



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)





HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**

## **Muusikon työelämän laatu**

Vaikutusmahdollisuudet sekä ristiriidat ja niiden käsittely

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)





HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**

*Timo Stenfors & Konsta Niskavaara*

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)





HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

5/ 2018

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)



# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä Timo Stenfors &amp; Konsta Niskavaara</b>	<b>Sivumäärä 37 ja 7 liitesivua</b>
<b>Työn nimi</b> Muusikon Työelämän laatu	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Kimmo Lind	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b>	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, miten kevyen musiikin ammattilaiset, pääosin keikkailemalla elantonsa ansaitsevat muusikot, kokevat työelämänsä laadun. Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaiset asiat koetaan työelämän laadun kannalta tärkeiksi. Mitkä tekijät vaikuttavat työelämän laatuun, millaisena työelämän laatu näyttäytyy työelämässä muusikoille, millaiset mahdollisuudet muusikoilla oli vaikuttaa työhönsä sekä mistä asioista ristiriitoja syntyy ja miten ristiriitoja käsitellään.</p> <p>Tavoitteenamme on tuottaa tietoa siitä, miten muusikot kokevat tekemänsä työn subjektiivisella, eli henkilökohtaisella tasolla. Tavoitteisiin kuuluu selvittää, kuinka musiikin ammattilaiset itse kokevat työelämänsä laadun ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Kuinka paljon muusikot kokevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä? Syntyykö työyhteisössä ristiriitoja sekä miten syntyneitä ristiriitoja käsitellään?</p> <p>Opinnäytetyön aineisto kerättiin verkkokyselyllä, joka lähetettiin messenger viestinä, joka sisälsi linkin kyselyyn. Kysely lähetettiin iästä ja sukupuolesta riippumatta, niille kevyen musiikin parissa työskenteleville muusikoille, jotka ansaitsivat elantonsa pääosin keikkailemalla. Tutkimuksen kohderyhmän muusikot asuvat ympäri Suomea.</p> <p>Tulokset analysoitiin Webropol kysely- ja analyysityökalulla.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työelämä, työelämän laatu, muusikko, ristiriita, vaikuttaminen	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Timo Stenfors & Konsta Niskavaara	<b>Number of Pages</b> 37 + 7
<b>Title</b> The quality of musician working life	
<b>Supervisor(s)</b> Kimmo Lind	
<b>Subscriber and/or Mentor</b>	
<b>Abstract</b> <p>The objective of this thesis was to examine how the pop music professionals, who earn their pay mostly by doing gigs, experience their quality of working life. The aim of this research was to provide information on the attributes that are considered important in the quality of working life. In addition, the aim was to examine the factors that affect to the quality of working life, how the musicians identify the quality of working life at work, what are their possibilities to influence their own work and the reasons for a conflict, in case of one, and how they deal with the conflicts.</p> <p>Another objective of this thesis was to provide information on how the musicians experience their work subjectively, at a personal level. The goal was to examine how the professionals in the field of music experience their working life quality and the issues affecting on this experience. Do conflicts arise in the working community and how are they handled?</p> <p>The data of this thesis was collected using an online survey that was sent to the recipients by a Messenger message where a link to the survey was provided. The enquiry was sent to those pop music musicians who earn their pay mainly by doing gigs, regardless of the age or sex of the respondent. The musicians who took part in the survey live across Finland.</p> <p>The results were analysed with Webropol online tool for surveys and analyses.</p>	
<b>Keywords</b>	

## Sisällysluettelo

<b>Author</b> Timo Stenfors & Konsta Niskavaara	6
1 JOHDANTO	8
2 TAVOITTEET JA TARKOITUS	10
3 OPINNÄYTETYÖN KOHDERYHMÄNÄ MUUSIKOT	11
3.1 Koulutusjärjestelmä muusikoiden apuna	12
3.2 Kuka on muusikko	13
3.3 Keikkailu osana muusikon työtä	14
3.4 Muusikon työ ja työn olosuhteet	16
3.5. Muusikon työ elämäntapana	17
3.6. Päihteet osana muusikon työtä	18
3.7. Musiikkiala Suomessa	19
4 TYÖELÄMÄN LAATU	20
4.1 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	22
4.2 Ristiriidat työyhteisössä	23
4.3 Hyvä työpaikka	24
5. TUTKIMUSMETODIT	25
5.1 Kvantitatiivinen tutkimus	25
5.2 Kyselyn laatiminen	26
6 TULOKSET	27
6.1 Taustakysymykset	27
6.2 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	29
6.3. Ristiriidat ja niiden käsitteleminen	31
6.4 Tiedottaminen muutoksista	32
6.5 Työmäärät ja työtahti.	33
6.6 Työn vaikutus siviilielämään.	33
6.7 Työn fyysinen ja henkinen rasittavuus	34
6.8 Koulutus ja Työsuhteet	34
6.9 Tutkimuksen luotettavuus	35
7. POHDINTA	36
KEHITTÄMIS MAHDOLLISUUDET	38
LÄHTEET	40
LIITTEET	43

## 1 JOHDANTO

Onko muusikon työ oikea ammatti? Muusikon työtä ei nähdä samalla tavalla oikeana työnä, kuten nähdään vaikkapa rakennusmiehen, vai pitäisikö sanoa rakennushenkilön tai sairaanhoitajan. (Pastuhov 2016, 74). Muusikkona toimiminen ei vaadi tutkintotodistusta, joka oikeuttaisi ammatinharjoittamiseen. Esimerkiksi lääkäriä, joka harjoittaa ammattiaan ilman tutkintoa kutsutaan valelääkäriksi ja hän joutuu edesvastuuseen toiminnastaan, mutta valemuusikosta tuskin kukaan on kuullutkaan.

Jokaisella, jonka soitto- tai laulutaito tai jokin muu ominaisuus riittää herättämään yleisön mielenkiinnon, on mahdollisuus tienata elantonsa musiikin avulla. Ammattimuusikoiden lisäksi kentällä keikkailee huomattava määrä musiikkia harrastuksenaan tekeviä soittajia ja puoliammattilaisia, joiden elanto ei ole yksinomaan kiinni musiikinalan töistä. Pastuhov (2016) nosti Pro-gradutyönsä johtopäätöksissä esille näkökulman, jossa harrastuksenaan keikkoja tekevät muusikot saattavat nähdä henkisen tyydytyksen tehdystä keikasta tärkeämpänä, kuin rahallisen korvauksen. Tämä vähentää alan arvostusta ja heikentää ammatikseen keikkailevien palkkausta. (Pastuhov 2016, 74.)

Suurelle osalle ihmisistä musiikki on aktiivisesti läsnä jokapäiväisessä elämässä. Musiikin kuuntelun on osoitettu liittyvän monenlaisiin tilanteisiin kuten työntekemiseen, opiskeluun, heräämiseen, nukkumaanmenoon, liikkumiseen tai juhlimiseen. (Louhivuori & Saarikallio 2010, 279.) Ihmiset käyvät katsomassa keikkoja, kuuntelevat musiikkia radiosta tai suoratoistopalveluista, seuraavat television musiikkiohjelmia tai ostavat tallenteita voidakseen nauttia pitämästään musiikista.

Muusikon työ on julkinen ammatti. Media seuraa aktiivisesti tunnetuimpien muusikoiden työtä sekä yksityiselämää. Tunnettuja muusikoita nähdään säännöllisesti esiintymässä televisio-ohjelmissa tai vieraillemassa viihdeohjelmissa. Muusikot, muusikoiden elämäntapa ja erityisesti keikkaelämä ovat median nostamien traagistenkin esimerkkien avulla saaneet jopa myyttisen leiman. Jokainen



muusikko on varmasti törmännyt ulkopuolisen toteamukseen tai olettamukseen siitä, millaista muusikon työ on. Vahvin myytti liittyy varmastikin olettamukseen siitä, että muusikon työ on juhlamista, johon kuuluu railakas päihteiden käyttö ja aktiivinen kanssakäyminen vastakkaisen sukupuolen kanssa. Tekijöiden omien kokemusten mukaan yleinen oletamus on myös se, että muusikon työ rajoittuu ainoastaan siihen aikaan, jonka muusikko on yleisön edessä lavalla.

Tässä opinnäytetyössä selvitämme myyttien ja julkisuuskuvan läpi keikkailevien muusikoiden työtä. Kyselyn avulla pyrimme selvittämään, kuinka he itse kokevat tekemänsä työn, työelämän laadun näkökulmasta. Käsitteenä työelämän laatu ei ole yksiselitteinen, mutta yksikertaisimmillaan sen voidaan katsoa tarkoittavan työntekijän suhtautumista työhön ja sen vaikutusta työtehokkuuteen sekä työhyvinvointiin (Savusalo 2017.) Osoitamme kyselytutkimuksen niille kevyen musiikin ammattilaisille, joiden ansioista merkittävä osa koostuu keikkailusta.

Tämän opinnäytetyön tekijöillä on pitkäaikainen kokemus ammattimuusikkona toimimisesta. Tekijät ovat toimineet pääosin freelancer muusikoina erilaisissa kevyen musiikin kokoonpanoissa sekä trubadureina. Tekijöiden pääinstrumentit ovat laulu ja kitara. Tekijöiden kokemus muusikkona toimimisesta on pääosin keikkamuusikon työstä. Toinen opinnäytetyön tekijöistä on aloittanut aktiivisen keikkailun 80-luvun lopussa. 30 vuoden aikana keikkakokemusta on kertynyt arviolta noin 4000 keikkaa. Hän toimii myös yrittäjänä musiikin alalla. Toinen tekijöistä on aloittanut aktiivisen keikkailun 2000-luvun alussa ja keikkoja on kertynyt 2500-3000. Molemmat ovat tehneet myös omaa musiikkia.

Yhteisöpedagogille musiikki on tärkeä työkalu. Tämä ei tarkoita sitä, että olisi välttämätöntä osata käyttää musiikillisia elementtejä työssään, mutta oman kokemuksen perusteella, musiikki on loistava väline toteuttaa, kehittää ja suunnitella työtehtäviä. Musiikki on ollut läsnä niissä työpaikoissa, joissa opinnäytetyön tekijät ovat työskennelleet. He ovat tehneet työtä järjestöissä, jossa musiikillinen osaaminen on ollut tärkeässä osassa. Bändipajat, bänditiimit, rentoutushetket ja levyraadit ovat kuuluneet työnkuvaan. Musiikilla on siis paikka kentällä tapahtuvaan yhteisöpedagogin työhön. Yhteisöpedagogin keskeisiin työtehtäviin kuuluu myös työelämän kehittäminen, jota tämäkin tutkimus edustaa.

## 2 TAVOITTEET JA TARKOITUS

Tämä opinnäytetyö käsittelee keikkailevien muusikoiden työelämän laatua. Tutkimuskysymyksemme ovat:

- Millaisena työelämän laatu näyttäytyy keikkamuusikoille?
- Voivatko muusikot vaikuttaa omaan työhönsä?
- Esiintyykö työyhteisöissä ristiriitoja ja miten niitä käsitellään?

Tavoitteenamme on tuottaa tietoa siitä, miten muusikot kokevat tekemänsä työn subjektiivisella, eli henkilökohtaisella tasolla. Tavoitteisiin kuuluu selvittää, kuinka musiikin ammattilaiset itse kokevat työelämänsä laadun ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Kuinka paljon muusikot kokevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä? Syntyykö työyhteisössä ristiriitoja sekä miten syntyneitä ristiriitoja käsitellään?

Tietoomme ei ole tullut, että Suomessa muusikoiden työelämän laatua olisi aiemmin tutkittu, joten pohjaamme työmme muiden ammattialojen työelämän laadun tutkimuksiin, omiin kokemuksiimme sekä kyselytutkimukseen. Aiemmat musiikoita koskevat tutkimukset ovat keskittyneet esimerkiksi työhyvinvointiin, joka sekin liittyy läheisesti työelämän laatuun. (Pastuhov 2016, Palomaa 2014, Raeniemi 2009.) Rajaamme kuitenkin tutkimuksen koskemaan pelkästään työelämän laatua.

Opinnäytetyössä keskitymme tiettyihin osa-alueisiin, joilla pyrimme selvittämään, miten ammattimuusikot kokevat työelämänlaadun. Aineiston keruun toteutimme kyselytutkimuksella, jonka jaamme kahteen osa-alueeseen, jotka ovat seuraavat: vaikutusmahdollisuudet sekä ristiriidat ja niiden käsitteleminen. Kokevatko muusikot, että voivat vaikuttaa työyhteisön asioihin, mistä työyhteisön sisällä ristiriitoja syntyy ja miten syntyneitä ristiriitoja käsitellään.

