

Toimittaja bändipomona: Organisaation sisäinen viestintä yhtyeessä

Ossi Saarinen



Tekijä(t) Ossi Saarinen	
Koulutusohjelma Journalismi	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Toimittaja bändipomona: Organisaation sisäinen viestintä yhtyeessä	Sivu- ja liitesivumäärä 64
<p>Päiväkirjamuotoisessa opinnäytetyössä tutkitaan organisaation sisäistä viestintää Roope Salminen & Koirat -yhtyeessä. Toimintaa seurataan kirjoittajan näkökulmasta kevään ja kesän 2018 esiintymiskiertueen ajan. Tarkastelujaksona on kymmenen seurantaviikkoa.</p> <p>Tavoitteena on kehittää yhtyeessä käytettyjä organisaatioviestinnän malleja. Samalla havainnoidaan ongelmakohtia ja etsitään niihin ratkaisuja lähdekirjallisuudesta. Organisaatioviestinnän lisäksi seurataan kirjoittajan kehittymistä asiantuntijaorganisaation johtajana.</p> <p>Lähdekirjallisuuden ohella organisaation sisäistä viestintää vertaillaan kirjoittajan kokemukseen toimitustyöstä Yleisradion urheilutoimituksessa. Kirjoittaja on työskennellyt Yle Urheilussa toimittajana ja uutispäällikkönä.</p> <p>Yhtye, jota kirjoittaja johtaa, on kahdeksanhenkinen. Sen voi laskea musiikkialan organisaatioihin verrattuna melko suureksi organisaatioksi. Varsinaisen yhtyeen lisäksi organisaatioon voidaan katsoa kuuluvan kiertuehenkilökuntaa ja levy-yhtiön henkilökuntaa.</p> <p>Yhtyeen toimintaan voidaan soveltaa monia organisaatioviestinnän malleja ja prosesseja, joita käytetään esimerkiksi mediataloissa. Niihin kuuluvat esimerkiksi toiminnan tarkka suunnittelu ja viestintäprosessit.</p> <p>Yhtyeelle on kuitenkin vaikea löytää tiettyä toimivaa organisaatorakennetta. Dynaaminen toimintaympäristö haastaa organisaation muovaamaan rakenteensa orgaaniseksi. Vahvan suunnittelun ja valmiiksi luotujen viestintämallien voidaan katsoa tukevan organisaatiota, joka tarkkailee ympäristöään jatkuvasti ja pyrkii sopeutumaan sen muutokseen.</p> <p>Organisaation menestymisen kannalta olennaista on hyvä ryhmähenki. Sitä on ylläpidettävä oikeudenmukaisuudella ja turvallisen toimintaympäristön vaalimisella. Ristiriitoja ei saa pelätä vaan niihin pitää tarttua aktiivisesti.</p> <p>Monimuotoisen asiantuntijaorganisaation vetäjän on oltava myös taitava arvioimaan itseään. Omat virheet on tunnustettava ja niistä on pyrittävä oppimaan.</p>	
Asiasanat Päiväkirja, organisaatio, viestintä, yhtye, johtaminen, musiikki.	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Sanasto	2
2	Lähtötilanteen kuvaus	4
2.1	Oman nykyisen työn analyysi	4
2.2	Sisäiset sidosryhmät	7
2.3	Ulkoiset sidosryhmät	7
2.4	Vuorovaikutustaidot työpaikalla.....	9
3	Päiväkirjaraportointi ja viikkoanalyysit.....	11
3.1	Seurantaviikko 1	11
3.2	Seurantaviikko 2.....	17
3.3	Seurantaviikko 3.....	23
3.4	Seurantaviikko 4.....	26
3.5	Seurantaviikko 5.....	31
3.6	Seurantaviikko 6.....	35
3.7	Seurantaviikko 7.....	41
3.8	Seurantaviikko 8.....	44
3.9	Seurantaviikko 9.....	47
3.10	Seurantaviikko 10.....	51
4	Pohdinta ja päätelmät	56
4.1	Organisaatio dynaamisessa ympäristössä.....	56
4.2	Leader vai manager?	57
4.3	Suunnittelun tärkeys.....	58
4.4	Ammattimaista viestintää ja prosesseja	59
4.5	Jatkonäkymät	60
	Lähteet	63

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena on organisaation sisäinen viestintä Roope Salminen & Koirat -yhteisössä. Olen kahdeksanhenkisen yrityksen perustaja, kosketinsoittaja ja operatiivinen johtaja. Valtaosa toiminnastamme keskittyy esiintymisiin, joita olemme tehneet syksystä 2010 lähtien yli 400.

Päätin tehdä opinnäytetyöni päiväkirjamuotoon, koska organisaation työskentely painottuu kiertueisiin. Tarkastelujaksoksi valitsin keväällä 2018 alkaneen kiertueen. Päiväkirjan aloituspäivä oli 26. maaliskuuta 2018.

Havainnoin organisaation viestintää ja omaa toimintaani kymmenen kiertueviikon ajan. Kevään ja kesän kiertueosioiden välissä oli taukoa. Päiväraporttien lisäksi tein jokaisen seurantaviikon loppuun viikkoanalyysin, jossa pohdin havaintojani lähdekirjallisuuden avulla. Päiväkirjan päättämispäiväksi tuli 21. heinäkuuta 2018.

Viestinnän näkökulmasta opinnäytetyöni lähde on Elisa Juholinin vuonna 2008 julkaistu teos *Viestinnän vallankumous*. Kirjassa Juholin esittelee työyhteisön viestintää teoriasta käytäntöön eri alustoilla ja tilanteissa.

Johtamisoppien näkökulmasta opinnäytetyöni lähde on Raimo Pitkäsen vuonna 2010 julkaistu teos *Johtamisen suurenmoinen keveys*. Pitkänen käy läpi kirjassa muun muassa prosessijohtamista, tiimityötä, muutosjohtamista ja luovuutta.

Tehtäviini yhteisorganisaatiossa kuuluvat sisäinen viestintä, aikatauluttaminen, toiminnan suunnittelu, työtehtävien delegointi, ongelmanratkaisu sekä yhteydenpito henkilökuntaan, levy-yhtiöön ja asiakkaisiin. Työtehtävät vaativat kokemusta kiertueolosuhteista, huolellista suunnittelua, ongelmanratkaisutaitoja, paineensietokykyä ja kärsivällistä ihmisjohtamista.

Organisaatioon kuuluu kiertueella kahdeksan muusikon lisäksi kolme tekniikkaa, valokuvaaja ja autonkuljettaja. Yhtyeen vahvuus useimmilla esiintymismatkoilla on 13 työntekijää. Valtaosan yhteisestä ajastamme vietämme keikkabussissa, jolla kierrämme kaupungista toiseen.

Jokainen organisaation jäsen on erikoistunut omaan työtehtäväänsä. Voidaan siis puhua asiantuntijaorganisaatiosta. Suurin osa yhtyeen muusikoista tuntee toisensa peruskoulusta asti. Olemme olleet tiivis kaveriporukka yli 15 vuoden ajan.

1.1 Sanasto

Musiikkialalla käytetään paljon ammattitermejä, jotka saattavat kaivata lisäselvitystä. Oheinen sanasto auttaa lukijaa opinnäytetyössä esiintyvien termien ymmärtämisessä.

Apukäsi

Yleisesti käytetty termi keikkapaikalla tavaroiden kantamisessa auttavista henkilöistä.

A&R-manageri

Levy-yhtiössä työskentelevä henkilö, jonka tehtävänä on auttaa artistia edistämään uraansa. Tulee sanoista englannin sanoista artist and repertoire.

Backline

Termi sisältää ainakin rummut, rumpujen telineet, symbaalit, perkussiot, kitara- ja basso-vahvistimet sekä niiden kaiuttimet, kosketinsoittimet ja monia muita näihin liittyviä laitteita. (Backline Rental 2019.)

Backstage

Lämpö, jossa esiintyjät voivat valmistautua keikkaan. Tyypillisesti lavan takana.

Biisileiri

Tapahtuma, jossa määrätty joukko kirjoittajia jakautuu ryhmiin ja tekee musiikkia. Voi kestää yhden tai useita päiviä.

Coverbändi

Yhtye, jonka ohjelmisto koostuu muiden alkuperäisesittäjien kappaleista.

Kiertuemanageri

Käytännön asioista huolehtiva, kiertueen valmisteleva ja kiertueella johtotehtävissä oleva henkilö.

Klikki

Synonyymi metronomille, joka antaa tahtia korvamonitoreihin. Käytetään vähintään silloin, kun keikkaa sävytetään taustanauhoilla ja valo- tai räjähde-efekteillä. Käytetään lähes poikkeuksetta studio-olosuhteissa.

Linjcheck

Typistetty versio soundcheckistä. Linjacheckissä ei yleensä soiteta yhdessä mitään. Kokeillaan vain, että soitin- ja mikrofoniinjoista tulee ääntä ulos.

Load in

Aika, jolloin tavarat tuodaan keikkapaikalle.

Miksaaja

Henkilö, joka säätää ääniraitojen voimakkuutta ja sävyjä tavoitteenaan saada ne haluttuun suhteeseen toisiinsa.

PA

Lyhenne englannin sanoista *public address*. Se on äänentoistojärjestelmä, jonka tarkoituksena on välittää ääntä esimerkiksi julkisissa tiloissa.

Playback

Esityksessä kaikki ulos menevä ääni tulee taustanauhalta.

Roudaus

Esiintymiseen käytettävän kaluston liikuttaminen paikasta toiseen.

Setti

Artistin yhtäjaksoinen esiintyminen ja siihen kuuluvat kappaleet.

Showtime

Esityksen ilmoitettu alkamisaika.

Singback

Esityksessä kaikki ulos menevä ääni lauluja lukuun ottamatta tulee taustanauhalta.

Soundcheck

Tilanne, jossa kokeillaan ääntä tuottavien laitteiden toimivuus. Suomennettuna soinnintarkastus. Termin englanninkielinen versio on vakiintunut käyttöön musiikki- ja viihdealalla.

Studiolive

Kappaleesta tehty versio, joka on äänitetty studiossa keikkatilanteen omaisesti.

Välispiikki

Kappaleiden välissä yleisölle tehtävä kuulutus.

2 Lähtötilanteen kuvaus

2.1 Oman nykyisen työn analyysi

Yhtyeen sisäinen viestintä hoidetaan pääosin WhatsApp-ryhmissä ja sähköpostilla. Tiedotan näissä kanavissa viikoittain tärkeistä tapahtumista, kellonajoista ja tapaamispaikoista. Kiertueella tiedotusvastuu on päivittäistä. Päivitän esimerkiksi aina esiintymistä edeltävänä päivänä, monelta tapaamme keikkabussilla, monelta esiintymisaika on ja missä maajoitumme.

Suunnittelen yhtyeelle aikataulut harjoituksista, esiintymisistä ja kappalejulkaisuista. Luonnostelen sekä lyhyen että pitkän aikavälin suunnitelmia ja tuon ne sitten yhtyeen muille jäsenille pohdittaviksi. Monia asioita suunnitellaan kuitenkin alusta asti ryhmissä. Esimerkiksi kiertueaikataulun suunnitteleminen yhdessä keikkamyynnin, tuottajan ja kuskin kanssa.

Aikataulujen ja tiedottamisen kanssa on oltava täsmällinen. Minun on tiedettävä mahdollisimman tarkasti jokaisen organisaation jäsenen aikataulut. Suunnitelmista on tiedotettava mahdollisimman aikaisin, jotta ehdimme reagoida mahdollisiin aikatauluhaasteisiin. Yli kymmenen hengen ryhmää on erittäin vaikeaa saada samaan aikaan samaan paikkaan lyhyellä varoitusajalla.

Vaikka aikataulut on suunniteltava hyvissä ajoin, on oltava valmis lyhyenkin aikavälin aikataulumuutoksiin. Työntekijän sairastuminen tai jokin muu yllättävä syy saattavat pakottaa reagoimaan. Tällaisia tilanteita varten olemme usein tehneet varasuunnitelmia. Usein toimintatapoja on kuitenkin pystytty tehostamaan ja muokkaamaan ennakoivammiksi vasta virheistä oppimisen jälkeen.

Olen organisaatiomme operatiivinen johtaja. Pyrin suunnittelemaan toimintaamme niin, että se kuormittaa työntekijöitä mahdollisimman tasaisesti. Delegoin yhtyeen jäsenille esimerkiksi roudausvuoroja, mediaesiintymisiä, graafista suunnittelua ja teknistä toteutusta. Jos yhtyeen toiminnassa ilmenee logistisia ongelmia, olen aktiivisesti mukana niiden ratkaisemisessa ja konsultoin tarvittaessa asiantuntijoita.

Samalla olen linkki yhtyeen ja levy-yhtiön välillä. Koordinoin levy-yhtiön kanssa, milloin ja kenen kanssa pidämme kokouksia. Kun levy-yhtiöltä tulee kyselyitä esiintymisille tai edustustilaisuuksille, tiedustelen yhtyeen jäsenten ja kiertuehenkilökunnan saatavuutta. Kun olemme kiertueella, olen tarvittaessa yhteydessä asiakkaisiin käytännön järjestelyistä.

Toimiva operatiivinen johtaminen vaatii kykyä oppia virheistä. Jos joku asia ei ole toiminut halutulla tavalla, siihen on keksittävä ratkaisu. On myös tärkeää, että operatiivinen johtaja on valmis luopumaan jakamaan vastuuta. Ympärillä on ryhmä asiantuntijoita, joista kaikki ovat erikoistuneita omiin tehtäviinsä. Olisi järjetöntä yrittää tehdä kaikki yksin.

On oltava myös taitava ihmisjohtaja, jotta operatiivinen johtaminen toimii organisaatiota tukevalla tavalla. On tunnistettava tilanteet, joissa työntekijä kantaa liian raskasta fyysistä tai henkistä taakkaa. Silloin vastuuta on jaettava pikaisesti. Hyvä ihmisjohtaja pitää organisaatiossa tehokkuuden ohessa yllä hyvää työilmapiiriä. Oiva keino siihen on kaikkien oikeudenmukainen kohtelu ja avoin keskustelukulttuuri.

Olen pyrkinyt kehittämään ihmisjohtajani taitoja vertailemalla töitäni yhtyeessä ja Yle Urheilun toimituksessa. Yritän tunnistaa tilanteita, joissa työkaveri tarvitsee tukea, haastamista tai työrauhaa. Näitä taitoja voi oppia niin organisaation arjessa kuin kirjallisuuttakin lukemalla.

Vastaan yhtyeen sosiaalisen median tileistä, joille julkaisemme tiedotteiden lisäksi tunnelmia toiminnastamme. Niitä ovat esimerkiksi kuvat ja videot kiertueelta, harjoituksista tai studiosta. Suunnittelemme medianäkyvyyttä sekä isommalla porukalla yhtyeen kesken että levy-yhtiön promoottorin kanssa.

Jotta sosiaalisen median markkinointi olisi mahdollisimman tehokasta, on oltava tietoinen eri palveluiden algoritmeista: on tiedettävä, mihin kellonaikoihin kannattaa julkaista ja miten julkaisut leviävät parhaiten käyttäjien uutisvirtoihin. Keskusteluyhteys levy-yhtiön kanssa on oltava auki lähes kellon ympäri, kun käsillä on esimerkiksi uuden kappaleen julkaisu.

Soittotilanteissa, kuten harjoituksissa, studioäänityksissä ja esiintymislavoilla, olen yhtyeen kosketinsoittaja. Laulan keikoilla myös taustalauluja. Nämä tehtävät vaativat jatkuvaa harjoittelua ja uuden oppimista instrumenttien parissa. Myös omasta soittokalustosta on pidettävä hyvää huolta koko ajan.

Osaamiseni yhtyeen johtamisessa on mielestäni hyvällä tasolla. Olemme kiertäneet esiintymislavoja yli kahdeksan vuotta ja harjoitelleet yhdessä tuhansia tunteja. Tunnen jokaisen organisaation jäsenistä erittäin hyvin.

Yli 400 esiintymisen kiertuekokemus on opettanut paljon. Olemme törmänneet matkan varrella tilanteisiin, joissa esiintyminen on ollut vaarassa organisaation jäsenen sairastumisen, myöhästymisen tai teknisen ongelman takia. Tilanteista on opittu ja niitä varten on kehitetty varasuunnitelmia vuosien aikana.

Organisaation työntekijöissä on ollut jonkin verran vaihtuvuutta kahdeksan vuoden aikana. Kaikkien kanssa henkilökemiat eivät ole toimineet halutulla tavalla. Hiljalleen olemme löytäneet ympärillemme asiantuntijoita, joihin voimme luottaa täysin.

Pidän itseäni melko kokeneena kiertue-elämän asiantuntijana. Pystyn kehittämään toimivia malleja ongelmien ratkaisemiseksi ja toimimaan tarvittaessa paineen alaisena. Kykyneen myös tarvittaessa opastamaan muiden toimintaa.

Jo ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista koin, että olen kehittynyt ammatillisesti paljon viimeisen neljän vuoden aikana. Vuosina 2015-2016 teimme yhtyeen kanssa noin sata esiintymistä vuodessa. Samoihin aikoihin aloin tehdä uutispäällikön töitä Yle Urheilussa. Näinä vuosina olen oppinut paljon siitä, miten raskas ja kiireinen kiertue-elämä vaikuttaa ihmissuhteisiin, ja miten valta ja vastuu kävelevät käsi kädessä.

Toimituksen johtotehtävissä työskennellessäni olen oppinut linjakkaampaan päätöksentekoon, mutta myös omien virheiden myöntämiseen. Itseluottamukseni on kasvanut tilanteissa, joissa päätöksiä on tehtävä pikaisesti. Olen ymmärtänyt paremmin, että viimeinen oikeus päättää asioista on sillä, joka vastaa lopputuloksesta. Yhtyeessä vastaamme lopputuloksesta yhdessä, joten pyrimme demokraattiseen vuorovaikuttamiseen mahdollisimman monessa asiassa. Toimitusympäristössä uutispäällikkö on vastuussa päivittäisen työn lopputuloksesta, joten hän päättää.

Jo ennen kiertueemme alkua olen havainnut, että osaan asettua aiempaa paremmin muiden asemaan. Yritän ottaa kaikki huomioon parhaalla mahdollisella tavalla ja vaalia työyhteisön hyvinvointia. Olen sisäistänyt myös ajatuksen, että johtaja näyttää omalla toiminnallaan esimerkkiä muille.

Yhtenä opinnäytetyöprosessini tavoitteena on kasvaa paremmaksi ihmisjohtajaksi. Otan välillä asioita liian henkilökohtaisesti ja jään murehtimaan niitä. Usein väittelyissä tai palauttekeskusteluissa on kyse asioista, ei ihmisistä. Pyrin tarkastelemaan kriittisiä tilanteita tulevaisuudessa objektiivisemmin ja siirtämään omat tunteeni sivummalle.

2.2 Sisäiset sidosryhmät

Yhtye

Kahdeksanhenkinen bändimme, joka on organisaatiomme ydinryhmä. Yhtyeen jäsenillä on tasapuolinen päätösvalta toimintaamme koskevissa asioissa. Pidän yhtyeen jäsenet ajan tasalla kaikista toimintaamme liittyvistä suunnitelmista ja keskusteluista.

Kiertuehenkilökunta

Tähän kuuluvat yhtyeen jäsenten lisäksi teknikkomme, valokuvaajamme, kuskimme ja muu satunnaisesti mukana kiertävä henkilökunta. He ovat mukana kiertuettamme käsittelevissä viestiketjuissa ja heille tiedotetaan kiertuetta koskevista asioista samaan aikaan kuin yhtyeellekin. Tämä ryhmä on olennainen osa esiintymistemme onnistumisia, koska he ovat lähinnä toimintaamme oleva ryhmä. On tärkeää, että kiertuehenkilökunnassa on mukana vain henkilöitä, jotka tuntevat mahdollisimman paljon omistajuutta yhtyeen toiminnasta. Kiertuehenkilökunta on suoraan yhteydessä keikkapaikkoihin ja niiden henkilökuntaan (kuvio 1).

Levy-yhtiö

A&R-manageri, promoottori, kiertuetuottaja, keikkamyymä, markkinointitiimi ja taloushenkilöstö. Suunnittelemme tämän ryhmän kanssa toimintaamme sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Olemme yhteydessä lähes päivittäin. Levy-yhtiö panostaa toimintaamme taloudellisesti, joten toimintamme vaikuttaa olennaisesti heidän tekemiseensä. Samoin levy-yhtiön aktiivisuus on yhtyeen menestymisen kannalta tärkeää. Kehitämme toimintaamme yhdessä levy-yhtiön kanssa. He eivät sanele, mitä teemme, vaan neuvovat parhaansa mukaan. Levy-yhtiö on mahdollistaja, joten sen työntekijöiden mielipiteet ovat tärkeitä yhtyeelle. Levy-yhtiö on tärkein linkki asiakkaiden ja kumppaneiden sekä yhtyeen välillä, sillä meidän tapauksessamme se myy keikat ja neuvottelee yhteistyösopimukset (kuvio 1).

