področje, za katerega imate formalno izobrazbo (na primer glasbenik, profesor, instrumentalist ...).

- 9) S čim se poistovetite, ko vas nekdo vpraša, s čim se ukvarjate? Kakšno je delo, ki ga opravljate?

- 10) Ali ste opazili, da vaše vzporedne dejavnosti, ki jih opravljate, bogatijo ali zavirajo (omejujejo) osnovno (zaposlitveno) dejavnost? Kakšen je njihov medsebojni odnos?

- 11) Kakšne so bistvene razlike med umetniškimi izvajalskimi dejavnostmi in tistimi, ki niso neposredno izvajalske?

- 12) Ali so vam znanja, ki ste jih pridobili v času uradnega izobraževanja, koristila?

- 13) Ali obstajajo področja, ki ste se jih morali naučiti povsem na novo? V kolikšni meri?

- 14) Kako se vaša kariera sklada s tistim, kar ste si predstavljali kot študent?

- 15) Ali ste zadovoljni s svojo kariero?

- 16) Če bi bili na začetku poklicne poti, bi kaj spremenili?

Priloga 3: Anonimizirani zapisi odgovorov na zastavljena vprašanja

Katero področje kariere (kot poklicne poti) vam je bližje:

- podjetniška,
- kreativna (izvajalska, kot inštrumentalist),
- vzgoja in izobraževanje?

I1 Vsa tri podpodročja, kreativna veja pa nekoliko izstopa.

I2 Najbližje mi je kreativno področje.

I3 Kreativna.

I4 Podjetniška.

I5 Kreativna.

I6 Kreativna.

I7 Kreativna.

Na kakšen način ste ugotovili, katero izobraževalno ustanovo (v Sloveniji ali tujini) boste izbrali za dosego svoje izobrazbe (oziroma poklica)?

I1 Za študij glasbe sem se odločil že zgodaj. Kljub temu da me je umetnost privlačila, pa se kot študent nisem zadovoljil samo s študijem umetnosti. Na nek način sem bil odločen, da poleg študija umetnosti še formalno opravi kak drug študij, ki je bolj povezan z realnim sektorjem.

I2 V tistem obdobju praktično ni bilo drugih možnosti. Akademija za glasbo in srednja glasbena šola sta bili v okviru iste ustanove. Sicer pa je bila poleg Ljubljanske tudi Srednja glasbena šola v Mariboru. Torej je bila na voljo praktično le ena ustanova. Za svoj poklic sem se odločil že v drugem razredu osnovne šole, v takratnem časopisu »Ljudska pravica« je bil celo članek o tem.

Kljub temu da sem bil že kot drugošolec odločen o svoji poklicni poti, sem nekaj časa študiral tudi pravo.

I3 Pot je bila povsem naravna.

I4 Samoumevno se mi je zdelo, da nadaljujem to pot.

I5 Edini možni način – študij v tujini zaradi želje po znanju (Freiburg im Breisgau, Bern (Švica) – podiplomski študij).

I6 Kvaliteta študija, finančne zmožnosti, oddaljenost.

I7 Edino možno, ki je bila finančno dosegljiva.

Ali je kdo vplival na vas (z zgledom, osebnostjo, nasvetom) pri sprejemanju vaših kariernih odločitev (na splošno)?

I1 Ne bi mogel reči, da je pri sprejemanju mojih kariernih odločitev katera izmed oseb bistveno vplivala name.

I2 Nikogar, ki bi vplival na moje karierne odločitve, ne bi mogel posebno izpostaviti.

I3 Mentor, profesor na Akademiji za glasbo.

I4 Profesor.

I5 Da, mentor – profesor na dodiplomskem in podiplomskem študiju.

I6 Da, z vsem zgoraj naštetim.

I7 Ne.

Kako je vam uspelo povezati kariero različnih področij (instrumentalist, dirigent, pedagog, podjetnik)?

Katera od naštetih vej vam je najljubša?

I1 Vsekakor mi je bližje glasbena veja in dejavnosti povezane z njo. Za študij prava sem se odločil po naključju, ker je bila pravna fakulteta tedaj pač po lokaciji najbližja Akademiji za glasbo (ista ulica), poleg umetniške izobrazbe sem želel svoje znanje razširiti tudi na »realno sfero«.