Tässä opinnäytetyössä keskitymme erityisesti aktiivisesti keikkaileviin ammattimuusikoihin. Ammattimuusikolla tarkoitamme niitä muusikoita, joille keikkaileminen on merkittävä tulonlähde. Kohderyhmän muusikoilla ei tarvitse olla musiikinalan koulutusta vaan riittää, että keikkailu on säännöllistä ja se muodostaa tekijälleen merkittävän tulonlähteen. Rajaamme vastaajajoukon kevyenmusiikin parissa keikkaleviin muusikoihin. Tämä siksi, että klassisen musiikin työn luonne ja ympäristö eroavat merkittävästi pop/jazz -musiikin konteksteista.

### 3 OPINNÄYTETYÖN KOHDERYHMÄNÄ MUUSIKOT

Muusikon työ on muun muassa soittamista ja laulamista. Se on luomista sävelin, rytmein ja sanoin. Muusikkous on unelmia menestyksestä, pitkiä työmatkoja, epävarmaa tulevaisuutta työtilanteista, jatkuvaa sopeutumista, ankaraa harjoittelua, opiskelua, omistautumista, valvottuja öitä, nuhjuisia majoituksia, rähjäisiä puubeja, loputtomia vaatimuksia sekä oman henkisen ja fyysisen kunnon ylläpitämistä. Muusikkous voi olla myös toteutuneita unelmia, kultalevyjä, isoja kiertueita, hienoja hotelleja, tilavia keikkabusseja tai jopa lentokoneita, suurta menestystä ja taloudellista riippumattomuutta. Murto-osa kuitenkin onnistuu saavuttamaan niin loistokkaan ja unelmat täyttävän uran. Nikkosen (2005) tutkimuksessa hän luokitteli muusikon perustyyppjä, joista yksi oli elämäntapamuusikko. Kohderyhmän muusikot korostivat, että muusikkous oli heille itselleen elämäntapa, joka toi vapautta tehdä asioita erillä tavalla verrattuna niihin ihmisiin, jotka tekivät niin sanotusti normaali hommia. (Nikkonen 2005, 134.) Muusikkouteen liittyy myös tietynlaisia myyttejä. Jos tarkastellaan sitä, millaista on olla muusikko pelkästään tiedotusvälineiden tai suuren yleisön luoman mielikuvan perusteella, voisi helposti luulla, että muusikkous on suurimmaksi osaksi viinan juomista ja naisten/miesten kaatamista. (Nikkonen 2005, 129)

### 3.1 Koulutusjärjestelmä muusikoiden apuna

Kärjistetyksi voidaan sanoa, että vielä 70- ja 80-luvuilla oli tavallista, että kiertävät yhtyeet olivat itseoppineita kaveriporukoita. Tänä päivänä muusikoiden taso on koulutusjärjestelmän ja kovan kilpailun takia kohonnut ja laajentunut. Myös se, että ohjelman tilaajat sekä maksava yleisö ovat tottuneet korkealaatuiseen viih-teeseen on muuttanut muusikoiden työkulttuuria ammattimaisempaan suuntaan. Kentällä tapahtuvan havainnoinnin perusteella voidaan sanoa, että muusikon työ on viime vuosikymmenten aikana ammattimaistunut. Ammattimaistuminen johtuu osaltaan suomalaisen koulutusjärjestelmän suomasta mahdollisuudesta opiskella laaja-alaisesti musiikkia useissa yksiköissä ympäri maata. Musiikinkoulutuksen taso on Suomessa erittäin laadukasta. Tämä johtunee siitä, että Suomessa on useita toisiaan tukevia oppilaitos asteita, jotka mahdollistavat musiikin opiskelun. (World Economic Forum 2017.) Alakoulu, yläkoulu sekä lukio tarjoavat musiikin perusopetusta, jotka ovat myös maailman laajuisesti mitattuna erittäin laadukasta koulutusta. (World Economic Forum 2017.)

Perusopetuksen jälkeen musiikin opiskelua voi jatkaa toisen asteen ammattioppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, jotka tarjoavat mahdollisuuden pitkäjänteiseen opiskeluun. Lisäksi kansanopistot ja yksityiset musiikkikoulut tarjoavat musiikin opetusta useille eri instrumenteille. Viime vuosikymmenten aikana varsinkin musiikin alan toisen asteen opintoja sekä ammattikorkeakouluopintoja on ollut tarjolla aikaisempaa enemmän. Toisaalta tällä vaalikaudella hallitus on leikkaamassa koulutusmäärärahoja. Hallitus on kehottanut oppilaitoksia profiloitumaan, jotta tutkimuksen ja koulutuksen päällekkäisyyttä voitaisiin välttää. (Yle 2015.) Tämä tulee johtamaan siihen, että koulutuspaikat vähenvät ja osa korkeakouluista lakkauttaa musiikin laitoksen kokonaan. (Yle 2016.) Sibelius-Akatemian Toive-hanke, jossa selvitettiin musiikin alan toimintaympäristöjä sekä osaamistarpeita todettiin, että ammatillisen perusopetuksen määrää tulisi vähentää ylitarjonnan välttämiseksi. Raportissa todettiin myös, että Sibelius akatemian jazz- sekä kansanmusiikin koulutus tulisi säilyttää ennallaan, eikä tarvetta koulutuspaikkojen vähentämiseen ole. (Tolvanen 2011, 65.) Raportin tuloksissa kävi ilmi, että tulevaisuudessa muusikon ammatti vaatii musiikillisesti

monipuolista osaamista. Soittotaidon ohella alalla odotetaan, että muusikko hallitsee musiikkiteknologiset asiat. Myös yrittäjyyden, laki- ja sopimusteknisten asioiden hallitseminen korostuu tulevaisuudessa. (Tolvanen 2011, 65.) Kentällä työskentelee edelleen itseoppineita muusikoita, eikä ammattimaista musiikinopiskelua voida pitää itsestään selvänä tienä menestyksekkääseen uraan muusikkona. On kuitenkin selvää, että kokonaiskuvassa koulutus on nostanut muusikoiden osaamistasoa sekä tuonut leveyttä laadukkaiden, monipuolisten muusikoiden rintamaan.

### 3.2 Kuka on muusikko

Muusikon määrittely on varsin värikästä, eikä yksiselitteistä määritelmää sille ole olemassa. Periaatteessa kuka tahansa voi kutsua itseään muusikoksi. Rajaustensa sijaan voidaan tehdä siten, että määritellään amatöörimuusikko sekä ammattimuusikko. Ammattimuusikoiksi voidaan kutsua ammattiryhmää, jotka saavat elantonsa pääasiallisesti musiikin tekemisestä, tallentamisesta ja esittämisestä sekä niitä, jotka opiskelevat muusikon perustutkinnon tai instrumentin pedagogisen pätevyyden. Mertanen (2011) on tutkielmassaan todennut, että ammattimuusikon ja harrastelijan ero on siinä, että toimiminen ammattimuusikkona vaatii jatkuvaa harjoittelua, jotta pystyy tulkitsemaan teoksia eikä vain tuottamaan erilaisia ääniä. (Mertanen 2011, 20.) Tämäkään kategoriointi ei kuitenkaan sulje pois niitä henkilöitä, jotka tekevät musiikkia täysipäiväisenä työnään, vaikka eivät ole saaneet koulutusta alalle. He ovat yhtä lailla ammattimuusikoita. Muusikkona voidaan siis pitää henkilöä, joka soittaa itsenäisesti tai yhteisissä, yhtä tai useampaa soitinta. Soitin tai soittimet voivat käytännössä olla mitä tahansa soittimia. Elliotin (1995) mukaan muusikkous on yksinkertaisimmillaan sellaista tekemistä, jossa yksilö, aikuinen tai lapsi musisoi instrumentilla millä tahansa tasolla, jolloin hänen voidaan sanoa olevan muusikko. Pelkistettynä muusikkous ilmenee tällöin tekemisenä jollain tasolla eikä tason merkitys korostu erikseen. (Mertanen 2011, 20.) Muusikkouden määrittely on siis hyvin kirjavaa ja monimuotoista, eikä ole olemassa juuri sitä oikeaa ja hyväksyttävää määritelmää siitä, kuka tai millä perusteella voi kutsua itseään muusikoksi.

Kuten edellisessä kappaleessa todettiin, toimiminen ammattimuusikkona ei välttämättä vaadi kouluttautumista oppilaitoksessa, vaan muusikko voi olla myös itseoppinut. (Ammattinetti 2017, Pastuhov 2016, 7.) Voidaan ajatella, että muusikkous on osa identiteettiä, joka on lähtöisin lapsuuden kodista, päiväkodista tai koulusta. Vanhemmilla, kodilla ja ympäristöllä on kuitenkin suuri merkitys lapsen musiikilliseen kehitykseen varhaislapsuudessa. Kotiympäristö joka sisältää musiikkia on todettu vaikuttavan lapseen jo ennen lapsen syntymää, sillä sikiö on kykenevä kuulemaan jo kuudennen raskauskuukauden vaiheilla. (Ahonen 2004, 143.) Kun lapsena kuulee musiikkia, pääsee kokeilemaan soittimia, laulamaan kuorossa tai opiskelemaan haluamaansa soitinta kansalaisopistoon tai yksityistunneille, on sillä positiivinen vaikutus lapsen musiikilliseen kiinnostukseen ja kehitykseen. Kodilla ja vanhempien ammatilla voi olla suuri vaikutus siihen, miten musiikki voidaan nähdä eräänlaisena elämäntehtävänä jo hyvin varhain. (Nikkinen 2005.) Elliotin (1995) mukaan muusikkouden ytimessä on käytännöllinen tieto ja kyky soveltaa tätä tietoa hyvinkin erilaisissa musiikillisissa tilanteissa. (Aarnio 2014, 24.) Se, miten musiikkia tai musiikillisiä taitoja opitaan, on jokaisen yksilön kohdalla erilaista. Suurimmaksi osaksi erot johtuvat niistä ympäristöistä, joissa yksilö varttuu. Ahosen (2004) mukaan ympäristö, jossa lapsi kasvaa ja varttuu vaikuttaa suuresti musiikillisiin taitoihin. Vanhempien mahdollisuus vaikuttaa lapsen musiikilliseen kasvuun on merkittävä. (Ahonen 2004, 142.)

### 3.3 Keikkailu osana muusikon työtä

Suurelle osalle muusikoista keikkailu on olennainen osa työtä. Raivion (2017) mukaan keikkailevien muusikoiden alalla on kaksi varsin erilaista ammattia: rock - tähdet ja ”leipämuusikot”. Rock-tähdet ovat yhtyeiden keulakuvia tai artisteja, jotka seisovat valokeilassa niin lavalla kuin lavan ulkopuolellakin. Itse musiikin lisäksi heidän työkalujaan ovat persoona ja karisma, joilla myydään tuotetta ja edesautetaan työn riittävyttä. Usein artistit toimivat muusikoiden työnantajina. ”Leipämuusikot” tai ”rivimuusikot” ovat elannokseen soittavia muusikoita, jotka toimivat osana kokonaisuutta, hoitaen oman työnsä ammattimaisesti. (Rytminuaali 2017.) Kyselyymme olemme laatineet vielä kolmannen ryhmän: musiikillinen vastuuhenkilö tai yhteyshenkilö, jollainen oman kokemuksemme mukaan

useissa orkestereissa on. Yhteyshenkilöllä tarkoitamme henkilöä, jonka tehtävänä on hoitaa tiedonkulkua bändin ja ohjelmatoimistojen, keikkajärjestäjien sekä asiakkaiden välillä. Useimmissa bändeissä on ”puuhamies tai nainen”, joka hoitaa bändin ulkomusiikillisia asioita. Musiikillisen vastuuhenkilön tehtäviin taas kuuluu vastata musiikillisesta kokonaisuudesta ja esimerkiksi musiikin sovittamisesta orkesterille. Henkilö on ikään kuin bändin musiikillinen työnjohtaja. Käytännössä musiikin tekemiseen, sovittamiseen ja ohjelmiston valintaan osallistuvat kuitenkin kaikki bändin jäsenet. Myös yhteyshenkilön tehtävät voivat olla jaettu useamman jäsenen kesken.

2000-luvulla digitaalisen murroksen myötä äänitteiden myynti vähentyi huomattavasti. Tämä on vaikuttanut artistien ja yhtyeiden ansio kehitykseen negatiivisesti. Koska äänilevyjen myynti on vähentynyt huomattavasti, ovat levyttävien artistien ja yhtyeiden ansiot yhä enemmän keikkailun varassa. Keikat voivat olla live- keikkoja, jolloin esiintyminen tapahtuu elävän yleisön edessä tai studiokeikkoja, joissa muusikko käy soittamassa tai laulamassa äänitteelle tai taltioinnille. Elävää musiikkia tarjoillaan yleisölle muun muassa ravintoloissa, konserteissa, erilaisissa tapahtumissa ja yksityistilaisuuksissa. Myös studiokeikat voivat olla live- keikkoja, kuten suorissa TV-esiintymisissä, joissa esiinnyttään sekä median välityksellä kotikatsomoille että paikan päällä olevalle studioyleisölle.