2.3 Ulkoiset sidosryhmät

Lauluntekijät

Tämä ryhmän henkilöiden kanssa teemme materiaalin eli kappaleet, joita kiertueella esitetään. He ovat säveltäjiä, sanoittajia ja tuottajia. Heidän panoksensa on olennaista yhtyeen menestymisessä. Keikkakalenteri ei täyty ilman hittikappaleita.

Asiakkaat & kumppanit

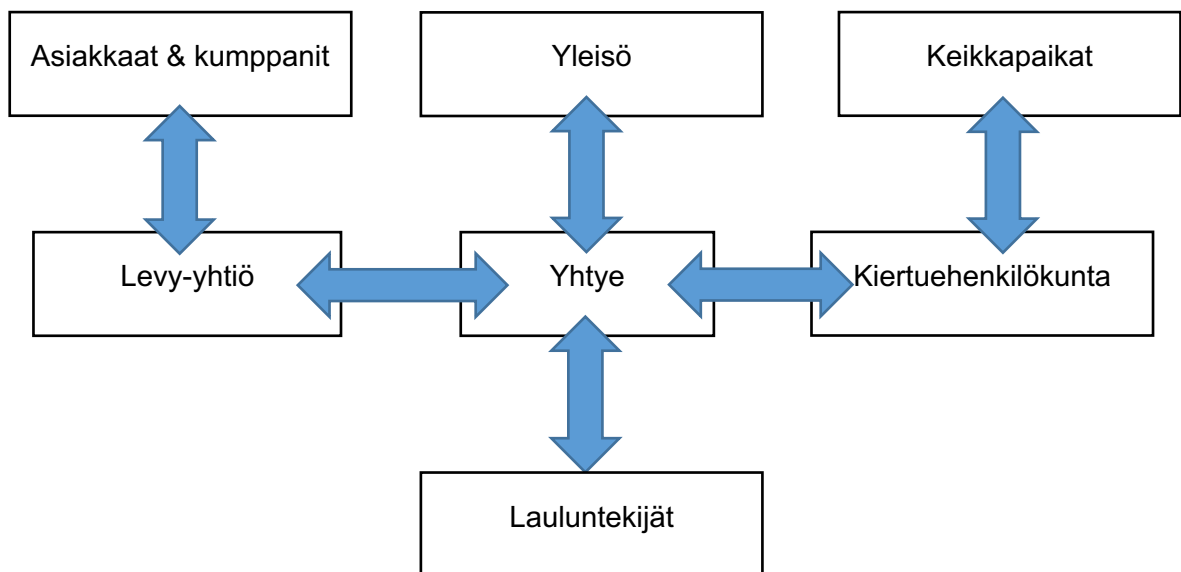
Esiintymisiä ostavat tahot. Ilman keikkoja yhtyeen toiminta olisi huomattavasti pienempää. Esiintymiset ovat nousseet levymyyntien laskemisen myötä artistien tärkeimmäksi tulonlähteeksi. Yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi yritykset, joiden kanssa tehdään vuokrasopimuksia, mainosyhteistyötä tai muita kumppanuuksia.

Keikkapaikat

Festivaalien apukädet, klubien omat teknikot ja järjestyksenvalvojat. Jotta esiintymisemme sujuisivat mahdollisimman hyvin, paikallisen henkilökunnan on oltava osaavaa ja huolellista. On erittäin tärkeää luoda hyvä suhde tähän ryhmään heti keikkapaikalle saavuttuaan. Kiertuehenkilökunta pitää aktiivisesti yhteyttä tähän ryhmään (kuvio 1).

Yleisö

Keikoille saapuvat ja musiikkiamme kuluttavat ihmiset. Ilman fanien kiinnostusta ei olisi keikkoja eikä välttämättä levytyssopimusta. Fanien aktiivisuus ja läsnäolo on yhtyeelle elintärkeää. Viestintä yleisölle on oltava rehellistä ja suoraa. Fanien mielipiteet ovat yhtyeelle tärkeitä, joten vuorovaikutus on molemminpuolista (kuvio 1).



Kuvio 1. Sidosryhmät työpaikalla

Kuvio 1 kuvaa sidosryhmien vuorovaikutusta. Yhtye on kaiken keskiössä ja jatkuvasti suorassa yhteydessä levy-yhtiön, lauluntekijöiden, kiertuehenkilökunnan ja yleisön kanssa. Joissain tapauksissa yhteydenpito myös asiakkaisiin, kumppaneihin ja keikkapaikkojen henkilökuntaan on suoraa. Koska levy-yhtiö myy keikat ja tekee yhteistyösopimukset, se on vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa. Kiertuehenkilökunta on

kiertueen aikana vahvasti vuorovaikutuksessa keikkapaikkojen henkilökunnan kanssa. Vuorovaikutusmallit vaihtelevat varmasti artisteista ja yhtyeistä riippuen, mutta tämä on kokemukseni mukaan malli, joka toimii hyvin yhtyeen näkökulmasta. Totta kai levy-yhtiö voi olla suoraan yhteydessä lauluntekijöihin, mutta yhtye on lähes poikkeuksetta mukana keskustelussa. Myös keikkoja ostavien asiakkaiden ja yleisön välillä on vuorovaikutusta, mutta tämä ei vaikuta juurikaan yhtyeen toimintaan.

2.4 Vuorovaikutustaidot työpaikalla

Valtaosa yhtyeemme jäsenistä tuntee toisensa peruskouluajoilta. Yhteisen kommunikoinnin tavat ovat vuosien aikana hioutuneet sellaisiksi, että asioista voidaan puhua tarvittaessa erittäin suoraan. Yhtyeen sisäisiä vuorovaikutustilanteita ovat harjoitukset, joissa keskustellaan kappaleiden sovittamisesta, settilistojen rakenteista ja muista organisaation toimintaa koskevista ajankohtaisista asioista. Mahdolliset väittelyt on aina selvitetty ennen kuin harjoitukset ovat päättyneet. Arvioin yhtyeen vuorovaikutustaitoja kiitettäväksi, koska meillä on ryhmässä työskentelemisestä paljon kokemusta.

Kiertuehenkilökunnan vuorovaikutusta syntyy WhatsApp-ryhmässä ja kiertueella. Keikkabussi on paikka, jossa suunnitellaan käytännön asioita ennen keikkapaikalle saapumista. Toisaalta bussissa käydään läpi myös päivän tapahtumia esiintymisen jälkeen. Bussissa puhe on suoraa, kuten yhtyeen sisäisissä harjoituksissakin. Kiertuehenkilökuntamme on ollut mukana jo monta vuotta, joten heidän kanssaan vaikeidenkin aiheiden puiminen tuntuu luontevalta.

Levy-yhtiön työntekijöiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa pääosin kokouksissa, sähköpostilla tai WhatsAppin välityksellä. Isommat linjat ja tärkeät aiheet käydään läpi levy-yhtiön toimistolla kasvotusten. Nopeampia asioita voidaan hoitaa pikaviestimien tai puheluiden välityksellä. Kuten kiertuehenkilökunta, levy-yhtiön väki on meille tuttua jo usean vuoden ajalta. Tiimimme on pysynyt suurimmaksi osakseen samana siitä asti, kun allekirjoitimme levytyssopimuksen vuonna 2014. Keskustelu A&R-managerimme, promoottorimme, keikkamyymämme ja tuotantohenkilöiden kanssa on mutkatonta.

Vuorovaikutustilanteet esiintymispaikoilla vaihtelevat todella paljon. Niihin vaikuttavat asiakkaat, keikkapaikkojen henkilökunta ja yleisö. Harvoin, mutta joskus keikkapaikalla on ollut töissä henkilökuntaa, jonka asenne on ollut negatiivinen. Tämä on joskus vaikuttanut yhtyeen jäsenien tunnelmaan pitkän kiertueen keskellä. Usein yhteinen sävel on kuitenkin löytynyt työnteon lomassa. Keikkapaikalle saavuttaessa on tärkeää, että molemminpuoli-

nen kunnioitus paikallisen henkilökunnan kanssa löytyy nopeasti. Tahdittomat töksäytykset ja epäasiallinen käytös on jätettävä pois. Koen, että yhtyeemme ja kiertuehenkilökuntamme tulevat pääosin erinomaisesti toimeen keikkapaikkojen henkilökunnan kanssa.

3 Päiväkirjaraportointi ja viikkoanalyysit

3.1 Seurantaviikko 1

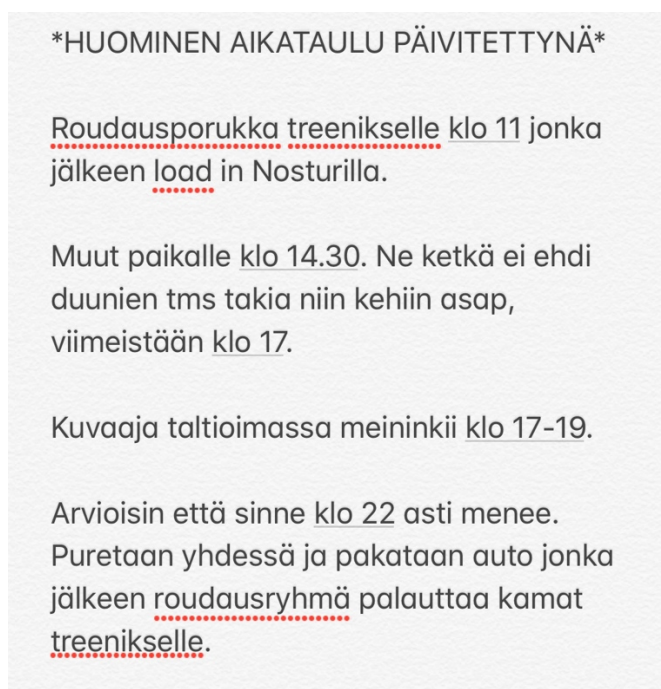
Maanantai 26.3.2018

Vuoden 2018 kiertue alkaa tulevana viikonloppuna. Tänään pidämme treenikämpällä yhtyeemme viimeiset yhteiset harjoitukset ennen huomisia, koko päivän kestäviä PA-treenejä. PA-treeneissä soittoa ja miksausta hiotaan keikkaolosuhteissa, esimerkiksi jollain isolla klubilla. Tuolloin paikalle saapuu yhtyeemme lisäksi kolme äänitekniikkaa ja valomies, jotka kiertävät mukana keikoilla.

Päivän tavoitteenani on vetää onnistuneet harjoitukset, viimeistellä huomisen aikataulu ja tiedottaa siitä koko porukalle. Tätä varten olen perustanut WhatsApp-ryhmän, jossa organisaatiomme sisäinen viestintä hoidetaan pääosin.

Yhtyeemme jäsenten henkilökohtaisten menojen takia olemme pystyneet järjestämään vain muutamat yhteiset harjoitukset ennen kiertueen alkamista. Ohjelmistomme on kuta kuinkin sama kuin viime vuonna, joten isoja muutoksia ei ole luvassa.

Olemme sopineet treenit aloitettavaksi kello 18. Sitä ennen tiedotan PA-treenien päivitetyn aikataulun koko porukalle WhatsAppissa (kuva 1).



Kuva 1. PA-treenien aikataulu

Treenit ovat onnistuneet, koska koko ryhmä uhkuu itsevarmuutta. Harjoittelemme pääosin *Nannanaa*-nimistä uutta kappaletta, joka alkaa sujua jo hyvin. Mieli on korkealla kiertueen lähestyessä.

Tiistai 27.3.2018

Tänään vuorossa ovat PA-treenit helsinkiläisessä keikkapaikassa. Tavoitteena on harjoitella koko kiertueohjelmistomme muutamaan kertaan läpi ja hioa esityksemme audiovisuaalista näytävyyttä. Tämä kaikki pitäisi lisäksi tehdä tehokkaasti hyvässä aikataulussa.

Sovitun aikataulun mukaisesti roudausvuorossa olevat yhtyeemme jäsenet ovat tuoneet kaluston harjoituspaikalle kello 12. Auttamassa on ollut myös yksi ääniteknikoista, joka tuli hätiin, koska emme saaneet yhtyeemme sisältä kolmea jäsentä roudaamaan tavaroita treenikämpälämme. Tämä johtuu siitä, että useimmat meistä tekevät musiikin ohella muita päivätöitä.

Yhtyeessämme käytetään kiertäviä roudausvuoroja, jotta tavaroiden pakkaamisesta, kuljettamisesta ja purkamisesta aiheutuva työmäärä jakautuu tasan yhtyeen jäsenten kesken. Olemme havainneet tämän erittäin toimivaksi järjestelyksi pitkässä juoksussa.

Käytännössä roudausvuoro toimii niin, että keikkapäivänä kolme yhtyeemme kahdeksasta jäsenestä menevät treenikämpälle, pakkaavat tavarat autoon ja ajavat sen keikka- tai tässä tapauksessa harjoituspaikalle. Soittamisen jälkeen sama kolmikko pakkaa tavarat uudelleen autoon ja palauttaa ne treenikämpälle. Loput viisi voivat viettää tavaroiden siirtelyn ja kuljettamisen osalta vapaampaa päivää.

Bändin ensimmäisinä vuosina kävi usein niin, että muutamat jäsenet olivat keikkapäivänä ennen muita treenikämpällä ja pakkasivat auton valmiiksi. Vähän myöhässä saapuneet eivät osallistuneet pakkaukseen. Ennen kuin tilanne alkoi kiristää ilmapiiriä, otimme käyttöön roudausvuorot. Ne ovat merkittävä syy siihen, miksi yhtyeessämme on edelleen todella hyvä henki.

Tällä kertaa kevään ensimmäisten roudausvuorojen sopimisesta tuli hankalaa, koska se jäi viime tinkaun. Otin asian puheeksi viime viikolla, mutta tiesin jo silloin olevani myöhässä. Meidän kaikkien kalenterit ovat niin täynnä, että varsinkin arkipäivänä on erittäin vaikeaa saada kolmea yhtyeemme jäsentä pyhittämään koko päivää treenien lisäksi roudaamiselle. Päivä PA-treeneissä kestää lähes kellon ympäri: pakkaamaan on mentävä jo aamulla ja kalusto saadaan palautettua vasta myöhään illalla.

Neuvottelimme PA-treenien roudausvuorosta WhatsApp-ryhmässämme viime viikolla. Monet tuskailivat päivän aikataulua, mukaan lukien minä. Pari henkilöä sai kuitenkin raivattua tilaa kalentereistaan. Roudausryhmään liittyy palautusvaiheessa vielä kolmas yhtyeen jäsen, joten avulias ääniteknikko saa illan vapaaksi.

Päivän isoin haaste on pitää aikataulu kurissa. Viime vuonna vastaavien PA-treenien lopetus venyi aamuyöhön. Roudausvuorossa olleet jäsenemme eivät olleet kovinkaan mielissään.

Tällä kertaa aikataulu toimii kuitenkin paremmin. Kaikki saavat pidettyä hommien ohessa tarvittavat tauot esimerkiksi ruokailua varten. Mitään erillistä pitopalvelua emme ole hankineet, vaan käytämme ruuankuljetuspalvelu Woltia. Treenit menevät hyvin. Pakkaamme tavarat yhdessä, ja roudausryhmä palauttaa ne treenikämpälle.

Päivälle asetetut tavoitteet toteutuivat mielestäni erittäin hyvin. Ehdimme soittaa kiertuesettimme läpi kahdesti, hioa yksityiskohtia ja kaikki sujui ripeässä aikataulussa. Pituutta päivälle tuli tästäkin huolimatta kymmenen tuntia. Kiertueen kynnyksellä olen erityisen iloinen organisaation innostuneesta ilmapiiristä. Pitkästä työpäivästä huolimatta kaikki tekivät työnsä hyvällä asenteella ja tehokkaasti.

Mietin päivän aikana, että seuraavan kiertueen PA-treenejä voisi suunnitella vieläkin paremmin etukäteen. Esimerkiksi pitopalvelun tilaaminen voisi olla hyvä idea. Tämä päivä kehitti minua ennen kaikkea tiimin yhteisten pidempien työpäivien suunnittelussa. Aikataulu voi olla etukäteen aina tarkempaa, vaikka siinä ei työpäivän aikana pysyttäisikään. Taukoja on erittäin tärkeää sijoittaa keskelle päivää.

Torstai 29.3.2018

Kiertue alkaa. Kevään ensimmäinen keikkamme on Ruotsin risteily Viking Linen Mariella-laivalla. Esiinnyimme kuitenkin vasta huomenna paluumatkalla, koska eräs yhtyeen jäsen nousee muiden töiden takia laivaan vasta Ruotsissa.

Päivän tavoitteena on valmistautua mahdollisimman hyvin huomiseen esiintymiseen. Laivalla organisaation sisäinen yhteydenpito on ajoittain hankalaa, koska tietoliikenneyhteydet katkeilevat merellä. Yksi päivän tavoitteista on luoda hyvät olosuhteet yhteydenpidolle merimatkan aikana.

Olen päättänyt kerätä laivaan astuessamme listan jokaisen organisaation jäsenen hytistä. Jos kriittisellä hetkellä johonkin ei saada yhteyttä puhelimitse, tiedämme ainakin, missä hytissä hän asuu. Tämä lista lähetetään jokaiselle organisaation jäsenelle ennen kuin laiva liikkuu.

Kaikille lähetetään myös laivan henkilökunnan olennaiset yhteystiedot varmuuden vuoksi. Välillä henkilökuntaa tarvitaan esimerkiksi avaamaan lukossa olevia ovia tai turvaamaan liikkumistamme kalliiden laitteiden kanssa ihmisjoukossa.

Ruotsin laivakeikoilla myös aikaero tuo oman haasteensa. Kaikki laivalla tapahtuu aina Suomen ajassa. Tästä asiasta on muistutettava organisaation jäseniä usein. Joskus esiintyminen laivalla on ollut lähellä viivästyä, koska joku on kuvitellut esiintymisajan olevan Ruotsin aikaa. Sovimme treffit huomiseksi kello 14 laivan konferenssitalaan, jossa soittotavaroitamme säilytetään. Laitan tästä vielä muistutuksen WhatsApp-ryhmään.

Päivän tarkoitus eli huomisen valmisteleminen sujui erinomaisesti. Olimme laivalla hyvissä ajoissa, joten ehdimme koostaa hyttilistat ja sopia tarvittavat aikataulut matkalle. Opin, että hyvä suunnittelu luo luottavaisen ilmapiirin. Kun aikataulu on kaikkien tiedossa etukäteen, mahdolliset tietoliikennekatkokset eivät aiheuta stressiä.

Perjantai 30.3.2018

Tänään on kiertueen ensimmäinen keikka. Tavoitteena on valmistella keikka onnistuneella soundcheckillä ja esittää hyvä show illalla. Ennen sovittua kokoontumista osa yhtyeestä käy Tukholman keskustassa ostoksilla. Kaikki ehtivät ajoissa laivalle. Samoin Ruotsiin lentänyt yhtyeen jäsen.

Soundcheckin jälkeen lähetän porukalle vielä WhatsApp-muistutuksen suunnitellusta setti-
listasta sekä keikan alkamisajasta, joka on kello 23 Suomen aikaa.

Keikka menee erinomaisesti. Pakkaamme tavaramme ja valmistaudumme seuraavaan aamuun, jolloin saavumme takaisin Helsinkiin.

Viikkoanalyysi

Seurannan ensimmäinen viikko perustui sekä suunnitteluun että toteuttamiseen. Olen totunut tekemään molempia journalismin parissa Yle Urheilussa. Siellä työtehtäväni ovat

vaihdelleet sisällöntuotantoa tekevästä toimittajasta päivittäistoimintaa johtavasta ja pitkä-aikaissuunnittelua pohtivaan uutispäällikköön.

Sain hyviä kokemuksia PA-treenien suunnittelemisesta viikon alussa. Pyrin soveltamaan tätä kiertueen ensimmäiselle keikkareissulle, joka sijoittui tiedonkulun kannalta haastavaan laivaympäristöön.

Hyttilistojen tekeminen helpotti ihmisten löytämistä. Sovimme esimerkiksi etukäteen, että kokoonnumme ennen esiintymistä tiettyyn hyttiin, jotta kaikki ovat varmasti paikalla, kun esiintymisen aika koittaa. Kaiken olennaisen informaation lähettäminen WhatsAppissa etukäteen vähensi ongelmia merellä.

Yksi organisaatiomme tiedonkulun haasteista on, että kahdella ryhmän jäsenistä ei ole älypuhelinta. Viestintä heidän kanssaan on siis tehtävä jotenkin muuten kuin WhatsAppin välityksellä. Laivalla tähän käytettiin tekstiviestejä, mutta pidemmällä aikavälillä helpottaisi, jos tietoa pystyisi lähettämään yhdellä kertaa koko organisaatiolle. Näin välttyttäisiin mahdollisilta unohduksilta tiedon välittämisessä.

Yhtenä vaihtoehtona olen pohtinut Slack-nimistä järjestelmää, joka on vähän WhatsAppin kaltainen, mutta toimii muillakin alustoilla kuin älypuhelimilla. Sitä voi käyttää esimerkiksi tietokoneen kautta ilman rekisteröitymistä puhelimella.