I2 Za študij kompozicije sem se odločil, da bi bolje razumel materijo, kompozicije. To mi je izjemno koristilo pri dirigenstkem delu. Kot univerzitetni profesor sem se uveljavil dosti kasneje kot dirigent.

Najljubše mi je vsekakor področje dirigiranja – poustvarjanja.

I3 Spontano, z entuziazmom (kot inštrumentalist, pedagog, dirigent šolskega orkestra).

I4 Izziv je časovno in logistično usklajevanje, najljubša mi je kariera podjetnika (d. o. o.).

I5 Vzel sem samo po sebi dopolnjujoče – eno se dopolnjuje z drugim, poleg poučevanja je samoumevno tudi aktivno igranje.

I6 Povezujem kariero instrumentalista in pedagoga. Ljubša mi je kariera instrumentalista, pedagoška je dodatni izziv, obe pa se med seboj prepletata.

I7 Vse jemljem v paketu, ker raznovrstnost ubija monotonost v delovnem procesu.

Ali ste se na neki točki vaše karierne poti zavedali, da je naš kulturni prostor premajhen?

I1

I2 Tega ne bi mogel trditi. Čisto naravna pot je bila, da po končanem študiju svoje znanje nadgradim v tujini.

I3 Ne preveč.

I4 Da. Na vseh področjih, kjer je produkt potrebno prodati na trgu.

I5 Da.

I6 Da.

I7 Sem se.

Na kateri stopnji je to bilo?

I1

I2 Po končani diplomi na Akademiji za glasbo v Ljubljani.

I3 Po končanem študiju.

I4 Na mnogih komercialnih projektih.

I5 V času srednješolskega izobraževanja. Zato sem šel v tujino.

I6 Kmalu po diplomi. Pričakovanja so bila večja.

I7 Kot zaposlen, željan pokazati svoje sposobnosti širši javnosti.

Ali bi po vašem mnenju moral vsak klasično izobražen (slovenski) glasbenik »okusiti« izobraževanje (del izobraževanja) v tujini (v velikih kulturnih mestih z bogato tradicijo)?

I1

I2 Absolutno. Nivo, kvaliteta študija, njegova intenziteta so na veliko višji ravni kot v Sloveniji. Če primerjamo samo število predelanih simfonij; študent dirigiranja v Sloveniji predela 2–3 simfonije na leto, študent na Dunaju pa okoli 30. Tako ima po končanem študiju na svojem repertoarju že okoli 120 kompozicij.

I3 Absolutno. Zelo priporočljivo.

I4 Ni nujno. Bi pa moral izkusiti, kako se na širšem trgu služi denar.

I5 Težko rečem, a mislim da. To pa iz tega razloga, ker te to osebnostno izoblikuje in ti da več možnosti za razvoj.

I6 Odvisno od ambicij. Tudi razvitost našega kulturnega prostora ni slaba, k nam prihajajo vrhunski glasbeniki, tudi mi jih imamo nekaj, vendar pač to ni del vsakdana, tako kot je v večjih glasbenih središčih (na Dunaju ...).

I7 Sam jih nisem in menim, da to ni nujno, je pa vsekakor dobrodošlo.

Kakšen je vpliv sodelavcev (kot ekipe, »teama«) na vaše delo?

I1 Ob zasedbi delovnih mest, na katera sem v različnih obdobjih nastopil, je bila značilnost vseh delovnih mest ta, da je bila ekipa sodelavcev že določena, torej nanjo nisem imel vpliva. Sicer pa sem opravljal pedagoške funkcije (Univerza v Ljubljani, Akademija za glasbo, Filozofska fakulteta) in vodstvene funkcije (SNG Opera in balet Ljubljana) v Slovenskem ljudskem gledališču Celje (svetovalec direktorja).

V izvršilnih funkcijah sem deloval po svoji presoji.

I2 Na moje delo sodelavci nimajo praktično nobenega vpliva. V ožji izbor za mesto univerzitetnega profesorja dirigiranja na Dunaju je kandidiralo 64 dirigentov.

Kot (edini) izbrani kandidat sem pogodbo o zaposlitvi sklenil z dekanom, za svoje delo pa sem odgovarjal ministrstvu za kulturo.

Imel sem veliko avtonomijo in seveda tudi odgovornost.

I3 Velik in absolutno zelo pozitiven.

I4 Majhen, a pozitiven.

I5 Zelo dober.