Muusikot työskentelevät eri kokoisissa kokoonpanoissa yhden hengen trubadureista useiden kymmenien muusikoiden muodostamiin produktioihin. Yleisimmin aktiivisesti keikkailevat yhtyeet ovat kooltaan yhdestä alle kymmenen hengen ryhmiin. Poikkeuksia toki on ajansaatossa nähty, kuten Ultra bra- yhtye tai suosituimpien iskelmätähtien juhlakiertueet, jolloin ryhmät ovat olleet isompia. Myös TV2:n Suomi Love- ohjelmassa voi nähdä useiden kymmenien muusikoiden esiintyvän saman aikaisesti yhdessä, kun lavalla on artistin tai yhtyeen lisäksi komppaava studio-orkesteri, viihdeorkesteri jousineen ja kuoro.

Muusikoista, jotka työskentelevät säännöllisesti studioissa voidaan käyttää nimitystä studiomuusikko tai sessiomuusikko. Suomessa studiomuusikoiden joukko on ollut perinteisesti aika pieni ja vain instrumenttien parhaille ja monitaitoisimmille soittajille on riittänyt töitä studio-olosuhteissa. 2000-luvulla studiomuusikon työ on ollut murrosvaiheessa, kun teknologian kehittyminen ja elektronisen musiikin suosion kasvu ovat vähentäneet studiomuusikoiden työtä äänilevyillä. Ylen

(2018) tuottamalla Suomihittien näkymättömät duunarit –sarjassa joukko studio-muusikoita kertoo nykyajan studiomuusikoiden työskentelevän enenevässä määrin televisiostudioissa kuin äänilevystudioissa (YLE 2018.) Nykypäivän parhaita sessiomuusikoita voi nähdä television musiikkiohjelmissa, kuten Voice of Finland, Idols, X-Factory tai Suomi Love.

### 3.4 Muusikon työ ja työn olosuhteet

Muusikot tekevät työtään usein erilaisilla painotuksilla. Muusikoiden työ muodostuu erilaisista musiikkiin liittyvistä tehtävistä, kuten keikkailu, harjoittelu, levyttäminen, säveltäminen, sanoittaminen, sovittaminen, miksaaminen ja tuottaminen. Muusikot ovat useasti joko itsenäisiä ammatinharjoittajia eli toiminimi yrittäjiä tai freelancer muusikoita, jotka saavat työstään palkkaa tai palkkioita. Joissain tapauksissa muusikot voivat olla myös yrittäjiä muussa muodossa kuin toimimella. Tällöin kyseessä on Avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö tai osuuskunta muotoinen yrittäminen (Futuredu, 2017.) Toimintaan voi sisältyä myös muuta musiikkiin välillisesti liittyvää elinkeinotoimintaa, kuten ohjelmamyyntiä tai toimimista palkanmaksajana muille muusikoille.

Työnteon olosuhteet muusikon työssä ovat hyvin vaihtelevia. Sillä, kuinka menestynyt yhtye tai artisti on, on vaikutusta työolosuhteisiin. Taloudellisesti menestyvät muusikot voivat matkustaa mukavammin ja turvallisemmin, keikkapaikoilla heitä kohdellaan kunnioittavammin ja heille järjestetään laadukkaammat olosuhteet keikkojen yhteydessä. Heillä on myös varaa palkata itselleen henkilökuntaa, jotka helpottavat työtä kuten ”roudareita”, miksaajia, autonkuljettajia tai manage-reita. Näin ollen heille jää enemmän aikaa keskittyä päätehtävään eli esiintymiseen.

Pitkät työmatkat lisäävät usein muusikon työaikaa jopa vuorokausilla ja tekevät työstä raskasta. Välillä keikan voi käydä tekemässä kävelymatkan päässä, jolloin tietysti työmatka on lyhyt ja kuormittavuus tätä kautta pienempi. Majoituksen kuumuminen esiintyjille ei aina ole itsestäänselvyys. Varsinkin iskelmäorkestereilla on esiintymisiä, joissa majoitusta ei ole järjestetty tai majoitus saattaa olla kaukana



varsinaisesta keikkapaikasta. Näin ollen muusikot ajavat keikkojen jälkeen öisin pitkiäkin matkoja väsyneenä.

Muusikon varsinainen työaika voi vaihdella yhden kappaleen esittämisestä aina useiden settien mittaisiin iltoihin. Tavallisesti setit ovat mitoiltaan 45, 60 tai 90 minuuttia. Pop/jazz keikoilla settien pituudet ovat yleensä 2 x 45 minuuttia, 1 x 60 minuuttia tai 1 x 90 minuuttia. Iskelmämusiikkia esittävillä orkestereilla soittoaika voi olla jopa 6 x 45 minuuttia. Roudaukset ja soundcheckit kestävät yhdestä kahteen tuntia per keikka. Ruokailu tai edes mahdollisuus ruokailuun varsinaisella työpaikalla ei aina ole mahdollista, varsinkaan yöaikaan.

Sopeutuminen työn epävarmuuteen on isossa roolissa muusikon työtä. Suurin osa muusikoista kokee uransa aikana tilanteen, jolloin töiden määrä ei riitä taloudellisen tasapainon säilyttämiseen. Muusikot ovat joutuneet sopeutumaan tähän epävarmuuteen, koska työ on Nikkosen (2005) mukaan ollut vuokratyötä jo 1920-luvulta lähtien. Vuokratyö on tänä päivänä hyvin yleistä ja muusikoiden on katsottu kuuluvan tähän ryhmään jo 1920-luvulta lähtien. (Nikkonen 2005, 23.)

### 3.5. Muusikon työ elämäntapana

Nikkosen (2005) mukaan muusikot pitävät tekemäänsä työtä paljolti elämäntapana. Tutkimuksessa muusikot korostivat vahvasti, että heidän muusikkoutensa ja sitä kautta tekemänsä työ oli elämäntapa. Elämäntavasta puhuivat kaikki tutkimukseen osallistuneet muusikot, myös sellaiset, jotka katsoivat muusikkouden vaikuttavan muuhun elämään muusikon työn ulkopuolella. (Nikkonen 2005, 130.) Nikkosen tutkimuksessa muusikot määrittelivät elämäntapamuusikkouden sillä perusteella, että he kokivat olevansa muusikoita silloinkin, kun eivät työtänsä tee. Jatkuva tien päällä oleminen ja itse työn tekeminen muovaavat muusikon elämästä ja elämäntavasta tietynlaista. Muusikot kokivat, että heidän tekemänsä työ myös muoaa jollain tasolla heidän identiteettiään. (Nikkonen, 2005, 131.) Nikkosen aineistosta nousi esiin muusikon perustyyppi "elämäntapamuusikko", joka ajattelee muusikkouden olevan enemmän elämäntapa, kuin varsinainen työ.

Sosiologiassa käsitteellä elämäntapa kuvataan taas sitä, miten ihmiset elämänsä elävät. Ihmisten elämä koostuu siitä tavasta, jolla me elämme. Se on automaattisesti toistuvia toimintoja, jota meistä jokainen tekee päivittäin (Tampereen yliopisto, 2018.)

### 3.6. Päihteet osana muusikon työtä

Päihteiden käyttö on perinteisesti liitetty osaksi muusikoiden työtä ja elämäntapaa. Nikkosen (2005) tutkimuksen mukaan muusikoihin liitettävä päihteiden käyttö ja niin sanottu rankka elämäntapa, jolla on tarkoitettu runsasta alkoholin käyttöä ja irrallisia suhteita, ovat pikemmin muutamien tähtisolistien julkisuudessa esillä ollut elämäntapa. Tästä on syntynyt ajan saatossa legenda, jonka myötä runsas alkoholin käyttö on rinnastettu koskemaan myös rivimuusikoita. Tutkimuksessa todettiin, että nykyään juopotteleviin muusikoihin ei suhtauduta vakavasti otettavina ammattilaisina (Nikkonen 2005, 162 – 163.) Päihteiden käyttö voi myös olla joillekin muusikoille sosiaalinen tapahtuma, jolloin koetaan yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja jossain määrin myös velvollisuutta käyttää päihteitä, koska muutkin yhtyeen jäsenet käyttävät päihteitä. (Pastuhov 2016, 18.)

Päihteiden käyttö voi hetkellisesti helpottaa esimerkiksi esiintymisjännitystä ja sosiaalista kanssakäymistä. Sen sijaan runsas päihteiden käyttö vaikuttaa negatiivisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen. Tutkimuksissa on todettu päihteiden käytön lisänneen riskiä sairastua mielenterveysongelmiin ja mielenterveysongelmat taas lisäävät riskiä käyttää päihteitä. Päihteiden runsas käyttö voi johtaa lopulta riippuvuuden. Päihteiden käytöllä voidaan siis hetkellisesti helpottaa esimerkiksi esiintymisjännitystä, mutta pitkäaikainen päihteiden käyttö aiheuttaa fyysisiä oireita, jotka ilmenevät vieroitusoireina. (Pastuhov 2016, 17.)

Pastuhovin (2016) mukaan päihteiden käytöllä todettiin olevan työn kuormittavuutta lisäävä vaikutus, joka tekee työn tekemisestä raskaampaa. Tämä ei suoranaisesti tarkoita sitä, että päihteiden käyttö olisi muusikoille ongelmallista, vaan

muusikot kokivat yleisesti alkoholin vaikuttavan eniten jaksamiseen. (Pastuhov 2016, 72.) Liiallisella päihteiden käytöllä on kuitenkin vakavia seurauksia. Päihteiden liiallista käyttöä, joka sinällään voi johtaa alkoholismiin sairastumiseen, voidaan pitää vakavana tunne-elämän ja mielenterveyden häiriönä. Päihteiden jatkuva käyttö tarjoaa helpon keinon purkaa omia sisäisiä ristiriitoja ja niiden aiheuttamaa pahaa oloa. (Ahonen 1993, 279.)

### 3.7. Musiikkiala Suomessa

Työssäkäyvien suomalaisten määrä oli helmikuussa 2018 2 469 000 sisältäen virhemarginaalin +-32000 (Tilastokeskus 2018). Suomessa on tällä hetkellä ammattiliittoon järjestäytyneitä muusikoita 3300, joista kaksikolmasosa on freelancer muusikoita (Suomen Muusikkojen Liitto ry, 2016.) Ammatikseen soittavien muusikoiden määrää on kuitenkin hyvin vaikea selvittää johtuen siitä, että työt ovat keikkaluonteisia, eikä vakituisia työpaikkoja ole paljon tarjolla. TE-palveluiden ylläpitämän Ammattinetin (2013) arvion mukaan Suomessa on noin 5000 ammattimuusikkoa. (TE-palvelut 2013.) Mikäli Suomessa arvioidaan olevan 5 000 ammatikseen soittavaa muusikkoa on heidän osuus työssäkäyvien kokonaismäärästä n. 0,2%. Kyse on siis hyvin pienestä ammattikunnasta.

Suomessa on valtion taholta tuettu perinteisesti klassista musiikkia. Valtio tuki vuonna 2011 yhteensä 23 klassisen musiikin orkesteria. Vastaavasti vakituista valtion tukea saavia kevyen musiikin orkestereita oli vuonna 2010 viisi. Valtion tukea nauttavia kevyen musiikin orkestereita ovat Uuden Musiikin Orkesteri (UMO), Vantaan viihdeorkesteri, kansanmusiikkiyhtye Tallari, Lastenmusiikkiorkesteri Loiskis ja Riku Niemi Orchestra (Elvis ry. 2010.) Tämä tarkoittaa sitä, että suurin osa kevyenmusiikin ammattilaisista työskentelee yksityisellä sektorilla. Eri-laiset teatterit sekä sotilassoittokunnat työllistävät kevyen musiikin ammattilaisia, mutta julkisen sektorin työllistävä vaikutus kevyenmusiikin ammattilaisille on kuitenkin varsin vähäinen (ammattinetti, 2013.)