Toimituksessa työskennellessäni olen tottunut päivittäisiin, viikoittaisiin ja kuukausittaisiin kokouksiin. Päivittäisessä palaverissa työtehtävät jaetaan toimittajien kesken, keskustellaan käsiteltävistä uutisaiheista ja pohditaan niiden toteutustapoja. Viikoittaisissa kokouksissa toimituksen suunnitteluosasto miettii tulevien viikkojen pääaiheita ja niiden ympärille rakennettavia kokonaisuuksia. Kuukausittaisissa ja vuosittaisissa kokouksissa toimituksen suuntaa tarkastellaan vieläkin isommassa kuvassa.

Olen pohtinut, pitäisikö yhtyetoimintaan tuoda samanlaista kokouskäytäntöä. Tulevan viikon aikataulut voitaisiin puhua läpi ja nostaa esiin mahdollisia haasteita. Viikoittaisen kokouksen pitäminen veisi luultavasti liikaa aikaa kiireiseltä asiantuntijaorganisaatiolta. Tämän takia informaatio kulkee toistaiseksi sähköpostin, WhatsAppin ja tekstiviestien välityksellä.

Suuria kokouksia ei pidetä ajankäytöllisesti järkevinä. Ne vievät aikaa sekä osallistujilta että valmistelijoilta. Ketterämpää on välittää tietoa nopeammilla keinoilla, vaikka vuorovaihtus vähenisikin. Mitä suurempi kokous, sitä suurempi riski, ettei ajankohta sovi kaikille.

Väärinymmärrysten mahdollisuus on suuri, jos osa saa kokouksen sisällöstä vain tiivistelmän. (Juholin 1999, 141-142.)

Kokouksien taloudelliset kustannukset voivat myös yllättää. Jos asiantuntijan kuukausipalkka on 4 000 euroa ja hän tekee 40 tunnin työviikkoa, tunnin kokous maksaa 25 euroa. Tällöin kahdeksan osallistujan tunnin kokous maksaa 200 euroa.

Yhtyeen jäsenille maksetaan harvoin kuukausipalkkaa. Palkkiot maksetaan useimmiten esiintymisten ja studiosessioiden mukaan. Joskus myös harjoituksista maksetaan. Kun asiantuntijaorganisaationa on yhtye, asiantuntijoiden kuukausipalkkaa on hankalampi arvioida. Viikoittaisiakin palaverieita suunniteltaessa on kuitenkin pohdittava, onko niiden järjestäminen ajankäytöllisesti järkevää.

Olisi kuitenkin mielenkiintoista kokeilla esimerkiksi kuukausittaista palaveria, jossa käytäisiin tulevien viikkojen ohjelma tarkemmin läpi. Toimituksessa työskennellessäni olen havainnut, että mahdollisia ongelmakohtia löydetään helpommin vapaan keskustelun kautta. Tämän voisi erittäin hyvin tuoda myös yhtyetoimintaan ilman, että toiminnasta tulisi liian muodollista.

Muodollisessa organisaatiossa on riskinä, että henkilöstö ei voi toimia kovin omatoimisesti. Organisaatioissa, joissa työskennellään jatkuvasti muuttuvien tehtävien parissa, ei ole mahdollista luoda kovin korkeaa muodollisuuden astetta. Muodollisuuden haittana on esimerkiksi se, että käyttäytymisestä ja organisaation toiminnasta tulee jäykkää. Tämä voi vaikuttaa myös henkilöstön työmotivaatioon. Organisaation on tällöin myös vaikea sopeutua muuttuviin oloihin. (Juuti 2006, 211-212.)

Hyvin usein ongelmia havaitaan vasta työn ohessa. Esimerkiksi laivakeikkoihin liittyviin yhteydenpito- ja aikavyöhykehaasteisiin olemme kehitelleet ratkaisuja vuosien keikkailun jälkeen. Monesti organisaation jäseniä on ollut hukassa laivalla tärkeillä hetkillä. Ennakoon sovitun palaverin avulla tällaiset voisivat olla vältettävissä.

Toisaalta aivan kaikkeen ei voi varautua etukäteen. Virheitä sattuu ja niistä opitaan. Mielestäni Kari Koljosen (2013, 28-29) esittelemä oravanpyörämalli toimitustyön neljästä päävaiheesta on hyvin sovellettavissa organisaatiotoimintaan laajemminkin. Ensinnä suunnitellaan, sitten toteutetaan, jonka jälkeen arvioidaan ja kehitetään. Prosessilla ei ole kuitenkaan selkeää päätöspistettä vaan se jatkuu kiertäen kehää. Tämä malli on minulle tuttu toimitusympäristöstä ja näen sen soveltuvan hyvin yhtyetoimintaan.

3.2 Seurantaviikko 2

Torstai 5.4.2018

Tällä viikolla esiinnyimme Lapissa kahdella paikkakunnalla. Perjantaina ohjelmassa on keikka Levin Hullu Poro Arenassa ja lauantaina Rovaniemen Half Moon Night Clubissa. Pohjoisen esiintymisissä haasteena ovat pitkät välimatkat ja rankat aikataulut.

Monet yhtyeet lentävät keikoilleen Pohjois-Suomeen. Meillä kalustoa on kuitenkin niin paljon, että bussilla kulkeminen on huomattavasti järkevämpää. PA-laitteiston, rumpusetien, kitara- ja bassovahvistimien, kosketinsoitinten ynnä muiden kuljettaminen on helpompaa keikkabussissa kuin lentokoneessa. Tämä korostuu varsinkin, jos keikkoja on useampi samana viikonloppuna. Jos lentäisimme pohjoiseen, tavaroiden kuljettaminen maasiirtymillä olisi merkittävästi hankalampaa.

Koska liikumme keikkabussilla, lähdemme matkaan jo torstai-iltana, vaikka esiintyminen Levillä on vasta perjantaina. Bussimatka taukoineen vie noin 14 tuntia.

Pitkien siirtymien ja tiukkojen aikataulujen takia olemme joutuneet palkkaamaan viikonlopuksi lisäkuljettajan. Kaksi kuskia ajavat siis reitin Helsinki-Levi-Rovaniemi-Helsinki puoleksi noin kahden ja puolen vuorokauden aikana.

Yön yli kestävässä bussimatkassa on toki puolensa. Se on mainio tapa tiivistää ryhmähenkeä. Lähdemme liikkeelle noin kello 22, joten alkumatkasta kukaan ei mene vielä nukkumaan. Aika kuluu uusien demojen kuunnellen, videopelejä pelaten ja kuulumisia vaihtaen. Ilmapiiri oli kaiken kaikkiaan erittäin vapautunut, jopa innostunut. Monien ilmeistä ja naurusta huomaa, että keikalle lähteminen on jännittävämpää tällaisilla järjestelyillä kuin keskimäärin.

Jyväskylän kohdalla pidettävän tauon jälkeen noin kello 01 suurin osa vetäytyy punkkiinsa nukkumaan.

Perjantai 6.4.2018

Saavumme Leville noin kello 12. Olen nukkunut bussin tärisevässä punkassa vajaat neljä tuntia. Eräs teknikoistamme kertoo silmiään hieroen ja haukotellen, että hänellä unet jäivät kahteen tuntiin. Ei ihme, sillä bussissamme on vain kahdeksan sänkyä ja ne ovat lähtökohtaisesti bändin käytössä. Teknikot siis nukkuvat bussin penkeillä.

Aikataulu on haastava, koska Hullu Poro Areenalle ei pääse rakentamaan ennen kello kuutta illalla. Hotellihuoneetkaan eivät ole saapuessamme vielä valmiita majoittumiseen. Osa lähtee lounaalle, osa jää bussiin nukkumaan. Väsynyt teknikko pääsee yhteen vapautuneista punkista.

Pääsemme majoittumaan kello 15.30. Huoneeseen päästyäni lähetän illan aikataulun kootusti kaikille ja yritän ottaa päiväunet. Siitä ei tule mitään, joten illasta tulee hankala. Kun ihmiset ovat töissä väsyneinä, hermot ovat yleensä koetuksella.

Varsinaiset haasteet alkavat soundcheckin jälkeisellä illallisella. Pääsemme siirtymään ravintolaan noin kello 20.30, joten joudumme syömään hotellin ravintolan sijaan toisessa ravintolassa, joka on melko täynnä viikonloppuiltaisin.

Hotellin ravintolassa olisimme saaneet ruuat kätevästi buffetista. Nyt eteemme tuodaan niin sanottu bändilista, jossa ruokavaihtoehtoja on muutama. Tämä ärsyttää monia väsyneitä ryhmäläisiämme ja muutamat kritisoivat yksipuolista ruokalistaa. Teemme kuitenkin tilaukset pikaisesti, koska esiintyminen alkaa kello 23.30.

Odotamme ruokaa 45 minuuttia. Tässä vaiheessa eräs bändin jäsen käy kysymässä baaritiskiltä, milloin ruokamme mahdollisesti saapuvat. Hän saapuu takaisin kiroilleen ja kertoo saaneensa vastauksen, että saamme ruokaa ihan pian.

Kuluu 20 minuuttia lisää eikä ruokaa kuulu. Tässä vaiheessa sama bändin jäsen kävelee uudelleen tiskille ja ilmoittaa tiukkaan sävyyn, että ruokaa on nyt saatava. Sama henkilön hermot ovat yleensä koetuksella nälkäisenä. Kun siihen yhdistää väsymyksen, käytöstavat saattavat unohtua.

Joudumme odottamaan vielä 10 minuuttia, kunnes saamme ruuat. Yhteensä aikaa kuluisi 75 minuuttia.

Syömme mahdollisimman nopeasti ja kumoamme oluet kurkkuihimme. Palaan hotellihuoneeseeni ähkyssä ja keikkaan on aikaa enää runsas tunti. Vatsaa kivittää ja hikoileminen tuhannen ihmisen edessä lavalla ei kuulosta juuri nyt mieluisimmalta ajatukselta.

Keikka sujuu kuitenkin hienosti. Yleisö taputtaa encoren ja hymy bändiläisten kasvoilla kertoo, että tänne asti kannatti tulla. Loputtoman pitkältä tuntunut ravintolaruuan odottaminen unohtuu nopeasti. Pahimmassa tapauksessa se olisi kuitenkin voinut vaikuttaa keikkamme laatuun.

Lauantai 7.4.2018

Tänään saamme nukkua. Jätän aamupalan väliin ja suuntaan vasta lounaalle puolenpäivän jälkeen. Eräs bändimme jäsen on viettänyt aamupäivän rinteessä ja lähettää WhatsApp-ryhmäämme kuvan, jossa hän hymyilee kieli ulkona suustaan. Laskettelulaseista heijastuu pilvettömässä auringonpaisteessa kylpevä valkoinen hanki.

Lähdemme Rovaniemelle kello 14. Tunnelma bussissa on raukean odottava. Olemme saaneet kuulla, että Half Moon Night Clubiin on myyty hyvin lippuja. Osa ottaa päiväunet. Itse liityn joukkoon, joka pelaa videopeliä matkan ajan.

Aikataulumme on jälleen haastava, sillä lähdemme kotimatkalle heti keikan jälkeen. Keikka alkaa kello 01.00, joten tavoitteena on päästä matkaan noin kello 03.30. Tällöin olemme Helsingissä sunnuntaina iltapäivällä.

Kuskit menevätkin heti keikkapaikalle saavuttuamme nukkumaan hotellihuoneisiin, jotka olemme heille varanneet. Kun kuskit ovat päässeet huoneisiinsa, WhatsApp-ryhmäämme tulee viesti eräältä bändin jäseneltä, joka on jäänyt lukittuun bussiin. Hän nukkui tavaroiden siirtelyn ajan punkassaan, mitä kukaan ei huomannut.

Selvittelen tilannetta kyselemällä teknikoilta, onko kuski jättänyt bussin avaimet jollekin heistä. Avaimet löytyvätkin eräältä teknikoista ja lähden päästämään bussiin jäänyttä kaveria ulos.

Kommunikaatiokatkos johtui siitä, että toinen kuskeista väitti nähneensä, että bändin jäsen lähti bussista hotellille. Näin ei tosiasiasa käynyt, vaan kuski oli nähnyt omiaan.

Illan aikana yksi haasteista oli myös hotellilta keikkapaikalle saapuminen sekä liikkuminen takahuoneesta lavalle. Ensimmäiset keikkapaikalle tulleet joutuivat takaoven sijaan käyttämään ravintolan etuovea ja kulkemaan takahuoneeseen ihmisjoukon läpi. Periaatteessa tässä ei ole mitään pahaa, mutta jonojen ohittaminen ja väkijoukon läpi kulkeminen saattaa aiheuttaa hämmennystä.

Kaikki yökerhon asiakkaat eivät ole välttämättä tulleet katsomaan illan esiintyjää. Tällä kertaa emme kokeneet mitään uhkaavaa, mutta sellaisiakin tilanteita on ollut baarien ahtaissa käytävissä. Viimeiset keikkapaikalle saapuneet pystyimme päästämään sisään ta-kaovesta.

Takahuoneesta lavalle liikkuminen oli yhtä hankalaa kuin kyseisessä paikassa aiemmin-kin. Kaksi turvamiestä saattoi meidät baarin karaokehuoneen läpi. Jäimme odottamaan lavalle pääsemistä käytävään ja useat kiinnostuneet humaltuneet ihmiset yrittivät jutella meille tai kosketella meitä. Tämä ei ole mukavin tilanne siinä vaiheessa, kun yrittää keskit-tyä hetken päästä alkavaan esiintymiseen.

Pääsimme kuitenkin lavalle melko pian ja ongelmitta. Keikkakin sujui hienosti. Oli erityisen hyvä fiilis siitä, että niin moni yleisössä oleva osasi kappaleiden sanoja ulkoa ja lauloi mu- kana. Onnistunut viikonloppu, vaikka muutamia hankaliakin hetkiä oli.

Viikkoanalyysi

Opin, että ruokaileminen on aikataulutettava mahdollisimman tarkasti pitkillä keikkareis- suilla. Levillä ruokailun venyminen oli monen asian summa. Soundcheck keikkapaikalla kesti odotettua kauemmin, emmekä ehtineet syömään hotellin ravintolaan. Tämän takia jouduimme korvaavaan paikkaan, jossa oli ruuhkainen ilta.

Ongelman olisi voinut estää ottamalla etukäteen selvää, mihin asti hotellin ravintolassa tarjoillaan ruokaa. Soundcheckin alkua olisi voitu tämän tiedon avulla aikaistaa hieman.

Korvaavassa paikassa ruokien saaminen kesti aivan liian kauan. Kun väsyneet ihmiset joutuvat odottamaan ruokaa nälkäisinä tunnin ja vartin, joku luultavasti suuttuu tai pahoit- taa mielensä.

Tällä kertaa yksi yhtyeemme jäsen kävi tiukkasävyistä keskustelua ravintolan henkilökun- nan kanssa, mikä ei varmasti jäänyt huomaamatta ravintolan muilta asiakkailta. Vaikka palautteen antaminen oli oikeutettua, tilanteesta tuli hieman kiusallinen meillekin. Ainakin itse koin sen kiusallisena, koska en usko, että ravintolan henkilökunta viivyttäisi tahallaan ruokien saamista.

Organisaation sisällä pitää olla tarkat säännöt, miten sen jäsenet sitä edustavat julkisilla paikoilla tai haastatteluissa. On tärkeää ymmärtää, että yksittäisen henkilön käytös voi lei- mata koko organisaatiota ja tässä tapauksessa yhtyettämme.

Jos yhteisistä säännöistä poiketaan, tilanne on käsiteltävä mahdollisimman nopeasti organisaation sisällä. Näin varmistetaan, ettei esimerkiksi mainehaittoja tule enempää.

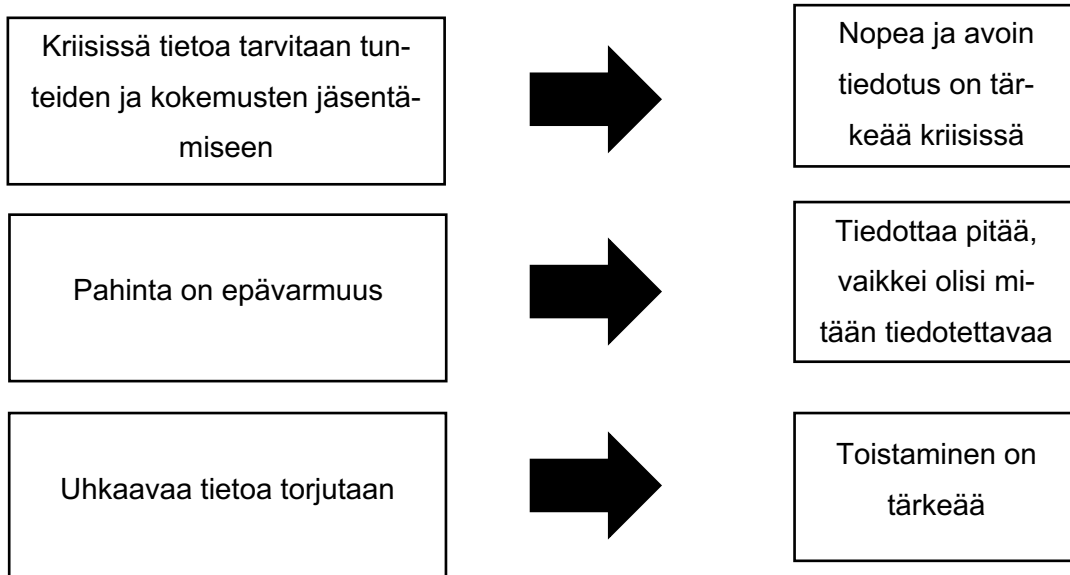
Yleisradiossa työskennellessäni olen ollut monissa kokouksissa, joissa on käsitelty yksilön vastuuta yhtiön edustajana. Julkisen palvelun mediatalossa tämä korostuu entisestään, koska vakavammissa tilanteissa lööppeihin päätyminen on hyvin mahdollista. Silloin koko yhtiön maine kärsii.

Mielestäni tämä on täysin sovellettavissa yhteytoimintaan. Jos yksi yhtyeen jäsen tekee jotain sopimatonta ja päätyy lehtiin, jo otsikossa todennäköisesti mainitaan, mistä yhtyeestä on kyse. Tällöin ei ole enää mitään väliä, kuka typeryyden on tehnyt.

Olen pohtinut myös paljon kriisitiedotusta vakavammissa tilanteissa. Kuten muillakin organisaatioilla, yhtyeellä on iso paine kommentoida jäseniensä tekemisiä julkisesti. Tilanteessa, jossa yhtyeemme jäsen tekisi jotain sopimatonta tai jopa rikollista, meidän olisi todennäköisesti pakko kommentoida asiaa viestintäkanavissamme eli esimerkiksi sosiaalisessa mediassa.

Julkisuuskriisi saattaa alkaa varsin merkityksettömästäkin asiasta. Se voi kuitenkin alkaa kerätä ympärilleen julkisuutta pyörivän lumipallon lailla. Tapahtuman kehittymistä kriisiksi on hankalaa arvioida, mutta sitä voi ennakoida luotettavasti. (Lehtonen 1999, 22.)

Varsinaista kriisiä edeltää usein niin sanottu latentti vaihe. Silloin mahdollisesta kriisistä saatetaan saada varoittavia merkkejä. Ne ovat kuin varoittavia vavahduksia ennen maanjäristystä. Toisessa vaiheessa tietty tapahtuma laukaisee akuutin kriisin. Kriisin puhkeamisen jälkeen tapahtuma on päivän puheenaihe median ja yleisön keskuudessa. Tätä seuraa tyyntymisvaihe, jonka kesto voi vaihdella viikoista vuosiin. Lopuksi kriisi sammuu ja keskustelu vaimenee. Viestintä on tärkeä keino pitää kriisitilanne hallinnassa. Nopea ja avoin tiedottaminen lieventää epävarmuutta. (Lehtonen 1999, 23-24, 37.)



Kuvio 2. Viestintä (Lehtonen 1999, 37)

Toinen viikon ongelmista liittyi yhtyeen jäsenen jäämiseen lukittuun bussiin. Tilanne ei ollut sinänsä vakava, mutta siinä oli potentiaalia pahempaankin ongelmaan. Entä jos bussin avaimet olisivat jääneet kuskille ja tämä olisi mennyt nukkumaan? Jos yhtyeen jäseneltä olisi lisäksi loppunut akku puhelimestaan, emme olisi välttämättä löytäneet häntä tuntikausiin.

Ehdotin heti tapahtuneen jälkeen, että bussin avainten paikasta tiedotettaisiin aina, kun mahdollista yhteiseen WhatsApp-ryhmäämme. Tällöin bussiin lukkojen taakse jääneet henkilöt ja tavarat saataisiin sieltä mahdollisimman nopeasti ulos.

Tällaisessa tilanteessa on aina tärkeää myös tietää, kenellä tiedotusvastuu on. Tein linjauksen, että avaimet haltuunsa saavalla henkilöllä on vastuu ilmoittaa niiden olinpaikka muille. Jos kyseinen henkilö ei omista älypuhelin, hänen on pyydyttävä jotain muuta henkilöä tiedottamaan avaimista muille. Tällä tavoin ongelma on vältettävissä jatkossa.

Kun tiedonkulku tökkii, seuraukset voivat olla ikäviä. Ei ole järjestelmiä, joilla tiedonkulku pystytään turvaamaan varmasti. Jokaisen on siis otettava vastuuta tiedonvaihannasta. Asiantuntijaorganisaatiossa kukaan ei ole vastuun ulkopuolella. (Juholin 2008, 85-86.)