I6 V našem poklicu gre za zelo tesno intelektualno in muzikalno sodelovanje med sodelavci. Čuti se vse pozitivne impulze sodelavcev, prav tako negativne, ki se jih skuša čimprej zgladiti.

I7 Sem individualist, ampak je lepo, če večja skupina ljudi stremi k podobnemu cilju.

Katere so bistvene vrline (sposobnosti) dobrega instrumetalista?

I1

I2 Sposobnosti dobrega dirigenta so iste kot sposobnosti vsakega dobrega glasbenika; absolutno poznavanje materije in inštrumentacije kompozicij. Pomemben del pa je tudi psihologija.

- I3** Prilagodljivost delu v skupini (smisel za delo v skupini), visok individualni nivo obvladovanja inštrumenta, splošna glasbena razgledanost.
- I4** Posluh, ritem, občutek za frazo, muzikalnost, sposobnost prilagajanja drugim.
- I5** Mora biti osebnost, z veliko znanja, obvladati mora inštrument.
- I6** Prilagodljivost, natančnost, perfektno obvladovanje instrumenta.
- I7** Zanesljivost, natančnost in prilagodljivost.

Katere so bistvene vrline (sposobnosti) dobrega profesorja instrumenta?

I1

- I2** Kot interpret se mora identificirati z materijo, kot pedagog pa se mora od nje distancirati. Biti mora sposoben zaobjeti celoto z enim pogledom (kot slikar). Identifikacija z materijo pa je v smislu emocionalnega vživljanja.
- I3** Širina, odprtost, mora biti dober psiholog, želja po napredku in profesionalni rasti
- I4** Široko praktično poznavanje vseh glasbenih zvrsti, vsaj 20 let vsestranske odrske kariere, razumevanje specifičnih težav (ko nekdo nastopa na odru), zaupanje vase in v dijaka, maksimalna podpora v dobrih in v slabih situacijah.
- I5** Biti mora predvsem človek. Imeti mora sposobnosti razlaganja, učenca (dijaka, študenta) mora pritegniti, imeti mora sposobnosti razlaganja, mora biti dober motivator ...
- I6** Obvladovanje podajanja snovi na razumljiv način, učinkovita pomoč pri reševanju študentskih problemov, razumevanje psihološkega dela pedagogike.
- I7** Odprtost, strokovnost in široka razgledanost.

Katere osebnostne lastnosti, sposobnosti, vrline so vam najbolj koristile v dosednji karieri?

- I1** Inteligenca in doslednost – sta tisti lastnosti, za katere menim, da sta mi najbolj koristile.
 - I2** Nobene ne bi posebno izpostavil.
- Naj omenim, da je mogoče zaslediti dve vrsti dirigentov;
- tradicionalna (ti tradicijo ustvarjajo),
 - »mainstream conductor« – to vrsto dirigentov zanima zgolj zgornja linija kompozicije in pa »bančni konto«.
- I3** Vztrajnost, predanost poklicu – ljubezen do poklica.
 - I4** Vztrajnost, nepopustljivost, vztrajanje na svoji poti, brez pretiranega oziranja na »škodljive elemente«.
 - I5** Vztrajnost, lastna motivacija, želja po uspehu, želja po znanju.
 - I6** Vztrajnost, prilagodljivost, natančnost.
 - I7** Vztrajnost, samodisciplina, talent in delavnost.

Kolikšen del za dosego uspeha določa talent in koliko delo (razmerje – v odstotkih)?

I1

- I2** Pri tem odgovoru bi se v celoti strinjal z velikim skladateljem Richardom Straussom, ki je dejal, da je talent le sposobnost, da z delom nekaj dosežeš.
- Trditev velja za vsakega vrhunškega glasbenika.

- I3** 30/70.
- I4** 20/80.
- I5** 30/70.
- I6** 25/75.
- I7** 10/90.

Ali se strinjate s trditvijo, da naj bi klasični glasbenik po nekaterih ocenah od začetka učenja instrumenta do opravljene avdicije v orkestru za to porabil od 15.000 do 20.000 ur?

I1

I2 To je le neka ocena. Sam bi dejal, da je v povprečju za to potrebnega še veliko več časa. Ker se glasbeno izobraževanje odvija tudi v letih otroštva, je vse do študija glasbe glasbeno izobraževanje na nek način »spremljevalna dejavnost« (neobvezna dejavnost) ob šolskem sistemu. Od glasbenika terja ogromno discipline in odrekanja že v otroški dobi.