## 4 TYÖELÄMÄN LAATU

Termiä työelämän laatu (Quality of working life) on alettu käyttämään 1960-luvun lopulla Yhdysvalloissa ja läntisessä Euroopassa. Pohjoismaat ovat olleet aktiivisesti mukana kehittämässä työelämän laatua aina termin ja tutkimuksen alkua ajoista lähtien. (Mustosmäki 2017, 20.) Käsite liittyi alun perin keskusteluun pakotyön humanisoinnista, jolloin tutkimuksessa korostettiin työntekijän kokemien olosuhteiden suhdetta työn tuottavuuteen (Jokinen 2017.) Merkittävänä työelämän laadun pioneeriprojektina pidetään norjassa 1960-luvun lopun toteutettua hanketta. Hankkeen seurauksena teollisuuden alan työntekijöiden oikeuksia demokratioitiin antamalla työntekijöille oma edustaja yrityksen johtokuntaan. Samoihin aikoihin Ruotsissa Volvon tehtailla toteutettua töiden uudelleen organisoimista on pidetty yhtenä kuuluisimmista työelämän laadun projekteista, joka on kiinnostanut tutkijoita laajalti. Pohjoismaita kutsutaankin usein työelämän laadun ohjelmien "kotipaikaksi". (Mustosmäki 2017, 20.)

Greenhouse ym. (1987) määrittelevät työelämän laadun yksikertaisimmillaan tarkoittavan työntekijän suhtautumista työhön ja sen vaikutusta työtehokkuuteen sekä työhyvinvointiin (Savusalo 2017, 15.) Työelämän laatuun liittyvä tutkimus ei ole onnistunut luomaan yksimielistä määritelmää käsitteestä eikä sen mittaamisesta, joten työelämän laatu ei ole yksiselitteinen mittari, vaan se voidaan optimoida moniin eri tarkoituksiin. (Pyöriä 2017.) Yhteistä eri tavoille määrittää työelämän laatua on kuitenkin ajatus siitä, että on olemassa tekijöitä, jotka vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti työntekijöiden kokemuksiin työstään (Savusalo 2017, 16.) Työelämän laatua on myös ajan saatossa käytetty yleiskäsitteenä, jolloin sen avulla on tarkasteltu työelämän muutosta pitkällä aikavälillä tai vertailtu eri maiden työelämää. (Pyöriä 2017.)

Työelämän laatuun katsotaan kuuluvaksi työntekijän työtä koskeva hyvinvointi sekä työntekijän kokemukset suhteessa työhön, työkavereihin ja esimiehiin (Savusalo 2017, 15.) Riikonen, Tuomi, Vanhala, Seitsamo (2003) mukaan työelämän laatuun vaikuttavia tekijöitä voivat olla työn organisointi, sosiaalinen tuki työyhteisön jäsenten välillä, ristiriitojen vähäisyys yhteisössä, omat vaikutusmahdollisuudet ja sellaiset psyykkiset vaatimukset, jotka eivät kuormita liikaa. Hyvä työelämän laatu käsitteenä on siis tekijä, joka vaikuttaa positiivisesti siihen, miten yksittäinen muusikko voi työssään menestyä. Kun työelämän laatua kehitetään kokonaisvaltaisesti, vaikuttaa se myönteisesti työntekijän motivaatioon. Hyvä organisointi, hyvät toimintatavat, työn vaatimukset suhteutettuna työntekijän omiin voimavaroihin ovat tekijöitä, joita hyvä työelämän laatu edellyttää. (Riikonen, Tuomi, Vanhala, Seitsamo, 2003.) Valtiokonttori määrittelee hyvän työelämän laadun koostuvan etenkin mahdollisuudesta tehdä merkityksellistä työtä, hyvistä vuorovaikutussuhteista, mahdollisuudesta oppia ja kehittyä sekä työntekoa tukevista rakenteista. Hyvä työelämän laatu taas lisää työhyvinvointia, työnimua ja aikaansaavuutta. (Valtiokonttori 2016.)

Vaikka keskustelulla työelämän laadusta on Euroopan tasolla pitkä historia, se on jäänyt suurella osalla Eurooppaa marginaaliin. Pohjoismaat tekevät poikkeuksen, jossa työelämän laadusta on keskusteltu ajoittain aktiivisestikin. Suomessa työelämän laatu on tutkimusten mukaan viime vuosina ollut Euroopan kärkeä. (Alasoini 2016.) Pyöriän (2017) mukaan korkea työelämän laatu Suomessa selittyy työntekijöiden hyvällä koulutuksella, työmarkkinoiden järkevällä sääntelyllä ja luottamuksen kulttuurilla. (Pyöriä 2017.)

Suomessa työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain julkaisemalla työolobarometrillä on tuotettu pitkäjänteisesti tietoa työelämän laatuun liittyvistä kysymyksistä. Kyselyllä on kerätty tietoa muun muassa suomalaisten palkansaajien työn organisoinnista, vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön, työpaikoilla tapahtuvasta syrjinnästä ja kiusaamisesta, työajasta, palkkauksesta, työssäoppimisesta, työkyvystä sekä työelämän kehityksestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Kansainvälinen taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD, johon Suomikin kuuluu, mittaa jäsenmaidensa työelämän laatua. Taloudellisena järjestönä se painottaa taloudellisia elementtejä työelämän laadun mittaamisessa. Järjestö

jakaa työelämän laadun kolmeen mitattavaan ulottuvuuteen: ansaintataso, työmarkkinoiden turvallisuus ja työympäristön laatu. Ansaintataso mittaa työntekijöiden keskiansioita sekä missä määrin tulot vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Työmarkkinoiden turvallisuus käsittää työttömyyden riskin ja työttömyyden aikana mahdollisuudesta saada etuuksia. Työympäristön laatu on ainoa ulottuvuus, joka ei edusta taloudellista näkökulmaa, vaan mittaa työn sisältöä ja luonnetta. OECD-maissa työskennellään keskimäärin 37 tuntia viikossa. Työssä vietetty aika on niin merkittävä, että työelämän laadulla katsotaan olevan suora yhteys työntekijän henkilökohtaisen elämän laatuun sekä hyvinvointiin. (OECD 2018.)

Työelämän laatua voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tarkastelua voidaan tehdä yksilölähtöisesti, työpaikkalähtöisesti tai julkisten resurssien ja yhteistyön näkökulmasta. Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna työelämän laatu tarkoittaa yksilön työn, työolojen ja työympäristön vallitsevaa tilaa ja kuinka yksilö kokee ne henkilökohtaisesti. Työskentelyolosuhteet vaikuttavat sekä työntekijän jaksamiseen että työn lopputulokseen. Yksilö saa tyydytystä voidessaan vaikuttaa omaan työhönsä ja kehittyä siinä. Turvallinen ja innostava työympäristö lisäävät yksilön motivaatiota tulla työpaikalle ja hoitaa työnsä hyvin. (Honkala 2012.)

#### 4.1 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Työelämän laatuun voidaan vaikuttaa monella tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilö pyrkii vaikuttamaan tekemänsä työn järjestykseen, työn tahtiin, erilaisiin menetelmiin, siihen kuinka työ jaetaan tekijöiden tai jäsenten kesken, missä, milloin ja kenen kanssa työskentelee ja millaisilla välineillä henkilö työtään tekee. (Riikonen, Tuomi, Vanhala, Seitsamo 2003.) Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuudet voivat liittyä työaikoihin, työtehtäviin tai päätöksentekoon. Tutkimus osoitti, että työn vaativuus sekä kuormittavuus yhdistettynä heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin voi johtaa herkemmin työkyvyttömyyteen. (Härmä 2017.) Vaikutusmahdollisuuksien voidaan katsoa olevan tärkeä osa työntekemistä. Karman on pro gradu tutkielmassaan todennut,

että työn suunnitteluun osallistumisen mahdollisuudet ovat parantuneet Suomessa. (Karman 2016, 23.)

Työtä voidaan myös tarkastella tyypillisen työn ja epätyypillisen työn näkökulmasta. Tämä tarkoittaa sitä, että tyypillinen työ on säännöllistä ja kokoaikaista työtä, kun taas epätyypillinen työ on satunnaista ja määräaikaista työtä. Keikkailvan muusikon työn voidaan katsoa kuuluvan näinä päivinä epätyypilliseen työn ryhmään. Tämä siksi, että muusikot tekevät vuokratyöhön verrattavaa työtä. Tämä taas johtuu siitä, että työsuhteet ovat muuttuneet. 1990-luvun laman jälkeen muusikoille ei enää juurikaan ollut tarjolla neljän tai viiden illan keikkasopimuksia, vaan tätä nykyä muusikot työskentelevät 1-2 iltaa viikossa ja sekin monesti eri paikoissa. Muusikoista tuli laman jälkeen freelancer tai keikkamuusikoita, jotka voidaan katsoa kuuluvan vuokratyövoimaan tai ainakin työsuhde on hyvin samankaltainen, kuin vuokratyössä. (Nikkonen 2005, 168.) 1900 luku on Nikkonen mukaan vuosisata, joka muistetaan muusikoiden osalta siitä, että silloin he vielä kuuluivat niin sanotusti normaalin työn piiriin. (Nikkonen 2005, 168.) Karman toteaa tutkimuksessaan, että osa- ja määräaikaistyötä tekevät kokevat vaikuttamismahdollisuutensa olevan huonompia, kuin kokoaikaistyötä tekeillä. (Karman 2016, 24.) Omien vaikuttamismahdollisuuksien myötä työntekemisen mielekkyys nousee. Mikäli työntekijä voi vaikuttaa tekemäänsä työhön haluamallaan tavalla sekä pystyy saamaan tuloksia sitä kautta, kuinka paljon hän on itse voinut vaikuttaa menetelmiin, aikatauluihin ja vaikkapa työn sisältöön, on tämä motivoiva tekijä ja työnteon mielekkyys nousee. (Karman 2016, 24.) Toisaalta jos vaikuttamismahdollisuudet ovat heikot vaikuttaa se motivaatioon ja lisää sellaista suhtautumista työhön, jossa helpommin luovutetaan. (Karman 2016, 24.)

#### 4.2 Ristiriidat työyhteisössä

Käsitteenä ristiriita on hyvin samankaltainen kuin konflikti. Näitä kahta käytetäänkin monesti synonyymeina toisistaan (Laine & Salonen 2014, 11.) Sivistyssanakirja määrittää ristiriidan konfliktiksi, kiistaksi tai erimielisyydeksi. Vastaavasti konflikti määritellään ristiriidaksi, selkkaukseksi tai yhteenotoksi. Näin ollen voidaan käsittää, että konflikti olisi tietyllä tapaa vakavampi kuin ristiriita. (Laine &

Salonen 2014, 11.) Kun ristiriitoja tai konflikteja tapahtuu työyhteisössä, on siinä mukana vähintään kaksi eri osapuolta. Näillä osapuolilla on eriävät mielipiteet siitä, mitä on tapahtunut. Eriävät mielipiteet haittaavat työyhteisön jäsenten työskentelyä. Ristiriita on siis hieman miedompi käsite kuin konflikti. Ristiriidassa ihmisten mielipiteet eroavat toisistaan, kun taas konfliktissa mielipide-erot ovat kärjistyneet, jolloin ne selkeästi vaikuttavat negatiivisesti työyhteisön toimintaan. Vaikkakin käsitteet ja konfliktin määritelmät monesti muuttuvat sen mukaan, kuka niistä kirjoittaa, on näillä kuitenkin yhteinen piirre. Konfliktissa on selkeästi eri osapuolia ja näillä osapuolilla on erilaisia intressejä. (Laine & Salonen 2014, 11.)

### 4.3 Hyvä työpaikka

Muusikon näkökulmasta hyvä työpaikka on avoin ja joustava. Muusikot ovat suurimmaksi osaksi freelancereita. Tämä tarkoittaa sitä, että työtä tehdään siellä missä sitä on tarjolla. Tämä vaatii monesti työyhteisöltä hyvää sopeutumiskykyä, koska soittajat saattavat vaihtua useasti. Kun vakituisia työsuhteita on yhä vähemmän keikkaileville muusikoille tarjolla, on tärkeää, että työyhteisö on avoin ja joustava. Millainen on hyvä työpaikka? Työelämänlaatu liittyy läheisesti työhyvinvoinnin termiin. Ihmiset työyhteisön jäseninä ovat työhyvinvoinnin tekijöitä. Hyvä työpaikka ei synny pelkästään sillä, että tehdään yhdessä asioita, järjestetään yhteisiä tapahtumia tai muuta sellaista toimintaa, mihin työyhteisön jäsenten odotetaan osalittuvan. Hyvä työpaikka ei ole tuote kaupassa, joka voidaan ostaa. Ainaoat tahot, jotka voivat vaikuttaa sekä tuottaa työhyvinvointia ovat työyhteisön jäsenet ja heidän hyvin tekemä työ. (Kaivola & Launila 2007, 128.) On tärkeää, että ihminen voi vaikuttaa omaan työhönsä haluamallaan tavalla, jolloin hän myös kestää kuormitusta huomattavasti paremmin. Erilaiset asiat kuten työyhteisön jäsenten kyky käsitellä ristiriitoja, avoin vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja hyvä johtajuus ovat osatekijöitä, joilla hyvä työpaikka voidaan luoda. Työyhteisö, joka voi hyvin ei siis ole ongelmaton. (Kaivola & Launila 2007, 129, 137.)