Tieto ei liiku itsestään. Jonkun on havaittava asia, mietittävä sen merkitystä, tehtävä johtopäätökset ja toimittava. Tiedonvaihannan välineenä voidaan käyttää esimerkiksi huudahdusta, puhelua, pikaviestintä, sähköpostia tai keskustelua. Välillä asian ilmoittaminen kasvotusten on tehokkain tapa toimia. (Juholin 2008, 90-91.)

Olellainen kysymys on, mikä tieto on tärkeää kellekin. Yksilöiden kuormitusta voidaan säätää välttämällä tiedolla kuormittamista.

Kun tiedotettava asia on iso ja kiireellinen, se on kerrottava välittömästi koko organisaatiolle. Kiireellisestä, mutta rutiininomaisesta asiasta voi viestiä kohdennetummin asianomaisille. Ei-kiireellisissä isoissa asioissa viestintäprosessi on pitkäjänteisempi ja suunnitellumpi. Rutiininomaisissa ja ei-kiireellisissä asioissa viestintä on kohdennettua ja tapahtuu muun viestinnän yhteydessä. Yksittäiset huomiot voi viestittää yleisissä tiedotuskanaalissa (iso asia) tai suoraan asianomaisille (rutiiniasia). (Juholin 2008, 96.)

3.3 Seurantaviikko 3

Perjantai 13.4.2018, Tampere

Joudumme tekemään soundcheckin ilman laulajiamme, koska molemmilla on työtehtäviä Helsingissä alkuiltaan asti. Esiintyminen alkaa onneksi vasta puolilta öin, joten he ehtivät paikalle junalla helposti.

Soundcheckin tekeminen vajaalla kokoonpanolla on haastavaa miksaajalle, joka on suurimmassa vastuussa siitä, miltä bändimme kuulostaa yleisölle. Sama pätee valoteknikoihin, joilla on tärkeä rooli show'n näyttävytydessä. Tästä syystä olen aina pitänyt teknikoita yhtyeen jäseninä siinä, missä soittajakin.

Laulusolistit eivät ehdi paikalle bändille järjestettyyn ruokailuun, joten tilaamme heille salaattit ja otamme ne ravintolasta mukaan. He saapuvat Tampereelle noin puolitoista tuntia ennen esiintymistämme. Salaatti on siinä vaiheessa sopiva annos: keikalla ei joudu esiintymään nälkäisenä tai ähkyssä.

Esiintyminen menee hyvin, mutta tavaroiden siirtämisessä bussiin on ongelma. Ravintola, jossa esiinnyimme, on sellaisella paikalla, johon ei voi jättää autoa parkkiin. Bussi pitäisi siis siirtää keskellä yötä ovien eteen, ja kuljettaja on jo nukkumassa. Emme ole sopineet ravintolan henkilökunnan kanssa, että tavaroita voisi siirtää seuraavana aamuna, mutta nyt se näyttää ainoalta järkevältä vaihtoehdolta.

Onneksi lähdemme Kuopioon lauantaina vasta kello 13. Saamme sovittua ravintolan henkilökunnan kanssa, että he tulevat avaamaan ovet puolenpäivän aikoihin. Ravintolapäällikkö sanoo heti hymy huulillaan, ettei asia ole ongelma. Joskus, kun olemme joutuneet

lähtemään paljon aikaisemmin aamulla, ketään ei ole saatu avaamaan ovia. Tällöin roudaus olisi pakko tehdä keikan jälkeen yöllä, jolloin kaikkien yöunet jäisivät lyhyiksi.

Aikataulusta olisi ehdottomasti pitänyt sopia etukäteen. Onneksi nyt välttyimme ongelmilta.

Lauantai 14.4.2018, Kuopio

Sovimme tapaamisen kello 12 hotellimme aulaan. Yksi bändin jäsenistä laittaa WhatsApp-ryhmäämme viestin, että hän on oksentanut ja ripuloinut aamiaisen jälkeen. Myös kuume on noussut. Kyseessä on todennäköisesti ruokamyrkytys, mutta emme voi olla täysin varmoja asiasta.

Kuskimme reagoi asiaan erittäin nopeasti ja ohjeistaa sairastunutta bändiläistä menemään suoraan punkkaansa bussissa. Hän toteaa myös, että sairastuneen olisi hyvä juoda vettä sen verran kuin pystyy matkalla Kuopioon. Elimistön kuivuminen olisi hankala asia illan esiintymistä ajatellen.

Oireet eivät jatku myöhemmin päivällä. Sairastunut bändin jäsen on aavistuksen hiljainen, mutta reagoi muihin jutusteluun ja vitseihin hymyillen tai nauraen. Tiedän, että hän pystyy esiintymään illalla, kunhan pääsee lepäämään tarpeeksi. Vapautamme hänet luonnollisesti kaikesta roudaamisesta.

Kuskimme menee nukkumaan jo hyvissä ajoin ennen esiintymistä, koska lähdemme kohti Helsinkiä heti keikan jälkeen. Tavoitteenamme on olla Helsingissä sunnuntiaamuna kahdeksan aikoihin.

Keikka menee hyvin ja yleisöäkin on saapunut paikalle mukavasti. Bussin avaimet on annettu teknikkomme haltuun, jotta pystymme pakkaamaan auton kuskin vielä nukkuessa. Pääsemme ajamaan tyhjää moottoritietä Helsinkiin, joten olemme kotona aikataulussa.

Viikkoanalyysi

Organisaation jäsenen sairastuminen huonoon aikaan on asia, johon on syytä olla varasuunnitelma. Miten mahdollisesti työkyvytön henkilö korvataan tällaisessa tilanteessa? Pahimmassa tapauksessa oksentanut bändin jäsen olisi jouduttu lähettämään viikonlopun ensimmäisen esiintymisen jälkeen kotiin.

Vuosien kiertuekokemuksen myötä meillä on onneksi varasuunnitelmat lähes kaikkien yhtyeen jäsenten poissaoloihin. Olemme luoneet järjestelmän, jossa puuttuva jäsen voidaan korvata taustanauhan avulla.

Tietysti joitain asioita on hankalampi korvata kuin toisia. Toisten erikoisosaaminen on organisaation kannalta arvokkaampaa kuin toisten. Esimerkiksi solistiamme Roope Salmista emme pystyisi korvaamaan millään tavalla. Tämä johtuu sekä Salmisen erikoisosaamisesta että siitä, että yhtyettämme markkinoidaan vahvasti hänen nimellään ja kasvoillaan.

Toisia soittimia on myös helpompi korvata kuin toisia. Esimerkiksi rumpalia on vaikeaa korvata taustanauhalla kuin harmoniasoittimia, kuten koskettimia, kitaraa tai bassoa. Yhtyeessämme on onneksi kaksi lyömäsoittajaa. Jos rumpali sairastuu, perkussionisti hoitaa hänen osuutensa. Perkussionistin osuus korvataan puolestaan taustanauhalla.

Kuten aiemmin kirjoitin, teknikot ja kuljettajat ovat mielestäni yhtä lailla yhtyeen jäseniä kuin muusikotkin. Heidän korvaamisessa meillä ei ole kokemusta kuin etukäteen sovitussa asioissa. Joskus vakiomiksaajamme on joutunut jättämään keikan väliin ja hän on itse hoitanut tuuraajan, joka on hänen arvionsa mukaan sopiva tehtävään. Emme ole joutuneet pettymään tällaisissa tapauksissa.

Ylipäättään tietynlaisen tuuraajaringin kasaaminen on järkevää, kun kiertueet ovat pitkiä. Tulee väkisinkin tilanteita, jolloin joku sairastuu tai on estynyt tulemaan töihin muun syyn takia.

Olen pohtinut erikoisosaamisen korvaamista asiantuntijaorganisaatiossa myös toisen työpaikkani, Yleisradion urheilutoimituksen kautta. Kuten yhtyeessä, myös toimituksessa on tehtäviä, joita on hätätilanteessa helpompi korvata kuin toisia. Esimerkiksi televisiolähetysten juontajiksi erikoistuneita henkilöitä on toimituksessa huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi radiouutisten lukemiseen kykeneviä työntekijöitä.

Toisaalta organisaatiossa on usein myös henkilöitä, joilla on niin sanottua hiljaista tietoa. Tällaisia henkilöitä on todella vaikeaa korvata varsinkin lyhyellä aikavälillä. Pidemmällä aikavälillä heidän korvaamisensa on mahdollista, mutta vaatii paljon työtä. Hätätilanteessa heidän tietotaitoaan on vaikeaa, jopa mahdotonta siirtää organisaation käyttöön, jos he eivät ole itse käytettävissä.

Esimerkki erittäin vaikeasta tilanteesta voisi olla sellainen, jossa jotain järjestelmää on koulutettu käyttämään vain yksi henkilö. Hänen sairastumisensa varalle pitäisi olla ehdottomasti suunnitelma, mutta aina tällaisia ei tehdä. Tällöin sairastunut henkilö joutuu tulemaan pahimmassa tapauksessa sairauslomalta töihin. Yhteessä tällainen tilanne voisi sattua silloin, jos käytössä on tietynlainen miksauspöytä, jota ei osaa käyttää kuin yksi tietty henkilö. Tällainen on äärimmäisen harvinaista, mutta mahdollista.

Osaamisen johtamisella vahvistetaan organisaation kilpailukykyä. Siinä korostuvat epäviralliset yhteisöt, työn yhteydessä tapahtuva oppiminen ja dokumentoimattoman tiedon merkitys. Toimivassa oppivassa organisaatiossa ongelmanratkaisu, uuden kokeileminen, historiasta oppiminen ja tehokas tiedonkulku ovat paremmalla tasolla. (Juholin 2008, 174-175.)

Muodollinen oppikirjatieto vanhenee entistä nopeammin. Sen takia osaamisen vahvistaminen on yhä useammin sosiaalinen prosessi. Parhaimmillaan se voi inspiroida tekijöitä ja tarjota uusia ratkaisumalleja. Näitä seuraavat onnistumisen tunteet. (Juholin 2008, 175.)

Toimituksessa suorassa lähetyksessä tehtävään yksityiskohtaiseen haastatteluun valmistautunut henkilö on erittäin vaikea korvata. Tämä on kuitenkin mahdollista lyhyelläkin aikavälillä, jos hän on tehnyt muistiinpanoja ja ne ovat käytettävissä.

Yhteessä tätä voisi rinnastaa siihen, että esitettävästä materiaalista on olemassa nuotit tai harjoitusnauhat. Olemme varautuneet tällaiseen tilanteeseen nauhoittamalla harjoituksiamme. Se palvelee paitsi yhteisöiden kehittymistä, myös mahdollisia tuuraustilanteita.

Kaikki eivät suhtaudu oman osaamisensa jakamiseen myönteisesti, koska tietotaidolla on markkina-arvoa. Joku voi pelätä asemansa puolesta. Avoimuus ja luottamus organisaatiossa vaikuttavat myönteisesti tiedon jakamiseen. (Juholin 2008, 178-179.)

Luottamusta syntyy, kun organisaatio järjestää yhteisiä tapaamisia ja keskusteluja. Hyvät ihmissuhteet lisäävät parhaassa tapauksessa sitoutumista työyhteisöön. Tällöin organisaatio on enemmän yhteistyöllinen kuin kilpailuhenkinen. Johtajan tehtävänä on olla läsnä ja ymmärtää sosiaalisia suhteita. (Kuusela 2013, 95-97.)

3.4 Seurantaviikko 4

Perjantai 20.4.2018

Tänään esiinnyimme Helsingissä Tavastia-klubilla. Kotikaupungissa soittaminen on aina mukavaa, koska paikalle saapuu paljon läheisiä. En voi väittää, etteikö Helsingin keikkoihin panostettaisi hieman ekstrapaa. Yleensä mukana on vierailijoita, ja keikkaa mainostetaan aggressiivisemmin.

Tällä kertaa olemme markkinoineet keikkamme Facebook-tapahtumaa pienellä rahasummalla. Olemme huomanneet, että Facebookin algoritmimuutosten takia omille tapahtumille ja julkaisuille on vaikeaa saada näkyvyyttä ilman markkinointia.

Lisäksi olemme palkanneet nuoren freelancerin videoimaan keikkaillan ja tuottamaan siitä jälkivideon sosiaalisen median kanaviimme.

Itse olen roudausvuorossa bändin kahden muun jäsenen kanssa. Saamme avuksemme myös valoteknikkomme, joka on tullut treenikämpälle tekemään viimeisiä säätöjä keikkaa varten.

Pääkaupunkiseudulla tehtäville keikoille emme vuokraa bussia vaan hoidamme tavaroiden kuljetuksen pakettiautolla. Ennakoimme kuitenkin, että kaikki tavarat eivät tällä kertaa mahdu autoon, koska valojärjestelmämme on isompi kuin aiempina vuosina. Emme ottaneet tätä huomioon aikataulussa, joten ennakoin, että myöhästymme soundcheckistä. Treenikämpältä Tavastialle on kuitenkin onneksi vain muutaman kilometrin matka.

Valoteknikkomme on sitä mieltä, että kaikki tavarat saattavat mahtua yhteen kyytiin. Hän katsoo ensin tavaraläjää, sitten pakettiauton tyhjää kuljetustilaa ja raapii päätään. Pohdiskelemaan sävyyn hän toteaa, että kaikki tavarat mahtuvat juuri ja juuri autoon. Niiden sijoittelussa on kuitenkin oltava tarkka.

Nostelemme tavaroita laatikko kerrallaan autoon. Tunnen, kuinka hikinoro valuu selkääni pitkin. Samaan aikaan bändimme solistit ovat antamassa haastattelua tuoreesta kappaletulkaisusta. Fyysinen työ tuntuu juuri nyt rankalta, koska yöunet jäivät vähiin ja olin ennen roudausta toimistollakin töissä.

Valoteknikko johtaa työtä kertomalla, mikä laatikko menee mihinkin väliin. Saamme kuin saammekin kaiken mahtumaan pakettiautoon, joten pysymme aikataulussa. Myöhästymme alustavasta load in -ajasta vain viisi minuuttia.

Kun olemme saaneet tavarat kasattua Tavastialla, saapuvat laulusolistit paikalle. Ehdimme tehdä tarpeeksi perusteellisen sound checkin, jotta kaikki on valmista iltaa varten.

Lauantai 21.4.2018

Tavastian keikka meni loistavasti. Paikalla oli noin 500 ihmistä. Olemme myyneet Tavastian useita kertoja loppuun, mutta bändin tämän hetkiseen tilanteeseen nähden pidän 500 katsojaa ihan hyvänä suorituksena.

Tänään olemme keikalla Turussa. Saimme sovittua Tavastian ravintolapäällikön kanssa, että haemme tavarat pois keikkapaikalta vasta lauantaina iltapäivällä. Pystyimme siis keskittymään keikan jälkeen tuttujen kanssa oleiluun.

Keikkabussistamme on tyhjentynyt yön aikana jostain syystä akku. Onneksi kuljettajamme on käynyt tarkastamassa ajoneuvon kunnon hyvissä ajoin aamulla. Arvostan tällaista ennakointia ja omatoimisuutta erittäin paljon. Lauantaina avun saaminen tekniseen vikaan voi olla huomattavasti vaikeampaa kuin arkena.

Ei ole mikään itsestäänselvyys, että kuljettaja tarkistaa ajoneuvon kunnon perusteellisesti ja hyvissä ajoin ennen ajoa. Se on totta kai suositeltavaa, mutta kaikki eivät niin tee. Nyt säästyimme luultavasti pahalta aikatauluongelmalta.

Pääsemme Turkuun ajoissa ja keikkailta sujuu hyvin. Palaamme Helsinkiin jo samana iltana. Juhlimme syntymäpäivääni paluumatkalla bussissa. Tunnelma on erittäin vapautunut. Huomaan sen bändin muiden jäsenten rennosta naurusta ja virvoitusjuomapullojen kilinästä.

Viikkoanalyysi

Tämän viikon teemaksi nousi ihmisten roolittaminen asiantuntijaorganisaatiossa. Vaikka on tärkeää, että työmäärä jakautuu tasaisesti kaikkien kesken, on järkevää jakaa tehtäviä ihmisten erikoisosaamisen mukaan.

Joku voi olla parempi organisoimaan asioita kuin toiset. Joltain haastattelut ja sosiaalisen median päivittäminen voivat luonnistua helpommin kuin toisilta. Toinen voi taas olla graafisesti lahjakkaampi kuin muut. Olemme jakaneet vastuita yhtyeessämme tältä pohjalta.

Tällä viikolla aikataulut olisivat luultavasti menneet pieleen, jos tiettyjä tehtäviä olisi ollut hoitamassa joku muu kuin niihin erikoistunut työntekijä.

Esimerkkejä rooleista asiantuntijaorganisaatiossamme:

Esiintyminen

Kaikki lavalla tapahtuva toiminta. Vastuun jakavat yhtyeen kaikki kahdeksan jäsentä.

Roudaus

Tavaroiden kuljettaminen keikoille ja sieltä pois. Vastuun jakaa 10 henkilöä. Tehdään yleensä 3-4 hengen ryhmissä.

Media

Haastatteluiden antaminen, sosiaalisen median päivittäminen, tiedotteiden laatiminen yhdessä levy-yhtiön promoottorin kanssa. Vastuun jakaa 3-4 henkilöä.

Visuaalit

Oheistuotteiden suunnittelu, grafiikoiden luominen, verkkosivujen tuottaminen, valo- ja videokuvaus, keikkataltiointi. Vastuun jakaa 3-4 henkilöä.

Suunnittelu

Lyhyen ja pitkän aikavälin strategian pohtiminen. Neuvottelut levy-yhtiön ja yhteistyökumppanien kanssa. Ulkopuolisten tahojen kontaktointi. Vastuun jakaa 2-3 henkilöä.

Sisällöntuotanto

Musiikin säveltäminen, sanoittaminen ja tuottaminen. Vastuun jakaa 4-5 henkilöä.

Kuljetus

Aikataulujen suunnittelu, turvallisuus, ajoneuvojen huolto ja ylläpito. Vastuun jakaa 1-2 henkilöä.

Johto

Työtehtävien jakaminen, tulosten analysoiminen ja niihin reagoiminen. Osallistuu suunnitteluun. Vastuun jakaa 2-3 henkilöä.

Kun työtehtävät on jaettu järkevästi ja kuorma suunnilleen sama kaikilla, tulokset ovat parempia. Jos joku on tyytymätön työhönsä tai sen kuluttavuuteen, asia on otettava välittömästi käsittelyyn.

Pystyn vertailemaan tätä jälleen täysin Yleisradion urheilutoimituksessa tekemääni työhön. Siellä omia tehtäviään hoitavat johto, tuottajat, toimittajat, editoijat ja toimitussihteerit.

Lopputuloksen kannalta on tärkeää, että jokaisen erikoisosaamista hyödynnetään. Johto suunnittelee strategian ja hoitaa rekrytoinnin. Tuottajat delegoivat työtehtävät ja tekevät päätöksiä päivittäisessä toiminnassa. Toimittajat ja editoijat tuottavat sisältöä, jonka laadusta tuottajat ja johto ovat lopulta vastuussa. Sihteerit hoitavat juoksevien asioiden hoitamista ja mahdollistavat päivittäisen toiminnan sujuvuuden.

Toimitus ei voi toimia ilman yhtäkään näistä rooleista. Tiimin kasaamisessa on iso vastuu, minkä olen huomannut niin toimitustyössä kuin yhtyeessäkin. Mitä enemmän eri osa-alueiden asiantuntijoita ympärilleen kokoaa, sen helpommaksi oma työ muuttuu.

Toimintamme ytimessä olen kuitenkin pyrkinyt säilyttämään ajatuksen joukkuepelaamisesta. Tunnettu ja menestynyt koripallovalmentaja Henrik Dettmann (2018) toteaa Yle Urheilun verkkosivuilla julkaistussa kolumnissaan, että parasta lopputulosta ei saada aikaan parhailla yksilöillä. Dettmannin mukaan parhaiten menestyvät ne ryhmät, joilla on hyviä yksilöitä ja vahva kemia.

Dettmannin ajatuksissa on samaa vivahdetta kuin Meredith Belbinin tiimityöstä tekemissä havainnoissa, joita Raimo Pitkänen (2010, 113-115) esittelee kirjassaan *Johtamisen suurinmoinen keveys*.

Keskinkertaisuuksien tiimi menestyy usein paremmin kuin huippuosaajista koostuva tiimi. Erilaisuus ja yhteisen tavoitteen eteen toimiminen ovat avainasioita. (Pitkänen 2010, 113.)