I3 Mislim, da med 10.000 in 15.000.

I4 Da.

I5 Da, kvečjemu več (sedem let in pol je trajal študij in podiplomski študij)!

I6 Da.

I7 Ne.

Kaj vam je najpomembneje pri opravljanju poklica (v smislu motivacije, motivatorja – kaj vas najbolj motivira)?

I1 Brez jasne vizije nekako vse drugo nima pravega smisla. Najpomembnejša mi je uresničitev vizije.

I2 Vsaka kompozicija posebej mi je velik izziv. Po prepričanju sem gnostik, zanima me resnica, iščem jo v partituri. Glasba je resnica, kot je matematika. Muzika je zvočna matematika.

I3 Teamsko delo, iz katerih izvirajo dobri odnosi in posledično dosežena kvaliteta, denar kot motivator ni visoko na tem seznamu. Predvsem dobri odnosi, delovni pogoji, skupno uresničevanje zastavljenih ciljev, osebna rast.

I4 Kvalitetna izvedba za dobro plačilo.

I5 Zadovoljstvo, želja po dokazovanju, ljubezen do poklica. Denar ne, ker ga ni!

I6 Dobra glasba.

I7 Umetnost sama po sebi.

Ali so po vašem mnenju spremembe v javnih zavodih na področju kulture nujno potrebne? Katere?

I1 Odgovor je pritrdilen. To so statusne, organizacijske in delovno-pravne spremembe.

I2 Reforme oziroma spremembe so nujne v smislu optimizacije organiziranja. Tu mislim na spremembe v smislu vzpostavitve sistema osebne odgovornosti. Kot povsod drugje – na drugih področjih družbenega delovanja.

I3 Absolutno!

I4 So! V smislu zmanjšanja administracije, združevanja administrativnih del, kjer je to mogoče, prost pretok delovne sile med orkestri, veliki skupni medijsko odmevni projekti.

I5 Premalo vem, da bi o tem dal mnenje.

I6 Da. Učinkovitejši management

I7 So. Vodijo naj jih kompetentni direktorji.

Kakšen je vaš pogled na spremembe v organizaciji (javnem zavodu, gledališču) in kakšen je po vašem mnenju odpor zaposlenih do sprememb v njem?

Čemu to pripisujete?

I1 Spremembe v javnih zavodih na področju kulture morajo iti v smeri opravljanja poslanstva. Odpor zaposlenih je vsekakor zaznaven in prisoten. »Nosilci« odpora pa so tisti, ki jim tovrstne spremembe (opravljanje poslanstva) predstavljajo grožnjo.

I2 Odpor do sprememb je izjemno velik. Tu bi posebej izpostavil vpliv sindikatov na delovanje sistema. Ta vpliv je izrazito slab. Pravica namreč mora temeljiti na odgovornosti.

I3 Odpor je pretirano velik. Sistem je preveč rigiden, odpor do sprememb največkrat izhaja iz subjektivnega doživljanja standardov uspeha.

I4 Odpor je povezan z navezanostjo na stare čase enakosti (visoka stopnja enakosti). Spremembe bi nujno morale iti v smer nagrajevanja posameznika glede na doseženo storilnost. Ne glede na zveze in poznanstva.

I5 Večino glasbenega življenja sem preživel v tujini, zato nisem seznanjen s specifikom. Spremembe pa bi morale vsekakor iti v smeri nagrajevanja tistih, ki dobro delajo.

I6 Mislim, da je vsaka pozitivna sprememba, ki prinese dober umetniški rezultat, dobrodošla. Odpor zaposlenih, ki so večinoma visoko izobraženi glasbeniki, je večinoma odvisen od naravnosti spremembe in vesplošnega stanja zavoda in posledično vzdušja v njem (na primer če so glasbeniki zadovoljni z umetniškim delom vodenja, menim, da so veliko bolj odprti za spremembe).

I7 Navada je železna srajca. Verjamem, da se s pravim pristopom da reformirati karkoli. Vsaka neznana stvar pri večini ljudi povroči strah in posledično odpor.

Kakšen je po vašem mnenju vpliv neformalnih interesnih skupin in mrež na področju javnih zavodov v kulturi?

I1 Po mojih izkušnjah je vpliv neformalnih interesnih skupin ne samo velik, ampak celo odločilen!