## 5. TUTKIMUSMETODIT

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa aiheesta, jota ei ole aiemmin tutkittu. Työelämän laatua itsessään on tutkittu paljonkin, mutta juuri muusikoiden työelämänlaatua ei vastaavasti ollenkaan.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on luonteeltaan kvantitatiivinen eli määrällinen survey-tutkimus, joka toteutetaan verkkokyselynä. Valitsimme survey-tutkimuksen siksi, että tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten muusikot kokevat tekemänsä työn laadullisuuden, voivatko muusikot vaikuttaa työnsä sisältöön, työtahtiin ja siihen, miten ristiriitoja ratkaistaan. Tutkimuksen pohjana on kyselylomake, joka lähetetään ennalta määritellylle joukolle muusikoita facebookin messenger-viestin välityksellä. Kohderyhmä valikoitui tutkimuksen tekijöiden facebook kavereista. Tämä siksi, että näin oli helppo määrittää kaverilistasta suoraan, kenelle kaikille viesti lähetettiin. Kohderyhmän tavoittaminen oli myös nopeampaa, kuin esimerkiksi sähköpostilla. Vastaaminen oli tehty tätä kautta myös mahdollisimman helpoksi ja nopeaksi. Tämä taas osaltaan vaikutti myös siihen, että vastauksia saatiin varteenotettava määrä.

### 5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivisen tutkimuksessa on tärkeää, että aineisto soveltuu numeeriseen ja määrälliseen mittaamiseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää määrittellä perusjoukko eli ne yksilöt, joihin saatujen tulosten tulee sopia. Näistä perusjoukon yksilöistä otetaan kyselyn muodossa otos, jonka tuloksia analysoidaan. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 131.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää saattaa myös muuttujat taulukkomuotoon siten, että ne ovat tilastollisesti helposti käsiteltäviä. Tuloksista tulee pystyä tekemään päätelmiä. Tulokset kuvataan prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi ym. 2004, 131.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa siis pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään erilaisia ilmiöitä sen aineiston avulla, jota aiemmin verkkokyselyssä on kerätty. (Hirsjärvi ym. 2004, 130.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on oleellista, että käsitteet määritellään selkeästi, aikaisempiin tutkimuksiin perehdytään ja niistä tehtyihin johtopäätöksiin tutustutaan huolellisesti. On myös tärkeää tietää, mitä ollaan tutkimassa, joten käsitteiden määrittely on tehtävä tarkasti. (Vilka, 2007, 36-37.)

Kun aloitimme tutkimuksen tekoa, määrittelimme käsitteet ja tutkimme työelämänlaadun tutkimuksia sekä artikkeleita (Jokinen 2017; Savusalo 2017.) Haasteena tässä tutkimuksessa oli, että vastaavaa tutkimusta ei tietääksemme ole aiemmin tehty, joten varsinaista vertailu tutkimusta ei voitu käyttää lähteenä. Koska totesimme, että kohderyhmän tavoittaminen olisi hankalaa jollain muulla tutkimusmenetelmällä, valitsimme toteutustavaksi tilastollisen menetelmän ja päädyimme toteuttamaan aineiston keruun verkkokyselyynä. Tämä siksi, että molemmat tutkijat ovat pitkään alalla toimineita musikoita, joten kohderyhmän määrittäminen sekä tavoittaminen oli helpompaa laajan kaveripiirin johdosta. Aineisto kerättiin verkkokyselyllä. Kysely jaettiin osa-alueisiin, joiden mukaan kysymykset laadittiin. Näitä olivat: taustatiedot, työn piirteet, työn kehitys, yhteistyö ja organisointi. Näissä keskityttiin ristiriitoihin, niiden syntyyn ja käsittelyyn sekä vaikutusmahdollisuuksiin. Avoimia kysymyksiä oli kaksi. Syntymävuosi sekä työkokemus musiikinalalta vuosina. Kysely lähetettiin valitulle kohderyhmälle messenger viestinä, joka sisälsi linkin kyselyyn. Kyselyyn vastattiin anonyymisti.

## 5.2 Kyselyn laatiminen

Kysely toteutettiin aiheen valinnan jälkeen. Teimme ensimmäisen version lomakkeesta ja hahmottelimme kysymyksiä. Muutamien muokkauksien jälkeen päädyimme varsinaiseen kyselylomakkeeseen, jota ohjaava lehtori kommentoi. Tämän jälkeen teimme muutokset, jotka olivat tarpeen. Kysely lähetettiin henkilökohtaisena Facebook messenger viestinä, joka sisälsi saatetekstin sekä linkin kyselyyn, niille musikoille, jotka olimme ennalta määritelleet kohderyhmäksi.

Kaikilta kyselyyn osallistuneilta kysyttiin tarkalleen samat kysymykset. Kyselymme on siis vakioitu eli survey- tutkimus. Strukturoimme kysymykset, jotta vastaaminen olisi helpompaa ja nopeampaa. Kysymysten strukturointi myös helpottaa vastausten analysointia. Kyselyssämme on kaksi avointa kysymystä, joka liittyy vastaajan syntymävuoteen ja kuinka monta vastaajilla oli työkokemusta musiikin alalta. Muissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. Kaikki kysymykset asetettiin pakollisiksi vastata, jolloin kohderyhmästä kaikki vastasivat jokaiseen kysymykseen.

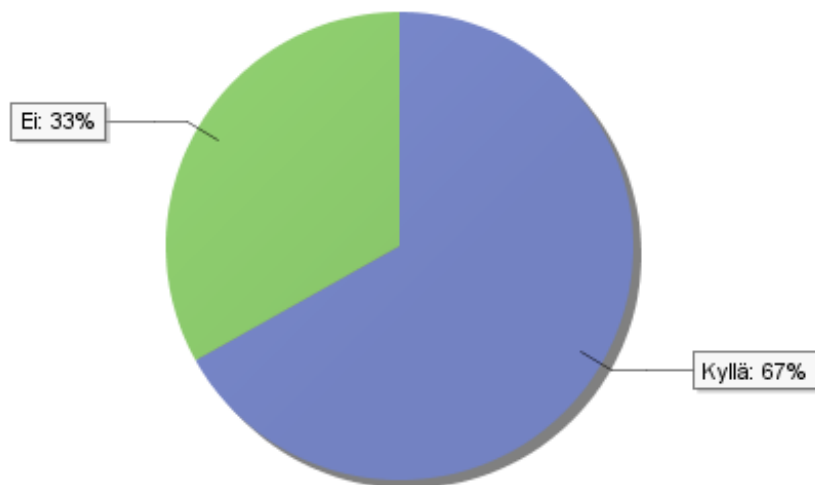
## 6 TULOKSET

Lähetimme kyselytutkimuksen 297 suomalaiselle keikkailevalle muusikolle Facebook messenger viestinä. Jokainen sai siis saateviestin sekä linkin kyselyyn, josta pääsi vastaamaan kyselyyn. Tavoitteenamme oli saada sata tai useampi muusikko vastaamaan kyselymme. Kyselyyn vastasi 157 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 52,9%. Tarkoituksemme oli lähettää muistutusviesti vastaajajoukkoille viikon kuluttua kyselyn julkaisemisesta, mutta olimme saaneet siihen mennessä mielestämme kattavan määrän vastauksia, joten muistutusviestiä emme lähettäneet. Kaikki tutkimuksemme kysymykset oli asetettu pakollisiksi, joten kaikki saadut vastauslomakkeet olivat täytetty täydellisesti. Jaottelemme kyselymme taustakysymyksiin, vaikutusmahdollisuuksiin ja ristiriitoihin ja niiden ratkaisemiseen. Kysely toteutettiin ja analysoitiin Webropol kysely- ja analysointi ohjelmalla.

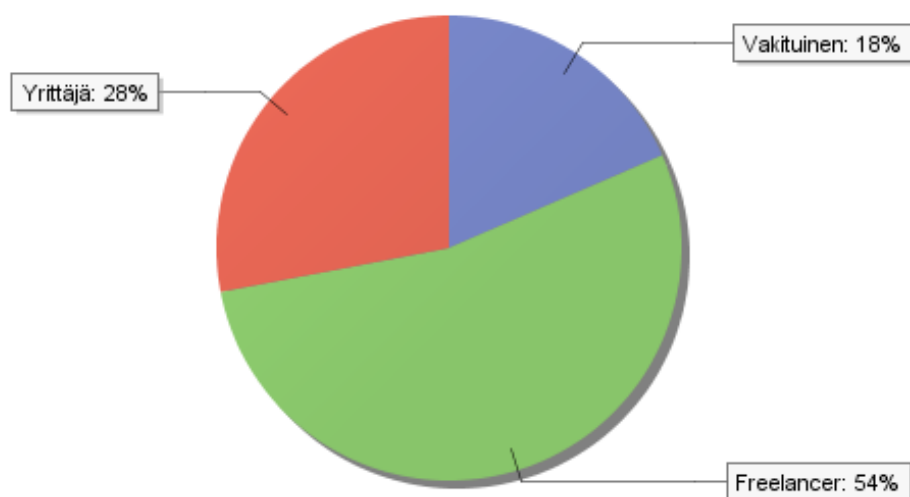
### 6.1 Taustakysymykset

Nuorin kyselyyn vastanneista oli syntynyt vuonna 1990 ja vanhin 1960. Vastaajien syntymävuoden keskiarvo oli 1979, joten vastaajien keski-ikä on 38-39 vuotta. Vastaajista 22 (14%) oli naisia ja 135 (86%) miehiä. Vastaajista musiikin alan toisen asteen tai korkea-asteen koulutuksen oli saanut 105 (67%).

Vastaavasti ilman koulutusta muusikon töitä teki 52 (33%). Vastanneista muusikoista vakituudessa työsuhhteessa työskenteli 29 (18%), freelancereina 84 (54%) sekä yrittäjän asemassa 44 (28%).

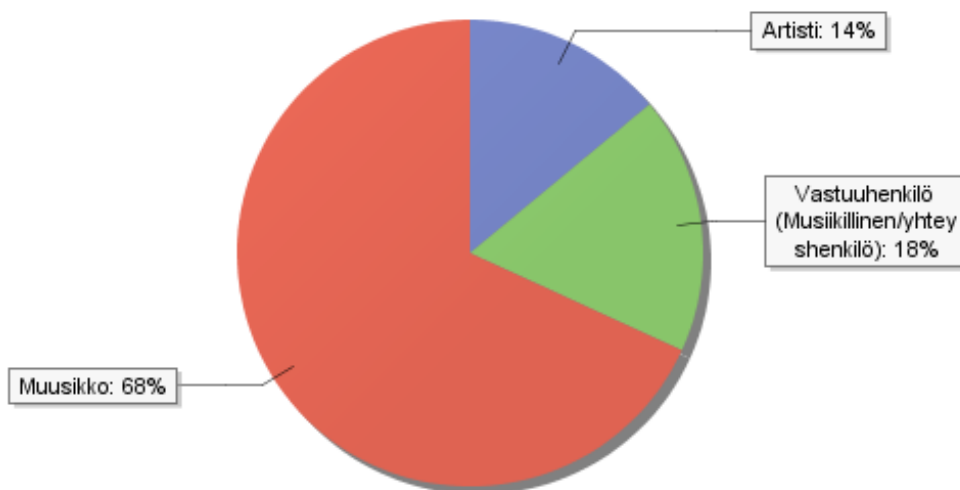


Kuvasia 1. Onko sinulla musiikin alan tutkinto (2.aste tai korkeakoulu) ?



Kuvasia 2. Mikä on työsuhteesi laatu?

Vastaajista 22 (14%) ilmoitti olevansa artisteja. Musiikillisia vastuuhenkilöitä tai yhteyshenkilöitä oli 28 (17,8%). Pelkästään muusikon statuksella työskenteli 107 (68,2%).