Ideoija	Luova ongelmanratkaisija, suurpiirteinen
Tiedustelija	Innostunut kommunikoija, lyhytjänteinen
Koordinaattori	Organisoiva johtaja, manipuloiva kunnian ottaja
Muokkaaja	Dynaaminen paineensietäjä, aggressiivinen ja loukkaava
Arvioija	Objektiivinen strategi, ylikriittinen
Tiimityöskentelijä	Sovitteleva diplomaatti, päättämätön
Toteuttaja	Luotettava suorittaja, joustamaton
Viimeistelijä	Tunnollinen laadunvarmistaja, ylihuolehtiva
Asiantuntija	Omistautunut ammattilainen, kapea-alainen

Kuvio 3. Meredith Belbinin tiimiroolit vahvuuksineen ja heikkouksineen (Pitkänen 2010, 115)

Tiimiroolit elävät ja ne muodostavat parhaimmillaan tasapainoisen kokonaisuuden. Roo-
lien ja luonteenpiirteiden ongelmakohtia on kuitenkin opittava tunnistamaan. Niitä ovat esi-
merkiksi ideoijan mustasukkainen idean omistajuus, muokkaajan ärtyminen muiden hitau-
teen, arvioijan taipumus tappaa ideointi tai koordinaattorin tyyli ottaa kunnia tiimin saavu-
tuksista. (Pitkänen 2010, 115-116.)

Tunnistan monia Belbinin kuvaamia tiimirooleja (kuvio 3) organisaatiostamme. Olen itse
usein koordinaattorin ja tiimityöskentelijän rooleissa. En tunnista itsestäni koordinaattorin
mahdollista manipuloivaa otetta (kuvio 3). Sovittelevana tyyppinä huomaan kuitenkin ajoit-
tain vellovani päättämättömässä tilassa, koska yritän miellyttää kaikkia.

3.5 Seurantaviikko 5

Maanantai 23.4.2018

Rumpalimme, perkussionistimme, kitaristimme ja basistimme käyvät äänittämässä tausta-
nauhan tulevan sunnuntain televisioesiintymistämme varten. Monesti suorissa televisiolä-
hetyksissä bändit esiintyvät niin sanotusti playbackinä tai singbackinä. Tämä johtuu siitä,
että televisioesityksistä halutaan mahdollisimman laadukkaita mahdollisimman pienellä
riskillä. Aikaa tavaroiden siirtelylle ja piuhojen kytkemiselle on usein vain kymmeniä se-
kunteja, jos sitäkään.

Meidän yhtyeemme on kuitenkin usein tehnyt kappaleista niin sanotun studioliveversion,
jossa instrumentit kuulostavat orgaanisemmilta kuin levyversiossa. Tämä tuo televisio-
esiintymiseen aivan erilaisen tunnelman. Instrumentit tulevat taustanauhalla aivan samalla
tavalla kuin normaalissa singbackissä, mutta yleisölle esitys kuulostaa enemmän liveltä.

Perjantai 27.4.2018

Tällä viikolla esiinnyimme perjantaina Jyväskylässä ja lauantaina Vaasassa. Sunnuntaina
vuorossa on televisioesiintyminen Angel Filmsin studiolla Helsingissä. Kierrämme Jyvä-
skylän ja Vaasan keikat bussilla, mutta olemme vuokranneet pakettiauton sunnuntain tv-
vetoa varten. Tällöin kuskimme voi lähteä meidät studiolle vietyään bussilla kotiin Loi-
maalle.

Vuokraamme pakettiautot aina firmasta, jonka toimisto ei ole auki viikonloppuisin. Auton
avaimet on noudettava viimeistään perjantaina iltapäivällä. Tiedon auton sijainnista
saamme tekstiviestillä viikonlopun aikana.

Tällä kertaa poikkeusjärjestelyn takia sekä auto että avaimet ovat noudettavissa helsinkiläisestä hotellista sunnuntaina aamupäivällä. Tämä tiedotetaan kuitenkin meille epäselvästi ja yksi bändin jäsenistä käy kyselemässä avaimia toimistolta jo perjantaina. Onneksi tauko keskellä työpäivää mahdollisti toimistolle käymisen, joten hukkareissu ei harmita häntä liikaa.

Lähdemme kohti Jyväskylää kello 13. Emme pysähdy matkalla, koska perillä saamme Tanssisali Lutakon henkilökunnan valmistaman maittavan lounaan. Ruuan jälkeen suoritamme normaalit rutiinit eli soundcheckin ja majoittumisen. Hotellin sijaan olemme Lutakon omassa bändimajoituksessa, joka muistuttaa hieman armeijajyksikön tupaa metallisine kerrossänkyineen.

Illan esiintyminen menee hyvin ja yleisö vaikuttaa nauttivan. Pakkaaminen on hoidettava heti keikan jälkeen, mikä venyttää nukkumaan pääsemistä. Saamme kuitenkin melko pitkät yöunet, koska majoitus on klubin yläkerrassa ja lähtö Vaasaan on vasta puoliltapäivin lauantaina.

Lauantai 28.4.2018

Saavumme Vaasaan noin kello 16. Laulusolistimme voivat yleensä saapua soundcheckiin muita myöhemmin, koska ensimmäinen tunti kuluu yleensä backlinen kasaamiseen ja instrumenttien testaamiseen.

Kuten usein aiemminkin, sovimme, että ilmoitan laulusolisteille arvion kellonajasta, jolloin heitä tarvitaan. Molemmat myöhästyvät ilmoittamastani ajasta yli varttitunnin. Hermoni ovat tänään jostain syystä kireämmällä kuin aiemmin tänä keväänä. Lähetän WhatsApp-ryhmäämme muutaman tylyn viestin. Soundcheck jäi nyt heiltä väliin.

Soundcheckin tekeminen koko bändillä ei ole välttämätöntä jokaisella keikalla. Jokainen keikkapaikka on kuitenkin hyvin erilainen varsinkin klubiympäristössä, joten on hyödyllistä testata yhteissoittoa aina, kun se on mahdollista. Siitäkin huolimatta, että olemme tehneet hyvät pohjat PA-treeneissä.

Yhteisen illallisen jälkeen rentoudun ja alan odottaa illan esiintymistä. Vaasalainen keikkapaikka on loppuunmyyty.

Keikka sujuu erinomaisesti. Sen jälkeen tervehdimme muutamia tuttuja ja siirrämme tavarat pikavauhdilla bussiin. Lähdemme Helsinkiin kello seitsemältä aamulla, joten sovimme treffit hotellin aulaan kello 06.45.

Pääsemme nukkumaan noin kello 02.00. Lähetän varotoimena WhatsApp-ryhmäämme hotellihuoneen numeron, jossa eräs heikompi aamuherääjä majoittuu.

Sunnuntai 29.4.2018

Käytämme tänä aamuna niin sanottua tuplasakkojärjestelmää. Sovitusta tapaamisajasta myöhästyneet joutuvat maksamaan sovitun sakkosumman bändin virkistyskassaan tuplana, koska meillä ei ole yksinkertaisesti varaa myöhästyä aikataulusta.

Kukaan ei onneksi myöhästy. Olemme perillä Angel Filmsin studiolla puoliltapäivin. Esiintymme X Factor -laulukilpailun live-lähetyksessä artistivieraana. Osuutemme on harjoiteltava kameroiden kanssa hyvissä ajoin.

Päivästä tulee jälleen kerran pitkä. Olemme nukkuneet hotellissa nelisen tuntia ja sen jälkeen bussissa muutaman tunnin katkonaisesti. Varsinainen tv-esiintyminen on vasta kahdeksan jälkeen illalla, joten joudumme notkumaan studiolla ainakin kahdeksan tuntia.

Osa ottaa torkut studion lämpiön lattialla, osa lähtee käymään kävelyllä. Päivä matelelee todella hitaasti. Välillä mietin, minkä takia aikataulut on pakko survoa niin tiukoiksi. Harva pääsee kuitenkaan esiintymään sadoille tuhansille ihmisille tv-lähetyksessä, joten mahdollisuudesta on pakko ottaa kaikki irti.

Kun esiintymisemme aika koittaa, meillä on noin minuutti aikaa siirtää tavaramme lavalle. Onneksi tuotanto on hankkinut meille tarpeeksi apukäsiä.

Esiintymisen jälkeen katsomme sen heti YouTubesta. Onneksi teimme studioliven, sillä esitys kuulostaa erittäin hyvältä. Viikko saa onnistuneen päätöksen.

Olen iloinen, etten ole tänään roudausvuorossa. Lyhyiden yöunien ja pitkän matkustuksen lisäksi kolme bändimme jäsentä on joutunut hakemaan pakettiauton helsinkiläisen hotellin pihasta, lastaamaan tavaramme autoon ja viemään ne vielä treenikämpällemme viikon päätteeksi.

Viikkoanalyysi

Päällimmäisenä tästä viikosta jäi mieleen se, miten pitkällä keikkareissuilla pysyttäisiin mahdollisimman virkeänä. Keho on koetuksella jo pelkästään roudaamisesta, bussissa istumisesta ja fyysisesti rankkojen keikkojen soittamisesta. Sen lisäksi unet jäivät usein vähiin.

Vähäinenkin alkoholin käyttö vaikuttaa unen laatuun. Samalla elimistö palautuminen rasiuksista heikentyy. Sekä fyysistä että henkistä palautumista tapahtuu erityisesti nukkumisen ensimmäisinä tunteina. Mitä enemmän alkoholia on käyttänyt, sitä heikkolaatuisempaa palauttava uni on. Alkoholin käyttö tihentää sydämen sykeväliä, mikä hidastaa palautumista. Vaikka alkoholin vaikutuksesta unen laatuun on tietoa, saatetaan sitä edelleen käyttää stressin lievittämiseen tai jopa nukahtamislääkkeenä. (Pietilä ym. 2018.)

Olen itsekin ottanut joskus lasillisen punaviiniä ja ajatellut, että uni tulisi helpommin. Kokeuksistani olen kuitenkin huomannut, että vaikka uni tulee, olo aamulla on väsynyt.

Yksi musiikki- ja viihdealan vitsauksista on liberaali alkoholikulttuuri. Ennen keikkoja nautitaan usein alkoholia. Yleensä esiintymisten jälkeen vielä enemmän. Seuraavaan keikkapaikkaan matkustetaan kankkusessa.

Monesti paukut väliin jättävät muusikot joutuvat perustelemaan valintaansa, kuten laulaja Irina toteaa Meeri Niinistön (2015) kirjoittamassa artikkelissa Yle Uutisten verkkosivuilla: ”Sitä olen miettinyt, että meille muusikoille ilmainen viina on itsestäänselvyys, aina on takahuoneessa alkoholia. Joskus joudun muistuttamaan, että onhan täällä tämä olutkori, mutta haluaisin myös vettä, olisiko jotain alkoholitonta. Silloin ärsyttää, että automaattisesti ajatellaan, että muusikko pärjää, jos sillä on olutta ja jaloviinaa.”

Olen huomannut selkeän muutoksen alkoholin käytössä viime vuosina. Muutos koskee mielestäni niin yhtyettämme kuin koko alaa. Aamuun asti juhlimisen sijaan monet menevät lepäämään niin ajoissa kuin mahdollista.

Toki juhliakin järjestetään. Toiset porukat juhlivat enemmän kuin toiset. Yleinen suuntaus vaikuttaa kuitenkin olevan, että muusikot panostavat hyvinvointiinsa aiempaa enemmän.

Tänä viikonloppuna noudatimme mielestäni poikkeuksellisen maltillista linjaa alkoholin kanssa. Kaikki tiesivät, että sunnuntain tv-esiintymisessä on oltava niin virkeänä kuin mahdollista. Etukäteen oli tiedossa myös, että edellisen yön unet jäivät lyhyiksi.

Emme ole laatineet organisaatiomme mitään tiettyä rajaa esimerkiksi alkoholin nauttimisesta ennen keikkaa. Yhteiset pelisäännöt meillä kuitenkin on.

Ensimmäisten kiertueiden aikana saattoi tulla ylilyöntejä, kun kaikki oli uutta ja hohdokasta. Jossain vaiheessa keskustelimme aiheesta yhdessä ja sovimme, että jokainen ottaa erityiseen tarkkailuun, missä kunnossa lavalle mennään. Sen jälkeen linjasta ei ole tarvinnut keskustella vuosiin.

Missään vaiheessa alkoholi ei ole kuitenkaan vaikuttanut esiintymistemme laatuun. Kyse on enemmän organisaation sisäisestä tasapainosta. Mielestäni jokaisella vakavasti otettavalla organisaatiolla on oltava yhdessä luotu arvomaailma. Se perustuu toisten kunnioittamiseen ja luottamuksen ilmapiiriin. Jos tästä poiketaan, yhteisistä säännöistä on keskusteltava uudelleen.

Myös ravinto ja liikunta ovat erittäin tärkeä osa virkeänä pysymistä. Monet syövät aiempaa terveellisemmin kiertueella ja käyvät esimerkiksi soundcheckin ja keikan välissä lenkillä tai tekemässä pienen kuntosaliharjoituksen. Huomasin sunnuntain tv-esiintymistä ennen, että pienten välipalojen syöminen piti oloni melko virkeänä läpi päivän.

Yhtyeessämme on mielestäni kannustava ilmapiiri liikkumiseen ja ravitsevasti syömiseen. Välillä olemme käyneet urheilemassa yhdessä. Tämä viikonloppu oli jälleen osoitus siitä, että työn jälki on erinomaista, kun perusasiat, kuten lepo ja ravinto ovat kunnossa taustalla. Yksi huonommin nukuttu yö ei pilaa kokonaisuutta.

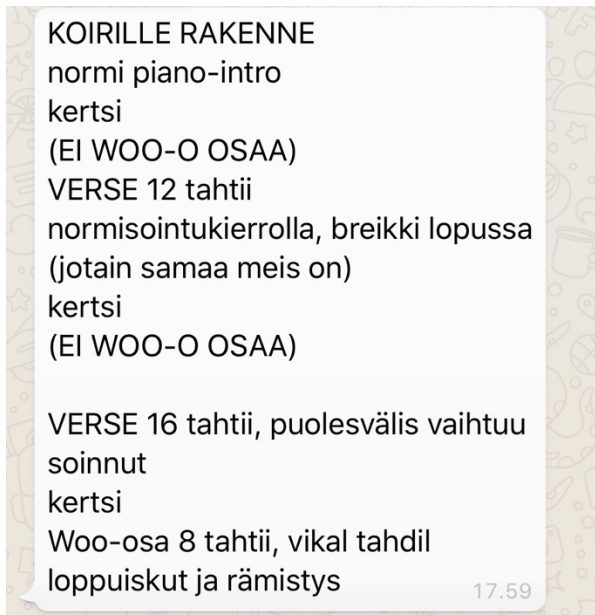
3.6 Seurantaviikko 6

Torstai 14.6.2018

Kesän festivaalikausi on täydessä vauhdissa. Tänään esiinnyimme Helsingissä ulkoilma-keikalla. Illan esiintyjiin kuuluvat myös myös kaksi muuta artistia. Illasta tulee hauska, koska tunnemme molemmat yhtyeet erittäin hyvin.

Olemme puhuneet alkuviikosta, että kaikki yhtyeet voisivat päättää illan johonkin yhteisnumeroon. Meidän keikkamme on ohjelmassa illan viimeisenä. Olemme päätyneet siihen, että esitämme yhdessä Cheekin *Timantit on ikuisia* –kappaleen, joka kuuluu *History Of Finnish Rap* –nimiseen potpuriimme, jota esitämme usein keikoillamme.

Asian yksityiskohtien sopiminen on jäänyt keikkapäivään. Keskustelemme WhatsAppin välityksellä siitä, millä rakenteella kappale esitetään. Lopulta eräs yhtyeemme jäsen tarjoaa ratkaisun (kuva 2).



Kuva 2. *Timantit on ikuisia* -rakenne

Roudausvuorossa olevat bändin jäsenet vievät soittotavaramme keikkapaikalle jo aamupäivällä. Koska illan aikataulu on tiukka, bändien väliset vaihdot suoritetaan festivaalityyliin niin sanotuilla linjacheckeillä.

Saavumme keikkapaikalle illalla hiukan eri aikoihin. Ennen esiintymistämme on tarkoitus katsoa muiden keikat ja syödä. Ruokailusta ei ole tarkkaa tietoa, joten ensimmäinen keikkapaikalle saapuva joutuu kyselemään ruokalippujen ja ruokailupaikan perään.

Samoin backstagelle kulkeminen on tehty hankalaksi, koska meille ei ole mitään rannekeita, joista turvamies voisi tunnistaa esiintyjät. Joudumme siis yksitellen käymään esittäytymässä turvamiehelle.

Soittoaajat on ilmoitettu niin, että ensimmäinen yhtye aloittaa kello 19.00 ja soittaa 45 minuuttia. Toinen yhtye on vuorossa kello 20.00 ja heidänkin keikkansa kestää 45 minuuttia. Me nousemme lavalle kello 21.00 ja lopetamme kello 22.00 mennessä.

Vaihtoaajat ovat harvinaisen tiukat. 15 minuutissa ehtii ehkä juuri ja juuri saamaan edellisen esiintyjän tavarat pois lavalta. Sen lisäksi pitäisi kytkeä seuraavan esiintyjän laitteisto

kiinni ja testata, että kaikki toimii. Olemme tehneet onneksi tämän varalle järjestelyjä ja kytkeneet sen verran soittimia valmiiksi lavalle kuin mahdollista.

Toinen yhtye haluaa tiukasta aikataulusta huolimatta esittää 65 minuutin show'n ja aloittaa jo noin kello 19.50. Tämä on mahdollista, koska ensimmäinen yhtye soittaa vain puolisen tuntia. Toisen esiintyjän keikan pidempi kesto sopii meille, mutta emme ole tietoisia, että keikkapaikan tiukka meluraja on kello 22.00.

Tiedotan Instagram-tilillämme, että keikkamme alkaa noin kello 21.30. Heti tämän jälkeen järjestävä taho tulee ilmoittamaan, että meidän on pakko lopettaa soitto kello 22.00 melurajan takia. Kiroan ääneen.

Tämän jälkeen alamme ratkaista ongelmaa. Luovumme ensin ajatuksesta esittää *Timantit on ikuisia* yhdessä. Pudotamme setistämme lisäksi kaksi kappaletta pois. Näillä muutoksilla arvioimme, että ehdimme lopettaa kello 22.00, jos vaihto sujuu rivakasti.

Toinen yhtye lopettaa kello 21.05, ja sujahdamme lavalle kasaamaan omia tavaroitamme. Olemme kuin olemmekin soittovalmiina noin kello 21.15. Solistimme pitävät välispiikit mahdollisimman lyhyinä. Kun viimeinen kappaleemme *Madafakin darra* alkaa, katson, että kello on 21.58. Keikka päättyy kolme minuuttia melurajan jälkeen. Tämä on kuitenkin järjestäjille ok.

Päivän kommelluksista oppineena voin sanoa, että järjestäjän ilmoittamaa showtimea ei voi muuttaa keskustelematta heidän kanssaan. Nyt oletin, että asiasta oli sovittu henkilökunnan kanssa. Yksi tärkeimmistä saamistani kasvatusopeista on *Älä oleta*.



Kuva 3. Esiintyminen Hernesaaren rannassa 14.6.2018 (Kuva: Kalle Kirjalainen)

Perjantai 15.6.2018

Hyppään keikkabussin kyytiin Ruskeasuon bussivarikon tienoilta. Olen hakenut uuden taustalakanamme Pitäjänmäestä kesän festivaalikeikkoja varten. Tänään esiinnyimme Tampereella.

Laulusolistimme Roopen isä Eppu Salminen on tulossa keikalle vierailemaan. Hän esittää tietyn kohdan kappaleessa *Madafakin darra*. Asiassa ei ole muuten mitään ihmeellistä, mutta lava ja keikkapaikan katettu osuus ovat ahtaita. Meidän on selvitettävä, miten Eppu kulkee lavalle tekemään yllätysesitintymisen.

Eppu saapuu soundcheckiin, joten katsomme hänen kanssaan reitin, josta hän pääsee lavan takaa sisään. Myös osallistuminen illan esitykseen sujuu hyvin.

Lauantai 16.6.2018

Tänään matkustamme Vaasaan, jossa esiinnyimme paikallisella festivaalilla. Olemme kuitenkin saaneet kutsun ruokailemaan tamperelaiseen siipiravintolaan, joten yritämme saada ruokailun sopimaan aikatauluun.

Ongelma on, että ravintola aukeaa vasta silloin, kun meidän pitäisi jo lähteä ajamaan Vaasaan. Nipistämme kuitenkin hiukan matkalla pidettävästä tauosta, jotta ehdimme syömään Tampereella pikaisesti.

Onneksi olimme laskeneet Vaasaan ajamiseen hieman ylimääräistä aikaa. Tämä mahdollisti pienen yhteisen ravintolakokemuksen kiireisen kiertueen keskellä.

Suomea kiertäessä voi sattua mitä tahansa: onnettomuus, auton hajoaminen tai jotain muuta yllättävää. Sen takia aikatauluihin on syytä lisätä hieman ylimääräistä varsinkin kaupungista toiseen liikuttaessa.

Sunnuntai 17.6.2018

Vaasan keikka meni mainiosti. Olemme sopineet lähdön kotiin kello 10.30. Yksi bändin jäsen ei kuitenkaan saavu sovittuun aikaan hotellin aulaan. Menemme bussiin odottamaan.

Virhe. olisi pitänyt heti alkaa selvittää, miksei myöhästynyt henkilö ole paikalla. Nyt ihmettelimme tilannetta kymmenisen minuuttia ennen kuin aloimme selvittää, onko hän mahdollisesti nukkunut pommiin.