I2 Na žalost je vpliv takih skupin prevelik. Praviloma se v interesne skupine povezujejo ljudje, ki ne zadovoljujejo osnovnih obrtnih zahtev svojega področja.

I3 Velik.

I4 Srednji.

I5 Po mojem mnenju ni prevelik.

I6 Velik.

I7 Prevelik.

Kakšna je dovzetnost sistema kulturnih ustanov za spremembe?

I1 Če bi moral odgovoriti z eno besedo, jo najbolj označuje: nikakršna! Sistem je torej izjemno tog. Za spremembe bi bilo potrebno spremeniti obstoječo zakonodajo.

I2 Dovzetnost sistema kulturnih ustanov v Sloveniji je za spremembe slaba.

I3 Zelo majhna.

I4 Minimalna.

I5 Srednja.

I6 Tega področja ne spremljam tako podrobno, si ne upam komentirati.

I7 Niso dovzetni.

Kakšna je po vašem mnenju razlika v primerjavi s tujino (razvite kulturne države)?

I1

I2 Primerjave z razvitimi kulturnimi državami (Avstrijo, Nemčijo) tu ne moremo narediti.

I3 V tujini je večja.

I4 V tujini je enaka kot pri nas.

I5 V tujini je večja tradicija in večji red na vseh področjih.

I6 V tujini na področju kulturnih ustanov vlada večji red.

I7 Tujine ne poznam dovolj dobro, da bi sodil.

Kakšen je po vašem mnenju vpliv možnosti zaposlovanja za določen čas na dojetje perspektive mladih glasbenikov pri nas?

I1 Kriterij bi vsekakor moral biti kvaliteta. Kvaliteta pomeni stabilnost in tudi motivacijo za kakovost. Z drugimi besedami; kdor je kvaliteten glasbenik, ustvarjalec, poustvarjalec, se mu v nobenem primeru ni potrebno bati za perspektivo. Pogodbe za določen čas po mojem mnenju preprečujejo upad glasbenikove profesionalne substance.

I2 Žal je sistem zaposlovanja za nedoločen čas v kulturnih ustanovah (umetniški kader) pokazal številne slabosti. Varnost zaposlitve v veliko primerih spodbuja nemotiviranost za delo, lastno izpopolnjevanje in strokovno rast. Zaposlitev umetniškega kadra za določen čas pa lahko primerjamo z Damoklejevim mečem, ki pa ima v smislu stalnega izpopolnjevanja in umetniške kondicije v tem primeru pozitiven učinek.

I3 Oblike zaposlovanja imajo vpliv v smislu ustvarjanja pogojev.

I4 Zaposlovanje za določen čas ima slab vpliv na prihodnost (mladih) glasbenikov.

I5 Zaenkrat ne vpliva. Po mojem mnenju iz tega razloga, ker je prisoten pozitiven individualni odnos do inštrumenta. Ljubezen do inštrumenta.

I6 Zaposlovanje za določen čas na dolgi rok po mojem mnenju v glasbi ni učinkovito. Ljudje na ta način nimajo občutka cenjenosti in varnosti, kar je predpogoj za kvalitetno ustvarjanje in teamsko delo na nivoju, ki ga glasba zahteva. Vsak nov član ima pred zaposlitvijo za nedoločen čas določeno poskusno dobo večinoma 1 leto. V tujini se poskusna doba spremlja večinoma veliko bolj temeljito kot v našem prostoru, kar tujim orkestrom zmanjša morebitne napake pri kadrovanju na minimum.

I7 Zaposlitev za določen čas ne nudi potrebne socialne varnosti za ustvariti družino.

Kakšna je po vašem mnenju razlika v primerjavi s tujino?

I1 Prednost tujine je vsekakor v večjem kulturnem prostoru.

I2

I3 V tujini je večja konkurenca.

I4 Mislím, da bistvenih razlik ni.

I5 Ne vadiš neposredno za službo, temveč zase.

I6 Ne poznam dovolj dobro za komentiranje.

I7 Tujine ne poznam.

Kakšne so po vašem mnenju možnosti za razvoj kariere klasičnih glasbenikov v Sloveniji – v primerjavi z nekaterimi drugimi evropskimi državami?

I1 So povsem primerljive, so dobre.

I2 Slovenija je majhna in na področju kulture nimamo ustrezne kritične mase ljudi, ki bi zagotavljali večjo konkurenco.

I3 So manjše kot v tujini.