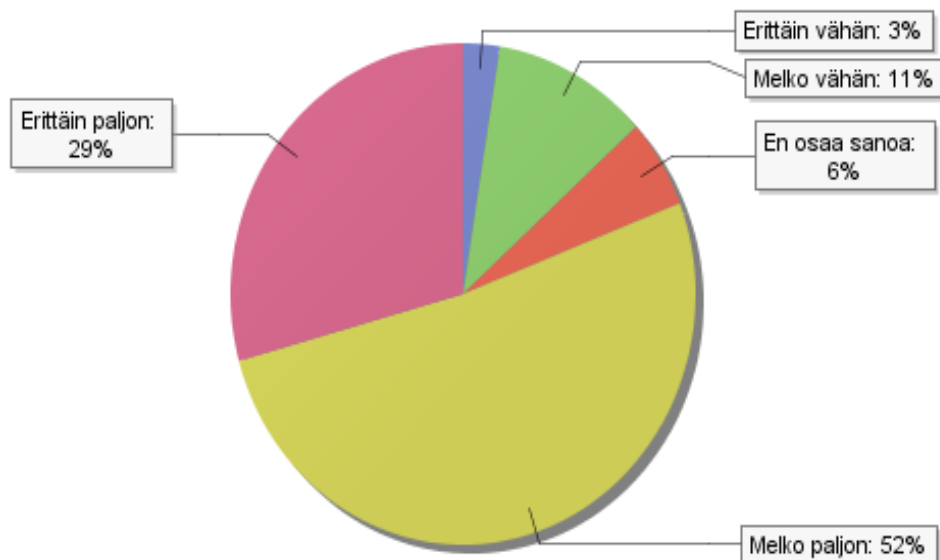
Kuva 3. Mikä on asemasi tvöhteisössä?

Työkokemusta muusikon työstä oli enimmillään 32 vuotta ja vähimmillään 0 vuotta. Vastaajien työkokemuksen keskiarvo oli 15,1 vuotta. Muusikoista 12 (7,6%) työskenteli pääsääntöisesti yksin ja 145 (92,6%) pääsääntöisesti ryhmässä.

## 6.2 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Keikkailevista muusikoista 118 (75,2%) vastasi voivansa vaikuttaa erittäin paljon tai melko paljon siihen, mitä tehtäviin kuuluu. Vastaajista 32 (20,4%) koki voivansa vaikuttaa erittäin vähän tai melko vähän siihen, mitä tehtäviin kuuluu. Muusikoista 93 (59,2%) vastasi voivansa vaikuttaa melko paljon tai erittäin paljon siihen, kuinka paljon keikkoja tehdään. Muusikoista 49 (31,2%) koki voivansa vaikuttaa keikkamäärään joko melko vähän tai erittäin vähän. Vastaajista 127 (80,1%) koki voivansa vaikuttaa melko paljon tai erittäin paljon, kenen kanssa työskentelee. Vain 21 (13,3%) vastanneista koki voivansa vaikuttaa erittäin vähän tai melko vähän siihen, kenen kanssa tekee keikkoja.

Kuvaaja 4. Kuinka paljon voin vaikuttaa siihen, kenen kanssa työskente-  
len?

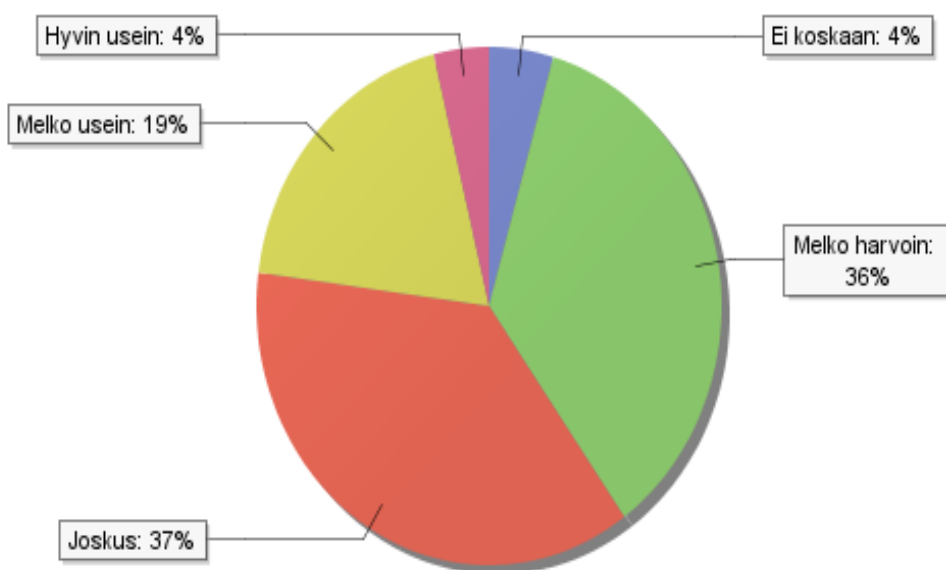


Ohjelmiston valintaan melko paljon tai erittäin paljon koki voivansa vaikuttaa vastanneista 111 (70,7%). Erittäin vähäiseksi tai melko vähäiseksi vaikutusmahdollisuutensa ohjelmiston valintaan koki 38 (24,2%) vastanneista. Vastaajista 57 (35,7%) koki voivansa vaikuttaa erittäin paljon tai melko paljon siihen, missä keikkoja tehdään. Erittäin vähäisiksi tai melko vähäisiksi vaikutusmahdollisuutensa keikkapaikkojen valintaan koki 92 (58,6%) vastaajaa. Muusikoista 108 (68,8%) koki voivansa vaikuttaa melko paljon tai erittäin paljon työyhteisöissä tehtäviin uudistuksiin tai muutoksiin, kun taas 14 (8,9%) muusikkoa koki voivansa vaikuttaa niihin erittäin vähän tai melko vähän. Työyhteisön kehittämiseen koki voivansa vaikuttaa melko paljon tai erittäin paljon 124 (79,0%) muusikkoa. Vain 14 (8,9%) muusikkoa koki voivansa vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen melko vähän tai erittäin vähän.

### 6.3. Ristiriidat ja niiden käsitteleminen

Vastanneista muusikoista 61 (38,9%) koki, että työyhteisössä esiintyy joskus kilpailuhenkisyttä. 31(19,7%) vastaajista koki, että kilpailuhenkisyttä esiintyy melko usein tai hyvin usein. Ei koskaan tai melko harvoin kilpailuhenkisyttä työyhteisössä oli kokenut 65 (41,4%) vastaajista. Vastaajista 133 (84,7%) koki, että yhteisön jäsenten välisiä ristiriitoja esiintyy melko harvoin tai joskus. Työn suorittamiseen liittyviä ristiriitoja muusikoista oli kokenut joskus tai melko harvoin 131 (83,4%). Arvovaltaan liittyviä ristiriitoja joskus tai harvemmin oli kokenut 140 (89,2%) muusikkoa. Rahaan liittyviä ristiriitoja joskus tai harvemmin oli kokenut vastanneista 144 (91,7%). Vain 13 (8,3%) oli kokenut rahaan liittyviä ristiriitoja melko usein tai erittäin usein. Jäsenten persoonasta tai ominaisuuksista aiheutuvia ristiriitoja oli joskus tai useammin työyhteisössä kokenut 88 (56,1%) vastaajista. Ristiriitoja yhteisön ulkopuolisten henkilöiden kanssa koettiin syntyvän melko usein tai erittäin usein.

Kuvaaja 5. Esiintyykö työyhteisössäsi jäsenten persoonasta tai ominaisuuksista johtuvia ristiriitoja?



Ristiintaulukoimalla työyhteisön aseman mukaan saatiin tulos, jossa artistit kokivat jonkin verran enemmän kilpailuhenkisyttä työyhteisössä tai työpaikoilla, kuin vastuuhenkilöt ja muusikot. Artisti kokivat myös, että työn suorittamiseen liittyviä ristiriitoja syntyy useammin, kuin vastuuhenkilöt tai muusikot. Arvovaltaan liittyviä ristiriitoja syntyy artistien mielestä selvästi useammin muusikoihin verrattuna. Rahaan liittyvät ristiriidat eivät näyttäyty kovinkaan merkittävänä tekijöinä vastanneiden keskuudessa. Kaikkien vastanneiden mielestä rahaan liittyviä ristiriitoja kuitenkin työyhteisössä ilmenee joskus tai melko harvoin.

Vastaajista yli puolet 86 (54,78%) prosenttia koki, että syntyneet ristiriidat käsitellään ja niistä keskustellaan. Vain 2 (1,27%) vastaajista koki, että ristiriidoista ei keskustella eikä niitä käsitellä lainkaan. Vastaajat suhtautuivat hyvin samankaltaisesti siihen, vähätelläänkö ristiriitoja. 74 (47,13%) vastaajista koki, että ristiriitoja ei vähätellä. Sen sijaan vastaajista vain 3 (1,91%) koki, että syntyneitä ristiriitoja vähätellään eikä niistä välitetä. Selvä ero syntyi siinä, että 66 (42,04%) koki, että niitä aiheita, joista ristiriitoja voisi syntyä vältellään, kun taas vastaajista vain 5 (3,8%) oli sitä mieltä, että aiheita, joista ristiriitoja voisi syntyä ei vältellä. Suurin osa vastaajista 65 (41,4%) oli sitä mieltä, että avoimeen keskusteluun rohkaistaan ja vain 4 (2,55%) oli sitä mieltä, että tätä ei tapahdu. Kysymysvaihtoehto siitä, siirretäänkö ristiriitojen ratkaisut yksilöiden keskenään tehtäviksi, jakautui tasan niiden kesken, jotka eivät osanneet sanoa tai kokivat, että tämä pitää paikkansa. Molemmissa 49 (31,21%) vastaajaa. Vastaajista 63 (40,13%) koki, että työyhteisössä on joku, jolla on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa. Vastaajista 54 (34,39%) eivät osanneet sanoa onko työyhteisössä erityistä henkilöä, jolla ratkaisijan rooli olisi. Vastuuhenkilöt kokivat artisteja- ja muusikoita enemmän, että työyhteisössä on joku henkilö, jolla on merkittävä rooli ristiriitojen ratkaisemisessa.

#### 6.4 Tiedottaminen muutoksista



Muutoksista tiedottamiseen vastaajat olivat hyvin tyytyväisiä. Suurin osa 82 (52,23%) koki saavansa tiedon muutoksista hyvissä ajoin ennen muutoksen voimaantuloa. Vain yksi (0,64%) koki, ettei muutoksista kerrota ollenkaan. Vastaajista 62 (39,49%) koki, että muutoksista kerrotaan juuri ennen kuin muutokset astuvat voimaan.

### 6.5 Työmäärät ja työtahti.

Vastaajat suhtautuivat hyvin myönteisesti työmäärään. 85 (54,14%) arvioi, että työmäärä on tällä hetkellä sopiva. Vastaavasti viisi (3,18%) koki työmääränsä olevan koko ajan liian pieni. Liian suureksi työmääränsä koki kolme (1,91%) vastaajista.

Työyhteisön vastuuhenkilöistä melkein puolet koki, että nykyinen työmäärä on melko usein liian suuri (46,4%). Sen sijaan selvä enemmistö muusikoista ja artisteista koki, että nykyinen työmäärä on sopiva tai melko usein liian pieni.

Vastaajista 55 (35,03%) katsoi, että työtahti olisi viimevuosina kiristynyt jonkin verran. Huomattavasti kireämmäksi työtahtinsa koki ainoastaan 13 (8,28%). Vastaajista 39 (24,84%) koki työtahtinsa säilyneen ennallaan ja 38 (24,2%) katsoi työtahtinsa jonkin verran keventyneen.

Selkeä ero syntyi siinä, että vastuuhenkilöistä 21,4% katsoi työtahtinsa kiristyneen huomattavasti viimevuosien aikana. Sen sijaan artisteista vain 4,6% ja muusikoista 5,6% koki työtahtinsa kiristyneen.

### 6.6 Työn vaikutus siviilielämään.

Kysyttäessä vaikuttavatko työasiat negatiivisesti kotiasioihin 68 (43,31%) katsoi, että väite pitää vähän paikkansa. Vastaajista 21 (13,38%) katsoi, että työasiat vaikuttavat negatiivisesti kotiasioihin ja vastaavasti 27 (17,2%) oli sitä mieltä, ettei työasiat vaikuta kotiasioihin.

## 6.7 Työn fyysinen ja henkinen rasittavuus

Erot vastaajien välillä olivat pienet kysyttäessä työn fyysisestä rasittavuudesta. Vastaajista 48 (30,57%) katsoi, että työ ei ollut kovin rasittavaa fyysisesti. Vastaajista 52 (33,12%) koki, että työ oli jonkin verran rasittavaa ja 46 (29,3%) koki, että työ on fyysisesti raskasta. Suurin osa vastaajista siis oli sitä mieltä, että työ on jonkin verran fyysisesti raskasta.

Vastaajista 59 (37,58%) katsoi, että työ on henkisesti raskasta. Suurin osa vastaajista koki, että työ jonkin verran henkisesti raskasta 61 (38,85%). Vain 4 (2,55%) katsoi, että työ ei ole henkisesti raskasta. Vastaajat pääsääntöisesti siis kokevat, että muusikon työ on henkisesti jollain tasolla raskasta työtä.