Emme ole tällä kertaa lähettäneet listaa huonejaosta WhatsApp-ryhmäämme, joten emme edes tiedä, missä hotellihuoneessa kadoksissa oleva jäsen on. Kaksi bändiläistä menee hotellin aulaan ja pyytää vastaanottovirkailijaa soittamaan myöhässä olevan henkilön huoneeseen. Ei vastausta.

Joitakin tilanne ärsyttää, toisia huvittaa. Osa kiroaa sitä, että kotiin lähteminen viivästyy. Osa ehdottaa kovaan ääneen, että myöhästynyt henkilö voi matkustaa kotiin junalla. Osa rauhoittelee muita ja suhtautuu tilanteeseen tyynesti bussin oleskelutilan nojatuoleissa röhnöttäen.

Löydämme kadonneen yhtyeen jäsenen lopulta toisesta huoneesta. Huonejaoissa oli käynyt sekaannus eivätkä nimilistat vastanneet todellisuutta. Pääsemme lähtemään kotiin noin puoli tuntia myöhässä.

Viikkoanalyysi

Hernesaaren keikan aikataulusäätö oli todella paha moka. Meidän olisi mielestäni pitänyt ottaa aktiivisempi rooli soittoaikojen ja mahdollisen melurajan selvittämisessä. Toisaalta keikkajärjestäjä ei ollut maininnut melurajaa meille toimitetussa ajolistassa.

Muutimme kuitenkin sovittuja soittoaikoja omin päin ja tiedotimme niistä vieläpä sosiaalisessa mediassa. Kun saimme kuulla melurajasta, esiintymiseemme oli niin vähän aikaa, että päätimme vain poistaa viestin sosiaalisen median kanavoistamme. Sosiaalinen media on parhaimmillaan loistava väline viestintään, mutta siinä on omat kompastuskivensä. Julkaisukynnys on matala, mikä voi johtaa harkitsemattomiin tai virheellisiin julkaisuihin (Pesonen 2012, 204).

Hyvä puoli asiassa oli, että ne, jotka keikkaa olivat tulleet katsomaan, olivat luultavasti paikalla oikeaan aikaan joka tapauksessa. Tämä oli kuitenkin hyvä oppitunti tiedottamisesta. Asia olisi ehdottomasti pitänyt varmistaa järjestävän tahon kanssa ennen omaa tiedotustamme.

Viestinnän on oltava mahdollisimman selkeää tilanteissa, joissa on paljon muuttujia. Nyt tiedotimme aikataulumuutoksesta hätäisesti ja jouduimme korjaamaan jälkiämme myöhemmin.

Vertaisin tätä toimitusympäristössä esimerkiksi siihen, että tv-lähetysten aikataulu muuttuu. Tiedotamme asiasta ulospäin, kun se on varmistettu televisiokanavan johdon kanssa. Ulospäin annettua informaatiota on vaikeaa ja raskasta muuttaa varsinkin, jos uusi aikataulu halutaan isomman massan tietoon. On siis oltava hyvin varovainen, millaista informaatiota ja millä aikataululla ulospäin annetaan.

Kokenut viestinnän ammattilainen Jouni Heinonen (2008) esittää, että ihmiset muodostavat aina kokemustensa perusteella oman käsityksensä organisaatiosta. On siis organisaation oma valinta, haluaako se vaikuttaa ihmisten mielikuviin. Maine on keskeinen menestys- ja riskitekijä. Organisaatio voi vaikuttaa siihen viestinnällään. (Heinonen 2008, teoksessa Aula 2008, 61-62.)

Jos keikkamme olisi jäänyt lyhyeksi, olisimme toki voineet tiedottaa, ettemme tienneet melurajasta. Yleisön mielikuviin tilanne olisi kuitenkin todennäköisesti jäänyt meidän mokanamme. Sitä se myös olisi ollut. Kriisiviestinnän yksinkertaiset askelmerkit ovat käyttökelpoisia viestinnän pienemmissäkin ongelmatilanteissa.

Oma organisaatio on pidettävä ajan tasalla tapahtumista. Myös yleisöä on kunnioitettava ja kerrottava heille tarvittava tieto. Median toimintaa kannattaa ennakoida ja pitää tiedotusvälineet ajan tasalla. Mahdollisissa haastattelutilanteissa on aina puhuttava totta, koska totuus paljastuu kuitenkin. Vähättely ja selittely on turhaa. Tilanteen laukeamisen jälkeen mediaa on seurattava ja jatkettava tiedottamista. (Lehtonen 1999, 147-148.)

Varsinaista velvollisuutta ulospäin tiedottamiseen ei ole paitsi pörssiyrityksillä. Yleensä toiminnan, tuotteiden ja palveluiden saama julkisuus on kuitenkin tärkeää. Tieto ja mielikuvat liikkuvat, kun ihmiset ovat vuorovaikutuksessa. Tämän takia myös mediasuhteiden ylläpito avainhenkilöihin ja vaikuttajiin on tärkeää. (Pesonen 2012, 116.)

3.7 Seurantaviikko 7

Torstai 21.6.2018

Juhannusviikonlopun ohjelmassa ovat esiintymiset Raumalla torstaina, Himoksella perjantaina ja Tahkolla lauantaina. Himoksen ja Tahkon keikan välisen yön vietämme perheeni kesämökillä Keski-Suomessa.

Keikka Raumalla on jo iltapäivällä, joten lähtö Helsingistä on kello 9.30. Peräti viisi henkilöä on myöhässä sovitusta lähtöajasta. Bändin sakkokassaan kertyy lisää rahaa ja tilanne otetaan huumorilla. Vapautunut nauru raikaa keikkabussin edustalla, kun odottelemme myöhästyneitä.

Onneksi kukaan ei ole myöhässä enempää kuin parikymmentä minuuttia. Lähdemme matkaan vähän ennen kello kymmentä.

Matkalla pidämme pikaisen kahvitaun, jonka ajaksi yksi bändin jäsenistä jää lukkoon bussiin. Hän oli nukkunut punkassa eikä herännyt pysähdyspaikalla. Taukomme venyy hieman, kun hän käy lopuksi vielä hakemassa kahvinsa.

Pääsemme Raumalle kuitenkin ajoissa ja avaamme juhannusfestivaalin onnistuneella keikalla. Ajamme yöksi Jyväskylään.

Perjantai 22.6.2018

Juhannusviikonlopun toinen keikka on Himoksella. Esiinnyimme onneksi teltassa, joten epävakainen sääennuste ei aiheuta toimenpiteitä. Joskus olemme joutuneet tekemään

nopeita päätöksiä kesken keikan rankkasateen vuoksi. Soittimia on jouduttu vetämään lavan takaosaan katoksen alle ja lavan etuosaa kuivaamaan vesilammikoista.

Nyt tätä ongelmaa ei ole ja keikalla on hieno tunnelma. Koleahkosta juhannuskelistä huolimatta joudun käyttämään hikipyhettä keikalla. Hikipisarat tippuvat kesken keikan silmiin, mikä kirvelee. Samaan aikaan tuntuu kuitenkin hyvältä.

Keikan jälkeen ajamme perheeni kesämökille, joka on sopivasti matkan varrella lauantain keikkapaikalle.

Lauantai 23.6.2018

Mökillä vietetyn yön jälkeen jatkamme matkaa Tahkolle, jossa on juhannusviikonlopun viimeinen keikkamme. Koska kaikki eivät mahtuneet yöksi mökille, muutama henkilö majoitui vähän matkan päässä hotellissa. He saapuvat taksilla keikkabussin luokse aamulla ja jatkamme matkaa.

Tahkon keikan jälkeen matka jatkuu vielä Helsinkiin ja kotiin. Ajopäivästä tulee siis erittäin pitkä. Tämän takia majoitimme kuskimme hotelliin edellisenä yönä. Mökillä unet olisivat voineet jäädä vähempään, mikä olisi hankaloittanut kotimatkaa merkittävästi.

Liikenteessä turvallisuus on kaikista tärkein asia. Se korostuu, kun isoja ihmis- ja tavaramääriä liikutellaan ympäri Suomea raskaan kaluston ajoneuvoilla. Tämän takia palkkaamme kaksi kuskia aina, kun tilanne vaatii. Kuskeilla on myös aina omat yhden hengen huoneet, jotta lepääminen onnistuu.

Tahkon keikan jälkeen nostamme heti kytkintä ja ajamme suoraan Helsinkiin. Pidämme matkalla yhden pidemmän ruokatauon ja pari lyhyempää kahvitaukoa. Saavumme Helsinkiin noin kello 03 aamuyöllä.

Viikkoanalyysi

Kehitin sakkojärjestelmän yhtyeeseemme, jotta kaikkien jäsenten työmäärä olisi samanlainen. Olen huomannut, että pitkällä aikavälillä organisaatiossa syntyy ongelmia, jos ongelmia ei käsitellä heti. Myöhästelystä alkoi tulla pieni ongelma yhtyeessämme jo ensimmäisinä vuosina.

Välillä tuntui, että osa bändiläisistä ei osallistunut roudaamiseen treenikämpällä vaan saapui paikalle juuri, kun olimme saaneet pakkaamisen valmiiksi. Jotta ongelma ei olisi kasvanut isommaksi, otimme urheilujoukkueissa hyödylliseksi havaitun sakkojärjestelmän käyttöön. Myöhästymisestä maksetaan tietty summa bändin sakkokassaan, jonka varat käytetään esimerkiksi virkistyspäivään.

Kuten aiemmin päiväkirjassa kerroin, joskus käytämme tuplasakkoja, jos aikataulu on todella tiukka. Se luo isomman paineen olla ajoissa paikalla. Jääkiekkoseura Kajaanin Hokki (2015) on julkaissut verkkosivuillaan artikkelin, jossa sakkojärjestelmää esitellään. Artikkeleista selviää muun muassa, että joukkue käyttää pelipäivänä tuplasakkoja.

Korostan, että myöhästely ei ole koskaan ollut iso ongelma yhtyeessämme. Koen kuitenkin, että sakkojärjestelmän myötä monet saivat pienetkin aikatauluongelmansa kuriin eikä tilanne lähtenyt käsistä. Sakkojärjestelmä on vaikuttanut bändimme dynamiikkaan positiivisesti. Kaikkia kohdellaan samalla tavalla ja sakkosummat ovat ennakkoon määrätty.

Perustelen sakkojärjestelmää oikeudenmukaisuudella. Olennaista on myös, että sakkojärjestelmästä on sovittu ja sitä on hiottu yhdessä organisaation jäsenten kesken.

Organisaation jäsenet kokevat oikeudenmukaisuutta, mikäli ongelmatilanteisiin tartutaan jämäkästi ja tasapuolisesti. Liiallinen joustavuus koetaan epäoikeudenmukaiseksi. Kun työntekijät pääsevät mukaan suunnitteluun, he tuntevat oikeudenmukaisuutta. (Kuusela 2013, 125-126.)

Organisaatiomme rakenne sopii hyvin nykyaikaiseen malliin, jossa asiantuntijat tulisi nähdä johtajan yhteistyökumppaneina. Alaisajattelu ja ylhäältä alaspäin johtaminen ovat asenteellisesti vanhentuneita: asiantuntija on enemmän itsensä johtaja (Åhman 2004, 34-35).

Säännöt ja liiallinen byrokratia voidaan mieltää toki organisaatiossa heikkoudeksikin. Pauli Juutin (2006, 216) mukaan ylikorostunut sääntöjen käyttö leimaa organisaation toimintaa virkavaltaistuneeksi, joka jyrää henkilöstön omaehtoisen ajattelun ja tilannetajun. Uskon kuitenkin, että toimivassa organisaatiossa on oltava yhdessä luodut pelisäännöt. Kun ne ovat kaikille oikeudenmukaiset, organisaation arki on helpompaa. Kokemusteni perusteella ilman yhteisiä sääntöjä organisaatio ei voi toimia halutulla tavalla ja paras lopputulos jää usein saamatta.

Sakkojärjestelmän lisäksi olemme käyttäneet yhtyeessä roudaus- ja ajovuoroja. Kolme yhtyeen jäsentä hoitaa tiettyyn keikkaan liittyvän roudauksen ja he sopivat keskenään, kuka ajaa keikka-autoa. Bussin vuokraamisen ja ammattikuskin palkkaamisen jälkeen ajamisesta ei ole tarvinnut huolehtia itse. Edelleen hoidamme kuitenkin ajovuorot keskenämme pääkaupunkiseudulla tehtävillä keikoilla.

Olen havainnut vuosien aikana, että organisaatio toimii parhaiten, kun yhteishenki on hyvä. Mikään ei syö yhteishenkeä pahemmin kuin se, että toinen kokee kantavansa suurempaa taakkaa tai työmäärää kuin toinen. Minun onkin helppo yhtyä entisen arkkipiispan John Vikströmin ajatuksiin, jotka löysin Pitkäsen (2010, 202) teoksesta: ”Työntekijät sitoutuvat, jos he voivat hyväksyä sekä yhteisön toimintaperiaatteet että sen arvot ja päämäärät.”

Vikström käytti niin sanottua Lippu ja pilli -vertausta havainnoimaan etiikan kahta ulottuvuutta. Luottamus syntyy mallilla, jossa lippu näyttää suuntaa ja pilli soi, jos tehdään väärin tai rikotaan sääntöjä. Yritys tarvitsee sekä lipun että pillin, jotta työntekijät sitoutuvat. (Pitkänen 2010, 201-202.)

Täydelliseen tasapainoon on mahdotonta päästä, mutta sakkojärjestelmä, vastuiden jakaminen ja roudausvuorot ovat meidän organisaatiossamme olleet avaimia hyvinvointiin.

3.8 Seurantaviikko 8

Perjantai 29.6.2018

Tänään esiinnyimme jälleen Himoksella. Siellä on festivaaleja läpi kesän, joten useampi yhtye esiintyy samassa paikassa monta kertaa.

Olen ollut kuluneen viikon lomailemassa kesämökillä ja tulen suoraan sieltä keikkapaikalle. Muut hyppäävät keikkabussin kyytiin Helsingissä. Muutama organisaatiomme jäsen on ulkomailla, joten kokoonpanomme on tänään hieman normaalia pienempi.

Kiertueella mukana oleva henkilömäärä saattaa vaihdella viikosta toiseen. Joskus olemekin odottaneet lähtöpaikalla henkilöä, joka ei ole tulossa mukaan keikalle. Jotta tällaista ei sattuisi tänään, lähetän WhatsApp-ryhmäämme muistutuksen siitä, ketkä ovat poissa.

Saavun Himokselle hieman ennen muuta yhtyettä. Esiinnyimme Himoksen päälavalla Martin ja Tepon jälkeen.

Kun keikka on ohi, ajamme bändissämme soittavan veljeni kanssa kesämökillemme. Muut menevät yöksi Helsinkiin, koska huomenna esiinnyimme Tampereella.

Lauantai 30.6.2018

Päivän keikka on huvipuisto Särkänniemessä. Kyseessä on ilmaistapahtuma, johon pääsevät kaikenikäiset. Se on harvinaista. Yleensä keikkamme ovat täysi-ikäisille tarkoitettuissa ravintoloissa tai festivaaleilla. Valtaosa keikoista on myös maksullisia.

Olemme veljeni kanssa junassa matkalla Tampereelle, kun saamme verenpainettani nostattavan viestin bändimme WhatsApp-ryhmään. Yksi bändin jäsenistä ehdottaa, että soittaisimme Särkänniemessä hieman erilaisen setin kuin normaalisti, koska yleisössä on todennäköisesti paljon pieniä lapsia. Bändin jäsen ehdottaa, että vaihdamme *Kusipää*-nimisen aloituskappaleemme salonkikelpoisempaan *Biisonit*-kappaleeseen.

Ensimmäinen reaktioni on, että settilistan muuttaminen lapsiyleisön edessä on tekopyhää ja laskelmoitua. Laitan WhatsApp-ryhmään viestejä, joissa sanon olevani hyvin vahvasti settilistan muuttamista vastaan. Koen, että esiintyvän artistin kuuluu saada esittää ohjelmistoaan sellaisena kuin haluaa: on keikan tilaajan vastuulla, että artisti sopii tapahtumaan.

Viestittelimme aiheesta kiivaissa tunnelmissa. Keskusteluun osallistuu useampi bändin jäsen. Osa on vahvasti settilistan muuttamisen kannalla ja osa melko neutraaleja. Itse olen kiivaimmin settilistan muuttamista vastaan, mutta saan myös tukea mielipiteilleni.

Kompromissina päädyimme siihen, että solistimme voivat päättää settilistan lopullisen järjestyksen. He ovat kuitenkin lavan eturintamassa ja saavat suurimman huomion yleisöltä. Emme halua panna heitä tilanteeseen, jossa lapsiyleisön edessä kiroileminen olisi kiusallista.

Yksi kinastelun aiheista oli, minkälainen yleisö meitä lopulta Särkänniemessä odottaa. Perustelen kantaani sillä, että meidän fanimme saapuvat paikalle vasta lähempänä keikkaa eikä lapsia ole lavan edustalla enää niin paljon kuin iltapäivällä.

Päätämme muuttaa settilistaa niin, että *Kusipää* ei soiteta Särkänniemessä. Jälkikäteen voin sanoa, että päätös oli oikea. Yleisössä oli runsaasti pieniä lapsia ja perheitä, kun nousimme lavalle.

Viikkoanalyysi

On normaalia, että tunteet nousevat pintaan silloin tällöin, kun yli kymmenen hengen työryhmä viettää paljon aikaa yhdessä. Iso osa ajasta kiertueen aikana kuluu keikkabussissa, jossa omaa rauhaa on hyvin vähän.

Tällä viikolla sattunut kiivas keskustelu settilistan muuttamisesta oli vain yksi esimerkki siitä, miten kipinät voivat sinkoilla organisaation sisällä. Olin ainakin itse melko raivoissani muutamia viestejä kirjoittaessani. Uskon, että niin olivat monet muutkin.

Vahvan organisaation merkki on, että ongelmat pystytään ratkaisemaan ajoissa. Meillä oli aikaa tehdä päätös keikan alkamiseen asti. Pääsimme sopuun ja teimme mielestäni oikean päätöksen. Hyvin toimivassa organisaatiossa ikävätkään päätökset eivät vaikuta työn laatuun tai lopputulokseen. Mielestäni pääsimme tällä viikolla tähän tavoitteeseen.

Erilaisiin mielipiteisiin oli hyviä perusteluja. Mielestäni olin oikeassa siinä, että artistin on saatava toteuttaa omaa näkemystään haluamallaan tavalla. Oli kuitenkin erittäin arvokasta keskustella siitä, miltä esiintymisemme näyttäytyy lapsi- ja perheyleisön silmissä.

Aloitimme uramme coverbändinä. Silloin saatoimme muokata settilistaamme illasta riippuen todella paljon. Kun aloimme tekemään omaa musiikkia, astuimme erilaiselle tielle. Sillä tiellä oman taiteellisen näkemyksen on mielestäni oltava kirkas yhtyeelle ja ulospäin. Se ei kuitenkaan tarkoita, että erilaisia tilanteita ei pitäisi ottaa huomioon.

Perustelen omaa reagoitiani sillä, että koen ohjelmistostamme ja esiintymisistämme valtavaa ylpeyttä. Myönnän kuitenkin, että olin ensireaktiossani väärässä. Kun muutimme settilistaa, osoitimme organisaationa muuntautumiskykyä ja tilannetajua. Se on kypsää eikä tekopyhää, kuten muille aluksi väitän.

Osoitin myös itse mielestäni hyviä johtamiskykyjä siinä, että kuuntelin muiden mielipiteitä lopulta tarkasti. Järkeä voitti tunteen. Vaikka olen organisaatiossamme johtohenkilö, teemme päätökset yhdessä. Kun johtamistyyli on kuunteleva ja muut huomioon ottava, organisaation ilmapiiri on avoin. Ihmiset uskaltavat ehdottaa asioita ja sanoa mielipiteensä ääneen, kun heidät otetaan huomioon.

Keskustelun tehtävänä on saada aikaan yhteinen näkemys. Hyvä keskustelu laajentaa ja syventää samalla keskustelijoiden ajattelua. Parhaimmillaan keskustelu on mahdollisuus

oppia uutta eikä ilman sitä ole yhteenkuuluvuuden tunnetta. On vain yksilöitä omine tavoitteineen. (Kuusela 2013, 52.)

Omien uskomusten ja tulkintojen muuttaminen on mahdollista, jos niin haluaa tehdä. Jos näihin ei pyri tietoisesti vaikuttamaan, vanhat mallit määräävät ajatteluamme automaation tavalla. Yksi olennainen osa itsensä johtamista on muutosjoustavuus, jossa yksilö tiedostaa oman maailmankuvansa ja asenteensa, mutta kykenee muokkaamaan niitä tarvittaessa. (Åhman 2004, 131, 133.)

Joskus tehty päätös voi olla jälkikäteen ajateltuna epäonnistunut. Olennaista on mielestäni kuitenkin, että päätökseen johtanut prosessi tuntuu oikealta. Jokainen päätös ei voi olla pitkässä juoksussa oikea. Uskon kuitenkin siihen, että modernissa organisaatiossa toimivien prosessien kautta syntyy toimiva lopputulos.