I4 Nivo študentov je primerljiv s tujino, po končanem študiju pa so možnosti trženja bistveno slabše kot v tujini.

I5 Pri nas so možnosti manjše (večina mest je zapoljenih, redko se pojavljajo nove priložnosti za avdicije). V tujini je več orkestrov, večje število razpisanih delovnih mest.

I6 Odvisno od ambicij. Priložnosti si lahko ustvari vsak sam.

I7 Zelo slabe. Majhen zasičen prostor.

Ali so slovenski klasični glasbeniki v boljšem ali slabšem položaju v primerjavi z evropskimi kolegi?

I1 Po mojem mnenju morajo klasični glasbeniki v razvitih državah, v katerih ima kultura bogato tradicijo, vložiti veliko več napora v sam študij, da pridejo do ustrezne zaposlitve. Po drugi strani pa je ponudba delovnih mest veliko večja kot pri nas.

I2 Mislím, da si zaradi manjše konkurence manj prizadevajo. Izhodiščna točka je za vse enaka – »nič«. Kam boš prišel, je stvar vsakega posameznika. Vsak mora na svojo usodo vplivati sam.

I3 Na slabšem. Majhen kulturni trg, manj glasbeno izobražena publika.

I4 Na slabšem. Manjša kupna moč, negativne posledice zaradi preteklega političnega sistema.

I5 Zunaj je več prakse, več možnosti za delovanje na svojem področju. Šolski sistem temelji bolj na specifikih, ne toliko na širini. V Sloveniji je preveč dodatnih predmetov, ki ti jemljejo čas in energijo, ki jo potrebuješ za inštrument.

I6 Večje države premorejo nekaj orkestrov, ki so še na višjem nivoju od naših, več je tudi komornega muziciranja, več možnosti za koncerte.

I7 Velikost, tradicija in boljša organiziranost.

Kako gledate na »unikum« slovenskega glasbenega šolstva v evropskem prostoru?

I1 Na to smo lahko izjemno ponosni!

I2 Slovensko glasbeno šolstvo je podobno kot v preteklosti v vseh vzhodnoevropskih državah. Zahodne države niso poznale državnih glasbenih šol in je zatorej osnovni in srednješolski glasbeni sistem v primerjavi z našim – izjemno slab. Temelji na privatni sferi. Tu se pokažejo slabosti, ker ne moreš kontrolirati nivoja.

I3 Zelo pozitivno.

I4 Pozitivno.

I5 To je boljše kot v tujini. Na nižji stopnji je nivo zelo visok.

I6 Zelo pozitivno. Mladi imajo odlične možnosti za izobraževanje.

I7 Vesel sem da sem del njega. Upam, da ministrstvo ne uniči vsega.

Ali je sistem glasbenega šolstva, ki ga poznamo pri nas, dolgoročno vzdržen?

I1 Mislim, da se je potrebno za to boriti! Z vidika socializacije mladih ljudi so učinki in koristi glasbenega izobraževanja izjemno pozitivni!

I2 V interesu izobraževalnega sistema in pozitivnih učinkov na mlade bi moral biti interes vseh, da se tak sistem ohrani. Pozitivnih učinkov ne moremo neposredno meriti v denarju, še posebno če se učinki pokažejo šele kasneje, v nekem določenem življenjskem obdobju. Izjemen je namreč vpliv glasbenega izobraževanja na razvoj otrokovega abstraktnega mišljenja. Ker je abstraktno mišljenje tesno povezano z vsemi intelektualnimi poklici, je nujnost spodbujanja v tej smeri izjemno koristna za družbo in njen razvoj.

I3 Glede na rezultate – absolutno da!

I4 Seveda je.

I5 Da.

I6 Ne spremljam dovolj, da bi lahko komentirala.

I7 Srčno upam, zlasti za tistega na nižji stopnji.

Ali so diplomanti našega šolskega sistema po kakovosti v povprečju primerljivi s tujimi diplomanti na:

- glasbeni šoli (primarna stopnja),
- srednji glasbeni šoli (sekundarna stopnja),
- Akademiji za glasbo (terciarna stopnja)?

I2 Glede nižje in srednje stopnje ocene ni mogoče podati, ker je sistem drugačen in je zatorej neprimerljiv.