## 6.8 Koulutus ja Työsuhteet

Ristiintaulukoimalla työyhteisön aseman mukaan kävi ilmi, että yli puolet (54,6%) artisteista teki työtään ilman musiikinalan ammatillista tutkintoa. Sen sijaan selvä enemmistö muusikoista (72,0%) sekä vastuuhenkilöistä (64,3%) oli hankkinut musiikinalan ammatillisen tutkinnon. Yhdenkään artistin työsuhde ei ollut vakituinen, kun taas vastuuhenkilöistä sekä muusikoista reilu viidennes ilmoitti työskentelevänsä vakituisessa työsuhteessa. Suurin osa artisteista (68,2%) tekee työtään freelancerina. Loput (31,8%) toimivat yrittäjinä. Sen sijaan vastuuhenkilöistä (60,7%) vastasivat olevansa yrittäjiä. Muusikoista suurin osa (59,8%) työskentelee freelancereina.

Vertailemalla vastauksia työyhteisön aseman mukaan selvisi, että artistit kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä muita enemmän. Artistit vastasivat voivansa vaikuttaa muita enemmän; tehtäviinsä työssä, keikkamäärään, kenen kanssa työskentelee, ohjelmiston valintaan, missä keikkoja tehdään ja työyhteisössä tehtäviin uudistuksiin sekä muutoksiin. Ainoastaan työyhteisön kehittämisessä

musiikilliset vastuuhenkilöt tai yhteyshenkilöt kokivat voivansa vaikuttaa hieman artisteja enemmän. Muusikot kokivat tässä vertailussa voivansa vaikuttaa kaikkiin osa-alueisiin hieman muita vähemmän.

## 6.9 Tutkimuksen luotettavuus

Analysoitaessa tutkimustuloksia on paikallaan pohtia, kuinka luotettava tutkimus on. Saimme vastauksia laatimaamme kyselyyn verrattain paljon, joten siihen peilaten kyselytutkimuksemme oli onnistunut. Se, aukesiko työelämän laadun termi kaikille vastaajille sen varsinaisessa merkityksessä, jäi epäselväksi. On otettava huomioon, että työelämän laatu ja työn laatu voivat helposti sekoittua keskenään. Katsottaessa tuloksia, on otanta silti pieni, jos verrataan siihen, kuinka paljon muusikoita kentällä työskentelee. Tutkimuksen luotettavuuteen tulee siis suhtautua kriittisesti. Vaikka vastaajia olikin mielestämme hyvä määrä, olisi luotettavuuden kannalta ollut tärkeää saada vastaajia huomattavasti enemmän.

Kyselyn toteuttaminen olisi voinut olla erilainen. Kysely lähetettiin muusikoille Facebookin messenger viestinä, johon liitettiin linkki kyselyyn. Vastaus aikaa oli viikko. Olisimme voineet lähettää muistutusviestin ja pidentää vastausaikaa viikolla, jolloin vastaaja määrä olisi todennäköisesti vielä noussut. Kysely oli kaikille samanlainen ja kysymyksiin vastaaminen oli pakollista. Kysely sisälsi kaksi avointa kysymystä ja muissa vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi. Kyselyyn olisi voinut lisätä vielä vapaan kommenttikentän, jolloin olisi saatu yksityiskohtaisempaa tietoa. Tämä olisi lisännyt painoarvoa lopullisiin tuloksiin.

Kysely onnistui kuitenkin kaiken kaikkiaan hyvin. Kysely lähetettiin 297 muusikolle, joista 157 vastasi, joka tarkoittaa sitä, että yli puolet muusikoista vastasi kyselyymme. Kyselyn tuloksissa ei noussut esille dramaattista epäkohtaa. Päinvastoin, muutamia kohtia nousi positiivisessa mielessä esille, jotka olivat yllätyksellisiä tulokseltaan. Näistä hyvänä esimerkkinä muusikoiden tyytyväisyys palkkaukseen. Tutkimuksen myötä voitiin tehdä johtopäätös, että muusikot ovat tällä hetkellä hyvin tyytyväisiä työelämänsä laatuun.

## 7. POHDINTA

Tutkimuksen tuloksista oli havaittavissa, että muusikot kokivat yleisellä tasolla työelämänsä laadun verrattain hyvänä, jota voidaan pitää hieman yllätyksellisenä tuloksena. Muusikot pitivät työtään erittäin mielenkiintoisena ja monipuolisena sekä henkisesti palkitsevana. Sen sijaan työtä ei koettu varmana ja pysyvänä, joka on ymmärrettävää työn kertaluonteisuuden takia.

Kyselyn suurin yksittäinen ero oli verrattaessa vastuuhenkilöiden vastauksia työmäärästä ja työtahdista artisteihin ja muusikoihin. Vastuuhenkilöt kokivat sekä työmäärän että työtahdin lisääntyneen viimevuosien aikana. Työmäärän kiristymisen voi olla seurausta keikkamäärän lisääntymisestä tai siitä, että vastuuhenkilöiden muut tehtävät soittamisen lisäksi ovat lisääntyneet.

Ristiriitoja työyhteisöissä syntyy melko harvoin. Myös tätä voidaan pitää yllättävänä tuloksena, kun otetaan huomioon, kuinka tiiviisti muusikot viettävät keskenään aikaa keikkaillessaan. Muusikoiden kuuleekin usein kutsuvan bändiään toiseksi perheeksi tai vertaavan suhdetta soittokavereihin parisuhteeseen. Maijalan (2003) mukaan muusikoiden sanotaan olevan kompleksisia persoonallisuuksia, jotka osaavat soveltaa jopa vastakkaisia persoonallisuuden piirteitä ja käyttäytymismalleja erilaisten tilanteiden vaatimalla tavalla. Toisaalta he ovat ulospäinsuuntautuneita ja leikkisiä, mutta toisaalta introverteja. (Pastuhov 2017, 7.) Näyttäisi siltä, että suurin yksittäinen ristiriidan aiheuttaja liittyisi jäsenten persoonaan ja ominaisuuksiin. Tällä tarkoitetaan sitä, että jäsenet ovat kaikki luonteeltaan erilaisia. Toiset kokevat asiat erilaisina, kuin toiset. Työyhteisössä varmasti syntyy välillä ristiriitoja muusikoiden kesken soitto- ja laulutaidoista, palkan määrästä tai tavasta suhtautua työyhteisöön ja sen jäseniin. Toisaalta muusikot viettävät monesti pitkiä aikoja yhdessä, joten yhteentörmäyksiä ei aina välttyä. Ristiriitoja koskevista vastauksista voidaan nähdä, että vastuuhenkilöt ja muusikot eivät kokeneet merkittävästi ristiriitoja työyhteisössään. Sen sijaan vastauksista

kävi ilmi, että artistin statuksella vastanneet kokivat muita herkemmin, että ristiriitoja syntyy kilpailuhenkisyydestä sekä työn suorittamiseen ja arvovaltaan liittyvissä kysymyksissä. Tutkijoille yllätyksellinen tulos oli kuitenkin se, ettei rahaan liittyviä ristiriitoja esiinny kovinkaan usein.

Vastaajien mukaan työyhteisöjen syntyneet ristiriidat käsitellään ja niistä keskustellaan varsin avoimesti. Sen sijaan näyttäisi siltä, että niitä aiheita, jotka voisivat aiheuttaa jäsenten välisiä ristiriitoja, vältellään tietoisesti. Tämä tarkoittanee sitä, että jäsenet tiedostavat työyhteisön arat aiheet ja niistä puhumista vältellään, jotta ristiriidoilta ja vakavimmilta konflikteilta vältyttäisiin. Vastaajat myös kokivat, että työyhteisössä rohkaistaan avoimeen ja rehelliseen keskusteluun, jotta asiat tulisi selvitettyä ja ristiriidoilta näin vältyttäisiin. Vastuuhenkilöt kokivat muita vastaajia enemmän, että työyhteisöissä oli joku henkilö, joka vaikutti merkittävästi siihen, että syntyneet ristiriidat käsitellään.

Vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhön näyttäytyi vastauksissa erityisen hyvänä. Reilusti yli puolet vastaajista koki voivansa vaikuttaa siihen, mitä omaan työhön kuuluu ja kenen kanssa työtään tekee. Muusikon työn erityispiirteenä voidaan pitää sitä, että muusikot voivat melko usein valita kenen kanssa työskentelee. Samoin työyhteisössä tehtäviin muutoksiin muusikot tuntuivat pystyvän vaikuttamaan erittäin hyvin. Tästä voidaan päätellä, että muusikot kokevat voivansa vaikuttaa työyhteisön asioihin hyvin ja heidän ajatuksiaan kuunnellaan. Ainoa asia mihin vastaajat kokivat, etteivät voi juurikaan vaikuttaa oli keikkapaikkojen valinta. Tämä johtunee siitä, että harva yhtye tai artisti hoitaa keikkamyyntin itse, vaan tätä tehtävää varten on olemassa keikkamyyjät, jotka kalenteria hallitsevat. On tietenkin mahdollista, että artisti tai yhtye ei johonkin tiettyyn paikkaan halua keikalle mennä, jolloin siitä varmasti neuvotellaan keikkamyyjän kanssa erikseen.

Keikkamuusikon työsuhteet ovat olleet kautta aikain enemmän yksittäisiä kiinnityksiä tai määräaikaista sopimuksia kuin vakituisia työsopimuksia. Aiempina vuosikymmeninä ravintolamuusikoiden työsopimukset saattoivat olla pidempiä, jopa kuukausissa mitattavia jaksoja. Tällöin työtä tehtiin yhdessä paikassa, esimerkiksi kylpylä hotellissa, jopa kuukausi yhtäjaksoisesti. Pois lukien laivakeikat, voidaan nykyään sanoa, että keikkakiinnitykset ovat maksimissaan kahden illan

mittaisia samaan paikkaan. Työtä tehdään pääosin viikonloppuisin perjantaina ja lauantaina. Kuten Nikkonen on tutkimuksessaan todennut, on muusikon työ tänä päivänä verrattavissa vuokratyövoimaan. (Nikkonen 2005). Poikkeuksena tähän ovat laivat. Näissä työjaksot voivat olla pitempiä riippuen statuksesta ja siitä, millä laivassa työskentelet. Trubaduurit tekevät keskimäärin viikon sopimuksia, kun taas tanssi- ja bileorkesterit yhdestä kolmeen päivään kestäviä työpestejä. Voidaan siis sanoa, että työ ei ole varmaa ja pysyvää, jos se on sitä koskaan aiemminkaan ollut. Tämä siksi, etteivät ohjelmatoimistot palkkaa muusikoita omille palkkalistoilleen vaan sopimukset kattavat vain tietyn keikan tai ajanjakson, joka määritellään tapauskohtaisesti erikseen. Tämä taas antaa viitteitä siihen, että muusikon työtä voidaan verrata vuokratyövoimaan. Myös vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, ettei työ ole varmaa ja pysyvää.

Tutkimuksessa tuli esille yllättävä tulos. Tämä liittyi kysymykseen palkkauksesta. Vastausten perusteella yli puolet artisteista vastasi olevansa tyytyväinen palkkaukseen. Myös vastuuhenkilöistä enemmistö oli sitä mieltä, että palkkaus on hyvä. Samoin muusikoista selvä enemmistö katsoi, että palkkaus on tällä hetkellä hyvä. Tulos yllätti hyvin positiivisesti, sillä kentältä käytyjen keskustelujen perusteella ennako odotus tuloksesta oli, että vastaajat eivät todennäköisesti olisi kovinkaan tyytyväisiä omaan palkkaansa. Vastausten perusteella tutkimuksen kohderyhmät eriteltynä artisteihin, vastuuhenkilöihin ja muusikoihin, olivat kuitenkin pääosin tyytyväisiä saamaansa palkkaan tai palkkioon. Palkkaus on varmastikin tulkinnanvarainen asia, sillä muusikoille maksetaan harvoin harjoittelusta tai matkustamisesta, joihin usein kuluu monin verroin enemmän aikaa kuin esiintymiseen.