Olen ylpeä, että pystyimme käsittelemään hyvin tunnepitoisen aiheen lopulta melko asiallisesti organisaatiomme sisällä. Sen jälkeen esiinnyimme vielä ammattitaitoisesti emmekä antaneet henkilökohtaisten mielipiteiden vaikuttaa työmme jälkeen.

Mielestäni hyvä vertaus tähän toimituselämästä voisi olla tilanne, jossa toimittaja joutuu muuttamaan juttunsa näkökulmaa uutispäällikön kanssa keskusteltuaan. Toimittajat ovat yksilöitä, ja jokaisella on oikeus omaan mielipiteeseensä. Jos jutun näkökulma kuitenkin sotii organisaation arvojen kanssa, sitä luultavasti muokataan.

Olennaista tällaisissa tilanteissa on avoin ja nopeasti aloitettu keskustelu. Jos ratkaisua ei edes yritetä löytää, organisaation jäsenten lähtökohdat työn tekemiseen eivät ole parhaat mahdolliset. Usein ratkaisematta jätetyt ongelmat tulevat kuitenkin jossain vaiheessa eteen ja aiheuttavat myöhemmin vielä isompia tunteenpurkauksia kuin heti käsiteltäessä.

Sanallisen kommunikaation ohessa tapahtuu aina myös sanatonta kommunikointia. Viestimme toisillemme ilmeiden, eleiden ja yleisen käytöksemme välityksellä, usein tahattomasti ja alitajuisesti. Jos henkilön puhe ja muu viestintä ovat ristiriidassa, jälkimmäinen vaikuttaa viestinnän kohteena olevaan voimakkaammin. Tämä voi korostua eri kulttuureista edustavien tai eri kieltä puhuvien ihmisten kohtaamisissa. (Huuhka 2010, 121.)

3.9 Seurantaviikko 9

Torstai 5.7.2018

Tällä viikolla esiinnyimme legendaarisessa Ruisrockissa. Se on joka vuosi kiertueemme kohokohtia. Yleisö on kesämme suurin. Esiinnyimme isossa teltassa, jonka kapasiteetti on 10 000 katsojaa.

Koska Ruisrock-keikka on erityinen, suunnittelemme sitä varten aina joitain yllätyksiä. Sen takia järjestämme keikkaa edeltävänä iltana harjoitukset. Viime hetken kuviot hiotaan kuntoon treenikämpällä.

Tunnelma harjoituksissa on odottava. Keikan rakennetta mietitään yhdessä ja pohditaan, miten käyttäisimme 60 minuutin aikamme mahdollisimman hyvin hyödyksi.

Olemme pyytäneet tuoreimmilla kappaleillamme vierailevia Pyhimystä ja Ellinooraa vierailemaan myös keikalla. Kummankaan osallistuminen ei ole kuitenkaan varmaa. Pyhimys esiintyy Ruisrockissa samana päivänä, mutta reilusti meitä aiemmin. Ellinoora on tulossa Turkuun toiselta keikalta eikä välttämättä ehdi paikalle.

Olemme olleet ennenkin vastaavissa tilanteissa, joten varasuunnitelman luominen on helppoa. Jos Pyhimys ei pääse keikalle, hänen osuutensa hoitaa basistimme, joka normaalisti esittää sen keikoilla. Ellinooran laulut toistetaan normaaliin tapaan taustanauhalla, jos hän ei ehdi ajoissa Turkuun.

Tunnelma harjoituksissa on vapautunut. Useat bändin jäsenet heittävät vitsejä. Tavaroiden pakkaamista sävyttävät naurunremakat.

Perjantai 6.7.2018

Lähdemme keikkabussilla kohti Turkuja jo hyvissä ajoin iltapäivällä, vaikka esiintymisemme alkaa kello 01.30 yöllä. Haluamme nähdä muiden bändien keikkoja ennen omaamme. Joudumme sopimaan alustavan aikataulun hyvissä ajoin, jotta kaikki saapuvat soundcheckiin ajoissa.

Haasteita aiheuttaa se, että isolla festivaalialueella tietoliikenneyhteydet eivät ole hyvät. Kaikkien puhelimet eivät toimi hyvin eikä viestejä saada välttämättä perille myöhemmin illalla. Lisäksi meitä ennen esiintyvän artistin käyttämien lavarakenteiden siirtäminen kestää ajan, jota on vaikea arvioida ennakkoon.

Sovimme, että tapaamme lavan takana viimeistään keskiyöllä. Rumpalimme ja perkusionistimme menevät paikalle kuitenkin jo aiemmin ja saavat selville, että lavalle pääsee

rakentamaan etuajassa. Lähetän varmuuden vuoksi WhatsApp-ryhmäämme viestin, että lavalle voi saapua heti halutessaan.

Laulusolistimme ovat antaneet päivän aikana haastatteluja, joten he voivat tulla lavalle hieman muita myöhemmin. Teemme lyhyen soundcheckin rennoissa tunnelmissa. Tämä on kolmas vuosi peräkkäin, kun esiinnyimme isolle yleisölle Telttalavalla.

Aikataulutusta hankaloittaa myös, että takahuoneemme on parinsadan metrin päässä lavasta laajemmalla alueella, jossa suurin osa takahuoneista on. Ennen esiintymistä lavalle lähdettäessä on varmistettava pariin kertaan, että kaikki tarvittava on mukana. Tiukan paikan tullen tavaroita ei enää ehdi hakemaan takahuoneesta.

Pyhimys on mukana keikallamme, mutta Ellinoora ei ehdi mukaan. Onneksi olimme tehneet varasuunnitelmat viime tingassakin tulevien tietojen varalle. Oloni ennen keikkaa on levollinen. Yleisö on erittäin hyvin mukana ja huomaan bändikavereiden hymyistä, että nämä ovat hetkiä, joita varten on kannattanut tehdä vuosia töitä.

Bussikuskimme on mennyt nukkumaan Turun keskustassa olevaan hotelliin jo ennen esiintymistämme. Lähdemme aikaisin aamulla seuraavalle paikkakunnalle. Bussi jää yöksi festivaalialueelle, joten pakkaamme sen valmiiksi keikan jälkeen. Saamme hotellille kyydin festivaalijärjestäjiltä. Tämäkin kuvio on mietitty etukäteen, joten kyydin tarve ei tule meille yllätyksenä.

Lauantai 7.7.2018

Olemme nukkuneet vain muutaman tunnin. Kuskimme on hakenut bussin festivaalialueelta ja odottaa meitä hotellin edustalla. Autoon kävelee väsyneitä muusikoita ja tekniikoita. Osa huokailee penkeillä pienessä krapulassa. Tänään esiinnyimme Kuopiossa, jonne ajomatka on yli kuusi tuntia. Bussissa oleville sängyille tulee käyttöä pitkällä ajomatkalla.

Kuopiossa esiinnyimme ensimmäisenä illan kolmesta artisista. Saamme otettua matkalla päiväunet ja saavumme keikkapaikalle melko virkeinä. Pääsemme heti kasaamaan tavaroitamme ja tekemään soundcheckiä.

Pitkän päivän takia energiatasoja on yritettävä pitää yllä. Illalla on oltava hyvässä esiintymiskunnossa, vaikka yöunet olisivat jääneet vähiin. Samalla on huolehdittava nestetasapainosta, koska helle kärventää Suomea jo ties monetta päivää putkeen. Osa bändistä ottaa tirsat bussissa vielä ennen keikkaa.

Kun keikan aika koittaa, lavalle puskee jälleen hämmästyttävän energinen porukka. Mietin lavalle astellessani, kuinka ylpeä olen siitä, että saamme tiukoista aikatauluista ja ras-kaasta kiertueesta huolimatta itsestämme aina parhaan irti. Se ei ole itsestäänselvyys var- sinkaan Ruisrockin kaltaisen kohokohtan jälkeisenä päivänä.

Viikkoanalyysi

Viikon tärkeä opetus oli, että meidänkin organisaatiossamme voisi olla käyttöä täysipäiväi- selle kiertuemanagerille. Olen itse hoitanut tehtävää jollain tasolla, ja välillä pitkäaikainen ystävämme on ollut mukana kiertuemanagerin roolissa.

Aikataulujen sopiminen onnistuu kyllä etukäteen, mutta hektisessä kiertueympäristössä myös muutoksia voi tulla. Näiden saaminen koko organisaation tietoisuuteen voi olla työ- lästä. Tällöin olisi parasta, jos muusikot ja teknikot voisivat keskittyä omiin tehtäviinsä. Vain kiertuemanagerin pitäisi huolehtia, että tieto on tavoittanut jokaisen.

Ei olisi huono idea investoida kiertuemanagerin palkkaamiseen, koska se helpottaisi mo- nien henkistä taakkaa kiertueen aikana. Inhimillisten virheiden mahdollisuus kasvaa, kun ihmiset joutuvat hoitamaan useita rooleja samanaikaisesti.

Kiertuemanagerin vastuulla ovat ainakin päivän aikatauluttaminen ja yhteydenpito asiak- kaaseen tai muihin yhteyshenkilöihin. Hänen tehtävänsä on huolehtia, että kaikilla organi- saation jäsenillä on kaikki ajankohtainen tieto. Jos tätä tehtävää hoitaa joku, jolla on paljon muutakin tehtävää, tiedonkulku voi vaarantua.

Pitkän kiertueen aikana olen pohtinut, että kiertuemanageri on jopa tärkein henkilö yhty- een organisaatiossa. Hän pitää yhteyttä eri tahoihin ja on linkki niiden välillä. Olen itse hoi- tanut tätä tehtävää melko paljon ja huomannut sen haastavuuden vasta, kun liiketoimin- tamme on kasvanut isompiin mittoihin.

Mitä isompi organisaatio, sitä vaikeampaa kattava viestintä on. Yhtyeeksi organisaa- tiomme on melko suuri, joten jatkossa kiertuemanagerin tehtävään kannattaisi palkata täy- sipäiväisesti yksi henkilö.

Useat suomalaiset artistit ja yhtyeet ovat käyttäneet kiertueillaan kiertuemanagereita. Esi-
merkkejä tästä ovat Cheek, Haloo Helsinki ja SANNI. Kiertuemanagerin palkkaamisen
myötä artisteilla on aikaa keskittyä olennaiseen eli esiintymiseen keskittymiseen ja itse
esiintymiseen.

Kiertuemanageri suunnittelee ennen kiertuetta matkustusaikataulun sekä varaa matkus-
tusvälineet ja majoitukset. Kiertueen aikana kiertuemanagerin vastuulla on johtaminen.
Organisoimisen lisäksi häneltä vaaditaan kykyä ratkoa tunnepohjaisia ongelmia. Hän on
tarvittaessa myös linkki lehdistön ja artistin välillä. Erittäin olennaista on kokonaiskuvan
hahmottaminen. Kiertuemanagerin palkkaaminen vapauttaa artistilta niin henkisiä kuin
fyysisiä voimavaroja. (Teittinen 2013, 8-9.)

3.10 Seurantaviikko 10

Perjantai 20.7.2018

Tänään ohjelmassa on Tikkurila Festival, joten lähdemme treenikämpälämme keikkapai-
kalle vasta runsaat kolme tuntia ennen esiintymistä. Osa bändistä saapuu keikkapaikalle
suoraan kodeistaan tai kesämökeiltään.

Kun iso yhtye ei liiku keikkapaikalle yhdessä, aikataulujen kanssa tulee yleensä ongelmia.
Niin tälläkin kertaa. Muutamat bändin jäsenet myöhästyvät kellonajasta, jolloin voimme al-
kaa kasata kamojamme lavalla. He eivät löydä parkkipaikkaa epäselvästi merkityltä alu-
eelta.

Viestintä tilanteessa on kuitenkin rauhallista, koska he eivät myöhästy sovitusta ajasta
liian paljon. Ehdimme tekemään normaalin festivaalilavan soundcheckin.

Tämä on kuitenkin pienessä mittakaavassa esimerkki, millaisia haasteita ison henkilö- ja
tavaramäärän liikuttaminen ympäri Suomea asettaa. Jos kaikki eivät liiku saman aikatau-
lun mukaan, tulee herkästi sekaannuksia ja myöhästymisiä.



Kuva 4. Tikkurila Festival 20.7.2018 (Kuva: Kalle Kirjalainen)

Lauantai 21.7.2018

Tapaamme keikkabussilla kello 8.30, koska esiinnyimme Tampereella jo kello 13. Aikaiset aamuhätykset ovat aina riskejä, koska kaikki ihmiset eivät ole hyviä heräämään. Tilannetta ei helpota Helsinkiä runteleva rankkasade.

Muutamit bändin jäsenet ovat pysähtyneet pidättelemään pahinta sadetta puiden alle ja myöhästyvät lähdöstä muutaman minuutin. Eniten huolestuttaa kuitenkin, että yhteen bändin jäseneseen ei saada lainkaan yhteyttä. Hän ei ole ollut paikalla missään sosiaalisen median palvelussa tai viestintävälineissä, kuten WhatsAppissa moneen tuntiin

Kyselen jo kello 8.25 WhatsApp-ryhmässämme kadoksissa olevan bändiläisen perään. Mitään vastausta ei tule. Hän ei vastaa myöskään puhelimeen, vaikka se hälyttää.

Minuutit kuluvat ja aikataulu on tiukka. Kuskimme ilmoittaa kello 8.35, että on pakko lähteä. Yksi bändin jäsenistä raapii päätään turhautuneena ja kysyy, mitä teemme, jos kadoksissa oleva henkilö ei saavu lainkaan keikalle.

Eräs bändin jäsen laittaa heti lähdettyämme liikkeelle WhatsApp-ryhmäämme viestin. Se on osoitettu myöhästyneelle kaverille. Hän sanoo viestissä, että kaikki on hyvin ja luettelee muutaman junavaihtoehdon, joilla myöhästyjä ehtisi vielä keikalle. Lopun osalta voimme vain toivoa parasta.

Vaikka myöhästynyt bändin jäsen ei ehtisi keikalle, emme joutuisi peruuttamaan esiintymistämme. Olemme luoneet yllättävien tilanteiden varalta järjestelmän, jossa puuttuvan henkilön osuudet toistetaan taustanauhalla. Tämä on mahdollista, koska käytämme keikoilla klikkiä eli metronomia, joka antaa tahtia jokaisen korvamonitoreihin.

22 minuuttia lähtömme jälkeen pommiin nukkunut bändin jäsen laittaa viestin WhatsApp-ryhmäämme. Hän kiittää ohjeista ja pyytää koko porukalta anteeksi. Hän hyppää kello 9.49 Tampereelle lähtevään junaan ja ehtii soundcheckin aikana lavalle.

Esiintyminen menee hienosti. Naureskelemme lavalla aamun sekoilulle. Seuraavaan paikkaan on kuitenkin jo kiire. Esiinnymme vielä samana iltana puolilta öin Puruvesi Popissa Kerimäellä. Keikkabussilla matka kestää kuutisen tuntia, mihin lisätään vielä tauot.

Matka sujuu ongelmitta ja saavumme Kerimäelle noin kello 22. Esiintymiseemme on pari tuntia, joten ehdimme tehdä soundcheckin rauhassa. Ennen keikkaa annamme vielä haastattelun paikallislehteen.

Keikkaa häiritsee vesisade, joka on jatkunut festivaalialueella melkein pari vuorokautta. Sähkölaitteiden kanssa on pieniä ongelmia, mutta hoidamme osuutemme rutiinilla. Pitkän päivän jälkeen maistuvat yöunet.

Viikkoanalyysi

Lauantaaamuna koimme kenties koko kiertueen hälyttävimmän tilanteen. Siinä vaadittiin stressinsietokykyä, vaikka meillä olikin varasuunnitelma bändiläisen korvaamisesta. Samaan aikaan mielessä olivat huoli siitä, onko henkilöllä kaikki kunnossa ja toisaalta se, ehtiikö hän keikalle.

Mielestäni yhtyeen toiminnassa näkyi vuosien kokemus keikkailusta. Tilanne otettiin heti ratkaisukeskeisesti haltuun. Toiset keskittyivät viestimiseen kadoksissa olleen henkilön kanssa, toiset alkoivat taas säätää teknisiä asioita saman tien kuntoon. Koko työryhmän asenne tilanteeseen oli ihailtava.

Myöhästyneelle bändin jäsenelle olisi voitu yhtä hyvin laittaa pahantuulisia viestejä hanka-
luuksien aiheuttamisesta. Kyseessä oli kuitenkin inhimillinen virhe, joka päättyi vahvista-
maan organisaatiomme yhtenäisyyttä. Siitä tuli kokemus, jota olemme muistelleet myö-
hemmin lämmöllä ja nauraen.

Toimiva organisaatio tarvitsee yhteisiä kokemuksia, jotta se voi kasvaa yhtenäiseksi.
Vaikka olemme tehneet paljon töitä yhdessä ennen tätäkin kiertuetta, vastoinikäymisistä
selviäminen tiivistää aina ryhmähenkeä.

Yhtä lailla hyvä johtaminen vaatii työyhteisön johtajalta tunnetaitoja. Niillä tarkoitetaan ky-
kyä tunnistaa ja ottaa huomioon tunteita itsessä ja muissa ihmisissä. Työyhteisön jäsen-
ten tunteiden tunnistaminen, ymmärtäminen ja tietoinen johtaminen kuuluvat ammattitai-
toisen johtajan ominaisuuksiin. (Kuusela 2013, 184)

Kun myöhästynyt bändin jäsen heräsi, hän sai lukea omantunnontuskissaan ensimmäi-
senä viestin, jossa todettiin, että tilanne oli hallinnassa. Myös ratkaisumalli tarjottiin hä-
nelle samassa viestissä. Jos emme olisi toimineet näin, hän olisi pahimmassa tapauk-
sessa saattanut jäädä pohtimaan tilannetta liian pitkäksi aikaa paikalleen.

Kun hänen virheeseensä suhtauduttiin ymmärtäväisesti, hän käyttäytyi myös tilanteen
vaatimalla nöyryydellä. Samalla uskon, että inhimillisen virheen mahdolliset opetukset jäi-
vät hänelle paremmin mieleen.

Empatia on yksi nykyaikaisen johtajan ominaisuuksista. Kyky asettua toisen asemaan tuo
osapuolia lähemmäs toisiaan. Empatiassa ei kuitenkaan tarpeettomasti hyväksytä toisen
tunteita vaan pidetään rajat itsellä. (Rinne 2018.)

On myös tärkeää huolehtia, ettei kukaan työyhteisössä joudu nolatuksi. Tällä vältetään lii-
allinen ajankäyttö konfliktitilanteisiin. Kasvojen säilyttäminen on tärkeää sekä yksilön että
yhteisön kannalta. Kasvojen menettäminen saisi aikaan muiden kohtaamisen välttelyä.
(Kuusela 2013, 74-75.)

Kannustava ilmapiiri on tärkeää työyhteisössä. Vietämme keskenämme niin paljon aikaa
treenikämpällä ja keikkabussissa, että väliden on oltava kunnossa. Jos joku kantaa kaunaa
toiselle jostain, se näkyy välittömästi työn lopputuloksessa. Työyhteisön jäsenen ymmärtä-
minen vaikeassa tilanteessa on tärkeää.

Ristiriitatilanteet ovat yleensä väistämättömiä organisaatioissa ja ne vaikuttavat sekä työilmapiiriin että osapuolten yhteistyöhön. Niitä on pyrittävä ennaltaehkäisemään, jotta työn tuloksellisuus tai työhyvinvointi eivät kärsi. Ristiriitoja käsiteltäessä tuottavan työn tekeminen on mahdotonta. Ne syövät organisaation voimavaroja ja synnyttävät varjokokouksia. Syntyy kuppikuntia, joissa juorutaan asioista ja suurennellaan niitä. (Colliander, Härkönen & Ruoppila 2009, 216, 221; Ahlroth & Havunen, 2015.)

Ristiriidoista voi seurata hyviäkin asioita, kun ne on ratkaistu, mutta sopuisuus on tärkeää ryhmän toimivuudelle. Psykkisesti turvallisessa ympäristössä työntekijät saavat aikaan parempaa tulosta. (Berggren & Lundberg 2013, 111-112.)

Olen ylpeä, että useampi henkilö otti vastuuta kiperässä tilanteessa. En kokenut jääväni yksin bändin henkisenä johtajana missään vaiheessa. Tuntui, että ratkaisimme ongelman yhteispelillä. Sillä on varmasti positiivisia vaikutuksia tulevaisuuteemme.

4 Pohdinta ja päätelmät

Tämän päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön tekeminen on ollut kasvattava kokemus. Olen oppinut valtavasti itsestäni, edustamastani organisaatiosta ja sen sidosryhmistä tutkimalla omaa ja muiden toimintaa kymmenen kiertueviikon ajan. Vertaileminen organisaation toimintaa perinteisempään toimitusympäristöön on ollut mielenkiintoinen sivuhaara.

En havainnut yhtyeen jäsenten tai kiertuehenkilökunnan käytöksessä olennaisia muutoksia sen jälkeen, kun kerroin heille tekeväni organisaatiomme toiminnasta opinnäytetyötä. Pysin myös tuomaan omat toimintatapani ja ajatukseni viikkoraportoinnissa esiin kaunistelematta. Se on ollut suurin avain oppimiseen.