Na terciarni stopnji izobraževanja pa je odgovor – ne. Opažam, da imajo študenti v povprečju premalo znanja. Vzroke pa bi lahko v največji meri iskali v profesorjih. Pri tem bi izpostavil dva tipa slabih profesorjev:

- taki, ki nočejo pokazati pravih načinov (iz moralnih razlogov),
- taki, ki ne znajo pokazati pravih (iz strokovnih razlogov).

I3 Seveda.

I4 Da. Na vseh nivojih. Glede na velikost države pa – nadpovprečno!

I5 Na prvih dveh stopnjah je kakovost višja kot v tujini. Na terciarnem področju izobraževanja pa je kvaliteta študija v tujini v povprečju boljša.

I6 Da, vsi zgoraj naštetih nivoji so po kakovosti primerljivi s tujino.

I7 Na primarni stopnji so boljši. Srednja in višja stopnja sta primerljivi.

Kje vidite bistvene pozitivne vplive velikih glasbenih središč (mest) na klasične glasbenike?

I1

I2 Kot za vsakega glasbenika je izjemno pomemben stik z najboljšimi glasbeniki sveta – tako instrumentalisti kot dirigenti. Z velikimi kulturnimi mesti so neločljivo povezana tudi vsa največja dirigentska imena; Karajan, Bernstein, Jansons, Rattle, Ozawa, Boulez, Mutti ...) Atmosfera ni pogojena z denarjem – glasba je način življenja. Na dunajski univerzi je okoli 70 klasičnih koncertov na mesec. Poleg tega naj omenim še številne orkestre, ki so na Dunaju. Dunaj ima tudi 4 opere.

I3 Večje število vrhunskih glasbenih dogodkov.

I4 Koncentracija vrhunskih umetnikov na enem kraju.

I5 Tradicija in vplivi v povezavi s tem.

I6 Lažji dostop do koncertov na vrhunskem nivoju, hitrejše učenje.

I7 Prireditve, druženje in izmenjava mnenj.

1) Koliko zaposlitev ste v svoji delovni karieri opravljali?

I3 Pet področij; instrumentalist – solist orkestru, ravnatelj glasbene šole, profesor na glasbeni šoli, profesor na konservatoriju za glasbo, izvršni direktor podjetja (d. o. o.).

I4 Tri zaposlitve; instrumentalist v pihalnem orkestru, solist v simfoničnem orkestru, profesor na konservatoriju za glasbo.

I5 Dve zaposlitvi; učitelj na glasbeni šoli, profesor na konservatoriju za glasbo.

I6 Eno zaposlitev; solist v simfoničnem orkestru.

I7 Dve področji; profesor na glasbeni šoli, instrumentalist – solist v orkestru.

2) Koliko del (ki so plačana) opravljate trenutno?

Katere so trenutno vaše poklicne (karijerne) vloge?

I3 Dve; profesor na konservatoriju za glasbo in izvajalec klasične glasbe (komorni glasbenik in substitut v poklicnih simfoničnih orkestrih).

I4 Pet; Direktor in lastnik podjetja, ravnatelj zasebne glasbene šole, orkestrski glasbenik – solist, profesor na konservatoriju za glasbo, dirigent pihalnega orkestra.

I5 Dve; profesor na konservatoriju za glasbo, izvajanje klasične glasbe – substitut v simfoničnih orkestrih, poletni seminarji (dve do tri).

I6 Štiri; orkestrski glasbenik – solist, docent na akademiji za glasbo, komorni glasbenik, solist.

I7 Profesor na glasbeni šoli, komorni glasbenik, občasno solist.

3) Ali mislite, da boste poklic glasbenika opravljali vse življenje (delovno dobo)?

I3 Da.

I4 Še ne vem.

I5 Trenutno mislim, da bom.

I6 Da. Upam, da bom.

I7 Da. Si močno želim.

4) Koliko ur dnevno (tedensko) v povprečju namenite za izvajalski del ukvarjanja z glasbo (igranje instrumenta in priprava)?

I3 Približno 3,5 ur dnevno, približno 25 ur tedensko.

I4 Od 15 do 30 ur tedensko.

I5 2,5 ure dnevno (17, 5 ur tedensko)

I6 Od 35 do 40 ur tedensko.

I7 Od 10 do 15 ur tedensko.

5) Koliko ur dnevno (tedensko) v povprečju namenite za ostale poklicne aktivnosti?

I3 Okoli 5 ur poučevanja dnevno, to je 25 ur tedensko.

I4 Približno 10 ur na dan, 50 ur v tednu.