## KEHITTÄMIS MAHDOLLISUUDET

Muusikon työelämän laadun kehittäminen on hieman haasteellista. Tämä johtuu siitä, että suurin osa muusikoista työskentelee freelancereina, joten suurin osa muusikoista ei työskentele vakituisissa työsuhteissa. Tämä tarkoittaa taas sitä, että muusikoilla voi olla useita eri kokoonpanoja, joissa hän työskentelee. Työsuhteiden määräaikaisuus ja työn vuokraluonteisuus luovat olosuhteet, joissa

työelämän laadun kehittäminen on hankalaa. Toisaalta jokainen voi kehittää henkilökohtaisia taitojaan kouluttautumalla ja tutkimalla työelämän laatuun liittyviä asioita. Näitä keinoja ovat omien yhteisöllisten taitojen kehittäminen, vuorovaikutustaitojen kehittäminen, työnohjaus yhtyeille ja terveellisten elämäntapojen noudattaminen. Yhtyeille, jotka ovat työskentelevät kiinteästi yhdessä, työnohjaus voisi olla varteenotettava keino työelämän laadun parantamiseen ja kehittämiseen.

Suomessa on hyvät ja laadukkaat oppilaitokset, joissa musiikkia voi opiskella. Yksi keino vaikuttaa ja kehittää työelämän laatua on lisätä opintosuunnitelmiin enemmän työelämän laatuun liittyviä opintoja. Musiikinalan peruskoulutuksessa opintosuunnitelmassa on mukana muusikon hyvinvointi, vuorovaikutus, kuulonhuolto, toimeentulo, ja urasuunnittelu ja ergonomia. Tähän voitaisiin liittää työelämän laatuun liittyviä asiakokonaisuuksia, joissa asioita käsiteltäisiin perusteellisemmin. Olisi hyvä myös tehdä ero työelämän laatu ja työhyvinvointi termien välille, vaikka ne liittyvätkin läheisesti toisiinsa.

Jatkotutkimus aiheita voisivat olla esimerkiksi ristiriidat ja niiden ratkaisu, työyhteisön toimivuus ja viestintä tai hyvän työelämän laadun opas. Opas voitaisiin toteuttaa pienenä kirjasena, jossa pääasioita käytäisiin läpi. Olisi erittäin mielenkiintoista saada toteuttaa kysely uudelleen muutaman vuoden kuluttua ja tutkia miten ristiriitoja yhtyeiden sisällä ratkaistaan tai onko yhtyeissä joku henkilö, joka on merkittävässä roolissa ratkaisujen osalta. Samoin olisi mielenkiintoista tietää, miten viestintä yhtyeissä järjestetään ja onko yhtyeissä vastuuhenkilö, joka viestinnästä vastaa. Onko yhtyeissä joku henkilö, joka tiedottaa keikoista, muutoksista sekä aikatauluista ja huolehtiiko tämä henkilö myös yhteydestä ohjelmatoimiston keikkamyyjään.

## LÄHTEET

Aarnio, Emilia 2014. Muusikkous ja opettajuus musiikin opettajan identiteetissä. Kasvatustieteenlaitos, Oulun Yliopisto. Pro Gradu tutkielma.

Ahonen, Kari 2004. Johdatus musiikin oppimiseen. Finn Lectura. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Alasoini, Timo 2016. Hallituksen työelämäreformi ja hyvä työelämän laatu. Viitattu 21.2.2018. <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty12016/ty12016pdf/ty12016Alasoini.pdf>

Elvis ry. 2010. Viitattu 7.3.2018. <http://www.elvisry.fi/artikkeli/viides-rytmimusii-kin-orkesteri-rnolle-valtion-tuki>

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uud. Laitos. Helsinki: Tammi, Jyväskylä: Gummerus.

Honkala, Arto 2012. Työelämän laadun edistäminen kehittämissuunnitelmilla. Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemusalan yksikkö, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Härmä, Mikko 2017. Työterveyslaitos. Tiedote; Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön vähentävät työkyvyttömyyseläkkeitä. Viitattu 22.1.2018. <https://www.ttl.fi/hyvat-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-vahentavat-tyokyvyttömyyseläkkeita/>

Jokinen, Esa 2017. Arjen ammattilaiset - järjestökentän työelämän laadun selvitys. Työelämän tutkimuskeskus. Viitattu 27.11.2017. [http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/102286/WRC\\_ty%C3%B6rap95.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/102286/WRC_ty%C3%B6rap95.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Karman, Ella 2016. Vaikutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen Yliopisto. Pro Gradu –tutkielma.

Laine, Nina & Salonen, Mirva 2014. Ratkaise työpaikan ristiriidat. 1. Painos. Tampere: Taurus Media. Tallinna: Printon

Louhivuori, Jukka & Saarikallio, Suvi 2010. Musiikkipsykologia. 1. Painos. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy

Mertanen, Mikko 2011. Muusikkous myötä- ja vastamäessä, musiikkikasvattajan musiikillisen identiteetin kasvu ja kehitys opintojen aikana. Jyväskylän Yliopisto. Maisteritutkielma

Mustosmäki, Armi 2017. How pride are the nordig light. Job quality trends in nordic countrys in a comparative perspective. Jyväskylän Yliopisto. Väitöskirja.



Nikkonen, Ahti 2005. Ravintolamuusikon ammatin nousu ja tuho. Yhteiskuntatieteen laitos, Helsingin Yliopisto. Väitöskirja.

OECD 2018. Job quality. Viitattu 21.2.2018. <http://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>

Palomaa, Heli 2014. Kroppa instrumenttina; Muusikon työn fyysiset vaatimukset. Musiikin koulutusohjelma. Oulun Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Pastuhov, Janette 2016. "Rakkaudesta lajiin" : Keikkamuusikoiden hyvinvointi Suomessa 2016. Musiikinlaitos, Jyväskylän Yliopisto. Pro Gradu –tutkielma.

Pyöriä, Pasi (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Pyöriä, Pasi 2017. Taantumasta huolimatta suomalaisten työelämän laatu on pysynyt hyvänä. Viitattu 21.2. 2018. <http://alusta.uta.fi/artikkelit/2017/05/02/taantumasta-huolimatta-suomalaisen-tyoeelaemaen-laatu-on-saeilynyt-hyvaena.html>

Raeminiemi, Miika 2009. Muusikon fyysinen jaksaminen -opetuksessa, harjoittelussa ja esiintymistilanteissa. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Pedagoginen opinnäytetyö.

Riikonen, Eila & Tuomi, Kaija & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma 2003. Hyvinvoiva henkilöstö - menestyvä yritys. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy, 2003.

Rytmimanuaali 2017. Musiikki ja mielenterveys: Onko ahdistus muusikon ammattitauti. Viitattu 6.4.2018. <https://www.rytmimanuaali.fi/musiikki-ja-mielenterveys-onko-ahdistus-muusikon-ammattitauti/>

Savusalo, Tuomas 2017. Työelämän laadun merkitys työkyvyttömyys eläkkeelle siirtymisessä - QWL-indeksin yhteys työkyvyttömyyseläkkeen riskiin. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin Yliopisto. Pro Gradu tutkielma.

Suomen Muusikoiden Liitto ry 2018.

Tampereen Yliopisto 2018. Avoin Yliopisto, verkkko-opinnot. Sosiologian peruskurssi. Elämäntapa. Viitattu 22.2.2018. <http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiologia/luku2.html#el%C3%A4m%C3%A4ntapa>

TE-palvelut 2013. Ammatinetti. Viitattu 7.4.2018. [http://www.ammatinetti.fi/amatit/detail/174\\_ammatti](http://www.ammatinetti.fi/amatit/detail/174_ammatti)

Tilastokeskus 2018. Findikaattori, työllisyysaste. Viitattu 7.4.2018. <http://www.findikaattori.fi/fi/41>

Tolvanen, Hannu 2011. Pelisilmää ja monitaituruutta. Teoksessa Muukkonen, Minna & Pesonen, Mirka & Pohjannoro, Ulla (toim.) MUUSIKKO EILEN, TÄNÄÄN JA HUOMENNA. Sibelius Akatemia. Viitattu [http://www2.siba.fi/toive/userfiles/media/Toive\\_loppuraportti\\_2011.pdf](http://www2.siba.fi/toive/userfiles/media/Toive_loppuraportti_2011.pdf).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työolobarometri 2017 ennakkotiedot. Viitattu 18.1.2018. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap\\_3\\_2018\\_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

World Economic Forum 2017. Global Competitiveness Report 2017 – 2018: Higher education and training/quality of education. Viitattu 6.4.2018 [eports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=GCI.B.05.02](https://eports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=GCI.B.05.02).

Yle 2015. Turtola, politiikka. Viitattu 12.4.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-8320183>

Yle 2016. Jormanainen. Tieto- ja viestintätekniikka. Viitattu 12.4.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-8676022>

Yle 2018. Suomi hittien näkymättömät duunarit. Viitattu 3.3.2018. <https://areena.yle.fi/1-4333380>

## LIITTEET

***Muusikon työelämän laatu*****1. Syntymävuosi**

---

---

---

**2. Sukupuoli**

Nainen

Mies

**3. Onko sinulla musiikin alan ammatillinen tutkinto (2. aste tai korkeakoulu)?**

Kyllä

Ei

**4. Millainen on työsuhteesi laatu?**

Vakituinen

Freelancer

Yrittäjä

**5. Mikä on asemasi työyhteisössäsi?**

Artisti

Vastuhenkilö (Musiikillinen/yhteyshenkilö)

Muusikko

**6. Kuinka kauan muusikontyö on ollut merkittävä tulonlähteesi? (vuotta)**

---

---

---

**7. Työskentelen pääsääntöisesti?**

Yksin

Ryhmässä

## ***Muusikon työelämän laatu***

**8. Kuinka paljon sinulla mahdollisuus vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?**

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Siihen mitä tehtäviin kuuluu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka paljon keikkoja tehdään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keiden kanssa työskentelee (esim tuuraajat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjelmiston valintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Missä keikkoja tehdään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä tehtäviin uudistuksiin tai muutoksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9. Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat työhösi?**

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Ei hyvin / Ei huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Työ on hyvin palkattua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on mielenkiintoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on varma ja pysyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on monipuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työ kehittää minua muusikkona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on henkisesti palkitsevaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kun mietit omaa työpaikkaa/yhteisöä, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri-mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Meillä on riittävästi työntekijöitä vs. työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa työyhteisön muihin ihmisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä/paikoilla esiintyy juoruilua ja kateutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä/paikoilla tiedonkulku on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä/paikoilla puhutaan avoimesti myös vaikeista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä/paikoilla on kannustava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työyhteisöltä rakentavaa palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö ohjelmatoimiston/keikkamyymyjän kanssa on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Esiintyykö työyhteisössäsi/työpaikoilla seuraavanlaisia ristiriitoja?

	Ei koskaan	Melko harvoin	Joskus	Melko usein	Hyvin usein
Kilpailuhenkisyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisön jäsenten välisiä ristiriitoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn suorittamiseen liittyviä ristiriitoja

Arvovaltaan liittyviä ristiriitoja

Rahaan liittyviä ristiriitoja

Jäsenten persoonasta tai ominaisuuksista johtuvia ristiriitoja

Ristiriitoja yhteisön ulkopuolisten kuten asiakkaiden tai ravintolahenkilöstön kanssa

**12.** Pohdi seuraavia väittämiä. Miten työyhteisössäsi /työpaikoilla käsitellään ilmeneviä ristiriitoja- ja miten niihin suhtaudutaan?

Kuvaa erittäin huonosti      Kuvaa melko huonosti      En osaa sanoa      Kuvaa melko hyvin      Kuvaa erittäin hyvin

Ristiriitoja ei käsitellä lainkaan

Ristiriitoja vähätellään tai niistä ei välitetä

Vältellään asioita, joista ristiriitoja voisi syntyä

Avoimeen keskusteluun ristiriitojen ratkaisemiseksi rohkaistaan

Ristiriitojen käsittely ei ole avointa ja ratkaisut siirretään yksilöiden keskenään tehtäviksi

Työyhteisössäsi/työpaikalla on joku, jolla on tärkeä rooli ristiriitojen ratkaisussa

## ***Muusikon työelämän laatu***

**13.** Jos ja kun muutoksia tapahtuu, miten saat niistä tiedon?

Siitä ei kerrota ollenkaan

Vasta silloin, kun muutos astuu voimaan

Juuri ennen muutosta

Hyvissä ajoin ennen muutosta

**14.** Onko nykyinen työmääräsi mielestäsi?

Koko ajan liian suuri

Melko usein liian suuri

Sopiva

Melko usein liian pieni

Koko ajan liian pieni

**15.** Millaisena koet viime vuosien työtahtisi?

Huomattavasti kiristynyt



- Jonkin verran kiristynyt
- Säilynyt ennallaan
- Jonkin verran keventynyt
- Huomattavasti keventynyt

**16. Miten seuraavat väitteet toteutuvat kohdallasi?**

	Ei pidä paik- kaansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Pitää vähän paikkansa	Pitää paik- kansa	En osaa sanoa
Työasiani vaikuttavat negatiivisesti kotiasioi- hini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on fyysisesti ras- kasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on henkisesti ras- kasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>