4.1 Organisaatio dynaamisessa ympäristössä

Opinnäytetyöprosessin oivalluksiini on kuulunut, ettei yhtyeen kaltaisen organisaation pyörittämiseen ole olemassa yhtä oikeaa organisaatorakennetta. Pauli Juuti (2006, 219-220) esittelee kontingenssiteorian, jossa organisaatorakenne sopeutuu ympäristön ominaisuuksiin. Juuti kertoo, että Tom Burns ja George Macpherson Stalker suorittivat vuonna 1961 ensimmäisen merkittävän tutkimuksen organisaation ja sen ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta.

Burnsin ja Stalkerin tutkimustulokset osoittivat, että organisaatorakenteen ja ympäristön ominaisuuksien suhde vaikuttaa organisaation menestykseen. Mekaanista rakennetta leimaavat komentoketjut, käskytyks ja perinteiset auktoriteetit, kun orgaanisessa organisaatiossa työnjako on joustava ja tiedonkulku avointa. Tehokkaimmassa organisoitumisessa ollaan sopusoinnussa ympäristön vaatimuksien kanssa. Dynaaminen ympäristö vaatii organisaatiolta joustavuutta ja uudenlaisia rakenteita. (Juuti 2006, 219.)

Yhtyeemme toimii hyvin dynaamisessa ympäristössä, jossa työpäivien muoto ja kesto vaihtelevat jatkuvasti. Organisaatiossa muodostetaan jatkuvasti erilaisia pienryhmiä ja työtä tehdään lähes päivittäin eri paikassa.

Byrokraattinen organisaatio ei kykene kuljettamaan tietoa tarvittavalla tavalla eri asiantuntijoiden ja tasojen välillä, kun ympäristön muutosnopeus kasvaa. Nopeasti muuttuvassa ympäristössä tarvitaan jatkuvaa yhteistoimintaa ja nopeaa tiedonkulkua. Organisaation on oltava joustava ja avoin. (Juuti 2006, 220.)

Organisaatiossamme on toki mekaanisenkin organisaation ominaisuuksia. Tieto kulkee rutiininomaisten asioiden, kuten aikataulujen ja työnjaon osalta usein minulta muille. Päätöksenteossa ja kiertueympäristössä toimittaessa käytetään kuitenkin jatkuvasti erilaisia malleja. Esimerkiksi yhtyeemme rumpalit ja kiertueteknikot voivat muodostaa pienryhmän, joka suunnittelee ja toteuttaa oman kokonaisuutensa ohjelmistoomme. Kiertueen matkustus suunnitelma voidaan tehdä pienryhmässä, johon kuuluu kuljettajan lisäksi muutama yhtyeen jäsen ja levy-yhtiön tuottaja.

Jos organisaatiomme rakennetta ja tiedonkulkua vertaa toimitusympäristöön, johon olen päivätöissäni tottunut, toimitus edustaa mekaanisempaa organisaatiota. Toki Yle Urheilu-sakin on paljon orgaanisen organisaation ominaisuuksia, mikä kuuluu mielestäni nykypäivänä minkä tahansa organisaation vaatimukseen. Aiempaa nopeammat tavat välittää tietoa ja työntekijöiden erikoistuminen useampiin tehtäviin tekevät organisaation toiminnasta dynaamisempaa. Yleisradio on kuitenkin niin massiivinen organisaatio, että se tarvitsee mekaanisia piirteitä ja selkeitä viestintäketjuja toimiakseen.

4.2 Leader vai manager?

Pohdin opinnäytetyöprosessin aikana omaa rooliani organisaation vetäjänä. Raimo Pitkänen (2010, 171-178) esittelee leadershipin eli johtajuuden ja managementin eli hallinnon eroja. Pitkänen on muovannut termeistä leaderin ja managerin roolit. Hänen mukaansa leader on inspiroiva innostuksenluoja, manager taas järjestelmällinen rakenteiden ja toimintaedellytysten luoja.

Koen, että asiantuntijaorganisaation vetäjällä on oltava sekä leaderin että managerin ominaisuuksia, joita Pitkänen esittää. On oltava samaan aikaan innostava, mutta järjestelmällinen. Näkemystä on oltava, mutta sitä ei saa olla ymmärryksen kustannuksella (Pitkänen 2010, 172).

Innostava leader saattaa säntäillä liikaa hankkeesta toiseen eikä mistään tule valmista. Manager saattaa puolestaan sortua määräilyyn kiireen keskellä, kun oma näkemys puuttuu. Järjestelmällisyyden puute aiheuttaa ongelmia. Hyvä johtaja on myös nöyrä ja pyytää tarvittaessa apua, mikä synnyttää energiaa. Käskyttäminen synnyttää voimia tuhlaavaa vastarintaa ja toteutumattomat määräykset horjuttavat määrääjää. Organisaation energisoimiseksi on johdettava arvoilla, tietoisuudella ja päämäärillä. Avun pyytäminen mobilisoi organisaatiota ratkaisemaan ongelmat. (Pitkänen 2010, 172, 174.)

Olen pyrkinyt olemaan toiminnassani avoin, mutta jämäkkä ja järjestelmällinen. Selkeäksi puutteeksi olen tunnistanut, että en aina osaa pyytää apua, kun tarvitsisin sitä. Jään mu-rehtimaan ongelmaa joskus yksin täysin turhaan. Voisin jakaa vastuuta vielä rohkeammin. Voisin luottaa enemmän.

Luottamus on tärkeä asia niin sisäisessä kuin ulkoisessa toiminnassa. Ilman luottamusta ei ole bisnestä tai motivaatiota tehdä sitä. Rehellisyys ja oikeudenmukaisuus ovat avain luottamukseen. Luottamuksen syntymiselle ovat tärkeitä muun muassa avoin tiedottami-nen, lupauksen pitäminen, johdonmukaisuus, päätöksentekokyky ja omien virheiden myöntäminen. Johto viestii luottamusta silloin, kun se antaa yksilöille vastuuta. (Åhman 2004, 50-52.)

Yhtyeessämme on paljon luovan asiantuntijaorganisaation piirteitä. Luovan asiantuntijaor-ganisaation johtaminen ei ole helppoa. Johtajalta vaaditaan tiettyjä ominaisuuksia ja toi-mintatapoja, jotta organisaation ja sen työntekijöiden potentiaalista saataisiin kaikki irti.

Pomottaminen tai kontrolliin perustuva johtaminen ovat myrkkyä luovassa asiantuntijaor-ganisaatiossa. Byrokraattisuuden sijaan tärkeää ovat persoonallisuuden likoon panemi-nen, kehittyneet ihmissuhde- ja tunnetaidot sekä hyvä toimialaosaaminen. (Huuha 2010, 38-39.)

Johtajan on oltava uskottava. Yksi tärkeimmistä uskottavuutta rakentavista ominaisuuksista on hänen luotettavuutensa. Uskottavuutta ja sitä kautta auktoriteettia luovat muun muassa ehjä persoonallisuus, oikeudenmukaisuus, rohkeus ja itsensä alttiiksi paneminen. (Huuha 2010, 62-63.)

Edellä mainitut ominaisuudet ovat sellaisia, joihin haluan oman toimintani ja arvomaailmani perustaa. Olen kohdannut urani aikana monia ihmisiä, joissa olen nähnyt näitä omi-naisuuksia ja joilta olen oppinut niitä. Uskon vahvasti myös kotikasvatuksen rooliin arvo-maailman muovautumisessa.

4.3 Suunnittelun tärkeys

Opinnäytetyöprosessin aikana opin, että organisaatiomme hyötyisi entistä paremmasta suunnittelusta. Toimintaa voisi tehostaa suunnittelemalla biisileirien, julkaisujen, harjoitus-jaksojen, esiintymisten ja lomien päivämääriä vieläkin pidemmälle aikavälille. Samalla työntekijöiden jaksaminen paranisi.

Olen nähnyt läheltä suunnittelun tehostamista ja sen positiivisia vaikutuksia toimitusympäristössä. Sekä toimittajan että uutispäällikön rooleissa olen havainnut, että parempi suunnittelu tehostaa toimintaa ja parantaa toimituksen ilmapiiriä huomattavasti. Uskon, että tämä on siirrettävissä yhteytoimintaan.

Mediayhtiöissä on totuttu viime vuosina yt-neuvotteluihin. Kun väki on vähentynyt, välipor-taan päällikkötoimittajat ovat joutuneet haasteen eteen. Miten toimintaa saadaan tehostet-tua niin, että työntekijät jaksavat? Suunnittelun tärkeys korostuu, kun pohditaan, millaista työkuormaa työntekijät voivat kantaa ja säilyttää innostuksen työhönsä. (Koljonen 2013, 34.)

Suunnittelun tehostamisessa on nähty myös ristiriitoja. On koettu, että se on heikentänyt toimittajien valtaa ideointivaiheessa (Koljonen 2013, 36). Oma kokemukseni Yle Urheilun toimituksesta on, että juttujen ideointivaiheessa toimittajille on annettu hyvinkin vapaat kä-det ja tarvittaessa sparrausapua. Olen kokenut tilanteet niin toimittajan kuin uutispäällikön rooleissa. Mielestäni on uutispäällikön johtajataidoista kiinni, saako toimittaja tarpeeksi ideointivastuuta. Sama pätee yhteytoimintaan: jos olen suunnittelemassa organisaa-tiomme askelmerkkejä, kannattaa muille antaa tilaa ideoida.

4.4 Ammattimaista viestintää ja prosesseja

Tulin opinnäytetyöprosessin aikana myös siihen johtopäätökseen, että yhtye tarvitsee am-mattimaista viestintää siinä missä mikä tahansa muukin organisaatio tai yhteisö. Ammatti-mainen viestintä toimii selkärankana koko yhteisön viestinnälle ja sen merkitys tiedoste-taan vasta, jos se lakkaa toimimasta (Juholin 1999, 81). Viikkoraportoinnin aikana nousi esiin monia tilanteita, joissa heikosti suunniteltu tai toteutettu viestintä olisi haitannut orga-nisaation toimintaa tai imagoa.

Yhteytoiminnan mittapuulla melko laajassa organisaatiossamme on mielestäni hyvä vaalia prosesseja. Ne auttavat organisaatiota päivittäisessä toiminnassa ja ne kuuluvat olennai-sesti ammattimaiseen viestintään.

Menestyvä organisaatio viestii tehokkaasti. Prosessiajattelu auttaa toiminnan tehostamista ja parantaa viestinnän laatua. Yrity maailman nopeampi tempo ja tiukat aikataulut vaativat ketterämpää viestintää. Säännöllisesti toistuvat ja samalla tavalla suoritettavat toiminnot kannattaa prosessoida. (Korhonen & Rajala 2011, 55-57.)

Meidän organisaatiossamme prosessoitavia asioita ovat ainakin aikatauluista tiedottaminen, roudausvuorot, keikka-auton pakkaus ja soittimien kasaaminen lavalle. Voin esimerkiksi viestiä kiertueaikataulut aina kaikille tiettyyn aikaan samassa kanavassa. Roudausvuoroissa käytetään aina samaa henkilömäärää ja he toimivat sovitun kaavan mukaisesti. Keikka-auto pakataan aina samalla tavalla, jotta kaikki tavarat mahtuvat autoon ja ne sijoitellaan turvallisesti. Lavakartan laatiminen, soittimien kasaus ja äänilinjojen kytkeminen on prosessi, joka nopeuttaa toimintaamme ripeyttä vaativassa festivaaliympäristössä.

Toimintaamme tehostaisi joidenkin asioiden ulkoistaminen, kuten kiertue managerin palkkaaminen. Myös esimerkiksi fanituotemyynnin ja jopa tuotteiden suunnittelemisen voisi ulkoistaa. Joskus klubikiertueillamme myimme fanituotteet itse keikan jälkeen. T-paitojen ja pipojen myyminen intensiivisen esiintymisen jälkeen ei ollut mieleisintä hommaa.

Organisaation kannattaa ulkoistaa toimintaansa niissä toiminnoissa, joissa se ei ole kilpailukykyinen. Yhteistyökumppaneiden erikoisosaaminen ja resurssit ylittävät organisaation kilpailukyvyssä. Kun ulkoistetaan, halutaan keskittyä organisaation ydintoimintoihin. Ulkoistaminen on vaihtoehto, kun markkinat tarjoavat niitä helposti, kilpailukykyiseen hintaan ja tasalaatuisena. (Kiiskinen, Linkoaho & Santala 2002, 17, 21.)

Meidän tapauksessamme ydintoiminto on musiikin tekeminen ja esittäminen. Periaatteessa kaikki muu voisi olla ulkoistettavissa, jos edellä mainitut ehdot täyttyvät.

4.5 Jatkonäkymät

Yksi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi organisaatiomme toiminnan analysointi silloin, kun kiertue ei ole käynnissä. Harjoituskaudella, suunnittelupalaverissa, laulun-työosessioissa ja äänitysstudiolla luodaan pohjat kiertueen toiminnalle. Organisaation sisäisiin sidosryhmiin kuuluvien henkilöiden haastattelu voisi puolestaan tuoda lisää mielenkiintoista tietopohjaa, jota voisi jalostaa jatkotutkimukseen. Olisi jännittävää kuulla syvempää analyysiä siitä, miltä esimerkiksi kiertuehenkilökunnan jäsenenä on olla mukana organisaatiossa. Mikä toimii ja missä olisi parantamisen varaa?

Opinnäytetyöprosessi sujui kokonaisuudessaan mielestäni yllättävänkin mutkattomasti. Oman toiminnan kehittämishalu motivoi tekemään havaintoja aktiivisesti ja analysoimaan niitä objektiivisesti. Prosessia helpotti, että organisaatiomme toiminta on hioutunut vuosien kiertämisen aikana toimivalle tasolle. Moniin ongelmiin on kehitetty ratkaisumalleja ja niitä oli mielenkiintoista analysoida opinnäytetyöprosessin aikana.

Ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista toimiviksi ratkaisumalleiksi organisaation toimintaan oli kehitetty muun muassa roudausvuorot, sakkojärjestelmä ja viestintäperiaatteet, kuten aikataulujen ilmoittaminen WhatsApp-ryhmässä. Opinnäytetyöprosessin aikana oli kuitenkin hyödyllistä arvioida, ovatko nämä parhaita malleja organisaation hyvinvoinnin ja toiminnan tehokkuuden kannalta.

Pyrin arvioimaan lähdekirjallisuuden avulla, onko esimerkiksi sakkojärjestelmä hyvä tapa tehostaa organisaation toimintaa. Opin, että organisaatiossamme on jotain samaa kuin urheilujoukkueissa, joissa sakkojärjestelmää on käytetty. Se on ollut oikeudenmukainen kaikille ja siitä saadut varat on käytetty yhteiseen hyvään. Opinnäytetyöprosessin aikana ymmärsin kuitenkin, että tällainen järjestelmä voi vaikuttaa varsinkin organisaation ulkopuoliselle henkilölle vain rangaistusmenetelmältä. Vuosien kokemuksen, päiväkirjan kirjoittamisen ja lähdekirjallisuuden tutkimisen jälkeen tuntuu silti hyvältä, että käytämme tämänkaltaista järjestelmää.

Havaitsin opinnäytetyöprosessin aikana myös entistä selvemmin, että yksilön toiminta vaikuttaa koko organisaation imagoon. Ymmärsin, miten tärkeää on, että organisaatiolla on yhdessä luodut pelisäännöt. Riitojen ja kriisitilanteiden varalle on oltava valmiita ratkaisumalleja.

Ymmärrykseni tiedottamisen avoimuudesta syveni prosessin aikana. Opin, että on parempi tiedottaa kuin olla tiedottamatta. Tämä pätee mielestäni sekä organisaation sisäiseen että ulkoiseen viestintään. Tilanteisiin on reagoitava nopeasti ja otettava ohjat tiedottamisesta itselle.

Opin, että organisaation sisällä hyvä tiedonkulku lisää työntekijöiden omistajuudentunnetta ja ryhmähenkeä. Organisaation kaikkien jäsenten on haluttava olla osa organisaatiota. Jos ei tule kuulluksi tai tunne tietävänsä kaikkea tarpeellista, on riski tuntea olonsa ulkopuoliseksi.

Koen saaneeni opinnäytetyöprosessin myötä paremmat edellytykset työskennellä myös toimituksessa, jossa tehtävinäni ovat sekä toimittajan että uutispääällikön roolit. Niiden välillä hyppiminen on antanut paljon näkemystä molempiin tehtäviin. Yhteytoiminnan ilmiöiden ja prosessien vertaileminen toimituksen organisaatioon on kuitenkin tarjonnut uusia näkökulmia.

Tehokas, avoin ja ammattimainen viestintä on tärkeää yhteelle siinä missä mille tahansa muullekin organisaatiolle. Opinnäytetyöprosessin aikana myös toimivien prosessien merkitys ja ulkoistamisen potentiaalinen arvo tulivat minulle selviksi.

Näkökulmista vahvimmat liittyivät kuitenkin suunnitteluun ja johtamiseen. Ennakoiva innostava ja jäykkä johtaminen on mielestäni yksi avaimista menestyvän organisaation toimintaan dynaamisessa ympäristössä. Kaikkien päätösten on oltava linjassa yhteisön arvomaailman kanssa. On oltava myös valmis pyytämään apua muilta ja ottamaan palautetta vastaan.

Opinnäytetyöprosessi on tehnyt minusta rohkeamman sekä toimittajan että yhtyejohtajan töissäni. Olen aiemmin pyrkinyt välttämään konflikteja ja ristiriitoja kaikin mahdollisin keinoin. Opin kuitenkin, että ristiriidoista voi seurata monia hyviäkin asioita, kun ne on ratkaistu. Kokemuksieni mukaan yhteishenki tiivistyy entisestään, kun työyhteisö saa yhteisen kokemuksen ongelman ratkaisemisesta.

Uskon, että olen opinnäytetyöprosessin jälkeen myös parempi työtehtävissäni. Olen parempi johtaja, mutta osaan ajatella asioita paremmin muistakin näkökulmista. Tärkeintä opinnäytetyöprosessissa on ollut, että olen saanut monipuolisemman ajattelun ja lähdekirjallisuuden mallien avulla työkalut kehittyä töissäni.

Lähteet

Ahloth, M. & Havunen, R. 2015. Pomo puun ja kuoren välissä. Alma Talent Oy. Helsinki.

Backline Rental. 2019. Usein kysyttyä. Luettavissa: <http://backline.fi/usein-kysyttya.php>.
Luettu 8.3.2019.

Berggren, O. & Lundberg, T. 2013. Apinajohtajan käsikirja. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.

Colliander, A., Härkönen, L-K. & Ruoppila, I. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Dettmann, H. 2018. Näin vierestä, miten perinteinen saksalainen jalkapallo tuhoutui. Luettavissa: <https://yle.fi/urheilu/3-10242824>. Luettu: 11.6.2018.

Heinonen, J. 2008. Maineenhallinta: organisaatioviestinnän strateginen mahdollisuus. Teoksessa Aula, P. (toim.). Kivi vai katedraali. Organisaatioviestintä teoriasta käytäntöön, s. 61-78. Infor Oy. Helsinki.

Hokki. 2015. Sakkojärjestelmä pitää joukkuehengen hyvänä. Luettavissa: <https://www.hokki.fi/sakkojarjestelma-pitaa-joukkuehengen-hyvana>. Luettu: 5.3.2019.

Huuhka, M. 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Talentum. Helsinki.

Juholin, E. 1999. Sisäinen viestintä. Infor Oy. Helsinki.

Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. WSOY. Helsinki.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Kiiskinen, S., Linkoaho, A. & Santala, R. 2002. Prosessin johtaminen ja ulkoistaminen. WSOY. Helsinki.

Koljonen, K. 2013. Seuraa johtajaa! Väliportaan päällikkötoimittajien muuttuvat roolit. Tampere University Press. Tampere.

Korhonen, N. & Rajala R. 2011. Viestinnän prosessointi. Koreografia kaaokselle. Talentum Media Oy. Helsinki.

Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Lehtonen, J. 1999. Kriisiviestintä. Mainostajien Liitto. Helsinki.

Niinistö, M. 2015. Alkoholista kieltäytyvä muusikko Irina: ”Hassua, että aina pitää perustella, miksi ei juo”. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-7715103>. Luettu: 20.2.2019.

Pesonen, P. 2012. Yritysviestinnän säännöt. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Pietilä J., Helander E., Korhonen I., Myllymäki T., Kujala UM. & Lindholm H. 2018. Acute Effect of Alcohol Intake on Cardiovascular Autonomic Regulation During the First Hours of Sleep in a Large Real-World Sample of Finnish Employees: Observational Study. Luettavissa: <https://mental.jmir.org/2018/1/e23/>. Luettu: 20.2.2019.

Pitkänen, R. 2010. Johtamisen suurenmoinen keveys. Esimiehenä asiantuntija- ja palveluorganisaatiossa. Infor Oy. Helsinki.

Rinne, N. 2018. Empatia on johtamisen uusi musta. Luettavissa: <https://sitomo.fi/blog/empatia-on-johtamisen-uusi-musta>. Luettu: 12.2.2019.

Teittinen, J. 2013. Kiertuemanageri Venäjällä. [Opinnäytetyö.] Tampereen ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma.

Åhman, H. 2004. Menestyvä johtaminen. Haasta itsesi. WSOY. Helsinki.