I5 Okoli 34 ur na teden.

I6 Od 5 do 10 ur tedensko.

I7 Do 5 ur tedensko.

6) Kako se identificirate (s čim se poistovetite), ko vas nekdo vpraša, kakšen je vaš poklic (na primer glasbenik, profesor, instrumentalist ...)?

I3 Glasbenik.

I4 Podjetnik, ki mu je glasba resen hobi.

I5 Pozavnist, poučujem pozavno.

I6 Violist.

I7 Glasbenik.

7) Kako se identificirate (s čim se poistovetite), ko vas nekdo vpraša, s čim se ukvarjate?

I3 Glasbenik in profesor.

I4 Podjetnik, ki mu je glasba resen hobi.

I5 Pozavnist, poučujem pozavno.

I6 Glasbenik, instrumentalist.

I7 Igram v opernem orkestru.

8) Ali ste opazili, da vaše vzporedne dejavnosti, ki jih opravljate, bogatijo ali zavirajo (omejujejo) osnovno (zaposlitveno) dejavnost?

I3 Bogatijo.

I4 Zelo bogatijo.

I5 Bogatijo.

I6 Bogatijo.

I7 Bogatijo.

9) Kakšne so bistvene razlike med umetniškimi izvajalskimi dejavnostmi in tistimi, ki niso neposredno izvajalske?

I3 Vzdrževanje osnovne izvajalske kondicije, ki je predpogoj za umetniško izvajanje in izražanje. Šele od tam začnemo.

I4 Izvajalske dejavnosti zahtevajo bistveno več koncentracije v kratkem časovnem obdobju in so zaradi tega zahtevnejše.

I5 Predvsem stres – razlika je v drugačni pripravi.

I6 Izvajalska dejavnost je na odru, vsem na očem.

I7 Ohranjanje osnovne izvajalske kondicije in biti v najboljši luči ob točno določenem momentu.

10) Kakšen je njihov odnos?

I3 Se dopolnjujeta.

I4 Se dopolnjujeta.

I5 So povezane med sabo – se dopolnjujeta (skupno je zadovoljstvo)

I6 Se vzajemno dopolnjujeta in bogatita.

I7 Pedagoške izkušnje dopolnjujejo stabilnost izvajalca, saj s predajanjem znanja tretji osebi veliko hitreje najdeš in odpraviš pomanjkljivosti pri sebi.

11) Ali so vam znanja, ki ste jih pridobili v času uradnega izobraževanja, koristila?

I3 Da.

I4 Deloma.

I5 Da, seveda!

I6 Da.

I7 Delno. Premalo je bilo praktičnih nasvetov in poizkusov.

12) Ali obstajajo področja, ki ste se jih morali naučiti povsem na novo?

V kolikšni meri?

I3 Povsem na novo – ne.

I4 Da. V veliki večini.

I5 Niti ne, v minimalni meri.

I6 Da. Organizacija koncertov, lastna promocija.

I7 Da. Veliko na področju izobraževanja otrok in pedagogike.

13) Kako se vaša kariera sklada s tistim, kar ste si predstavljali kot študent?

I3 Lahko rečem, da povsem!

I4 Zelo. Že pri trinajstih letih sem vedel, da bom poleg glasbe deloval tudi kot podjetnik.

I5 Se – deloma.

I6 Zelo.

I7 Nisem imel jasne predstave.

14) Ali ste zadovoljni s svojo kariero?

I3 Sem zelo zadovoljen.

I4 Da.

I5 Sem, me osrečuje.

I6 Da.

I7 Sem.

15) Če bi bili na začetku poklicne poti, bi kaj spremenili?

I3 Morda bi svojo kariero še bolj usmeril na področje izvajanja glasbe.

I4 Da, vsaj 5 let prej bi se začel ukvarjati s podjetništvom.

I5 Da, delal bi na samozavesti in bi na trenutke ravnal bolj »egoistično«.

I6 Ničesar ne bi spreminjala.

I7 Ne.

16) Kateri so pglavitni vzroki za menjavo vaših delovnih področij (na primer medsebojni odnosi, plačilo, novi izzivi, organizacija dela, način življenja ...)?

I3 Karierni napredek, novi življenjski izzivi.

I4 Boljši delovni pogoji in višje plačilo.

I5 Pogoji zaposlitve.

I6 Do sedaj še nisem menjala zaposlitve.

I7 Plačilo in novi izzivi.