

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA
VODENJE GLASBENE SKUPINE

TADEJ GRAH

MENTOR
DOC. DR. ROBERTO BILOSLAVO

KOPER, 2007



POVZETEK

V diplomskem delu je predstavljeno kako, nastane in deluje glasbena skupina v rock zvrsti in sicer od njenega začetka do trenutka, ko skupino prevzame glasbeni manager. Ključnega pomena je poznavanje razlik med vodenjem in managementom ter vodjo in managerjem. Tako vaje in nastopi kot občinstvo in poznanstva pripomorejo k dobremu imenu skupine in omogočijo skupini, da je bliže zastavljenemu cilju. Pomembno oziroma najtežjo vlogo pri vodenju glasbene skupine ima vodja, ki predstavlja motor skupine, usmerja in motivira ljudi ter rešuje težave in konflikte v skupini. Poskrbeti pa mora tudi za zvestobo in dobro počutje vseh članov.

Ključne besede: vodenje glasbene skupine, management glasbene skupine, vodja glasbene skupine, manager glasbene skupine, glasbena skupina, vodja skupine, vodenje glasbene skupine, konflikti v glasbeni skupini

ABSTRACT

The aim of present work is to present how rock band is found and work from the beginning, till the band is taken over by music manager. The main sense is to know the differences between leadership, management and leader, manager. Like practising and appearing on the stage, and also audience and contacts are key factors for good name of the band and enable to reach their goal. Most important and hardest part of leading the band have leader, who lead, motivate people and solve problems in the band. He is also responsible for loyalty and faithfulness of band members.

Key words: leadership in music group, music group management, music group leader, music group manager, music group, group leader, members of music group, conflicts in music group

UDK: 65.012.4:781(043.2)

VSEBINA

1 Uvod	1
2 Vodenje in management	3
2.1 Definicija vodenja	3
2.2 Vodenje ali management	5
2.3 Vodja in njegove značilnosti	9
2.4 Stili vodenja	11
3 Vodja skupine kot manager	15
4 Sočlani skupine	17
5 Nastanek glasbene skupine	19
5.1 Kako začeti z glasbeno skupino	19
5.2 Kako izbirati člane glasbene skupine	22
5.3 Člani glasbene skupine.....	25
5.4 Kako oblikovati ime glasbene skupine	26
5.5 Kako opredeliti cilje glasbene skupine.....	29
6 Vodenje glasbene skupine	33
6.1 Vaje in nastopi	33
6.2 Viri denarnih sredstev	37
6.3 Lastna glasba.....	38
6.4 Demo posnetki	38
6.5 Zaščita intelektualne lastnine	39
6.6 Socialni kapital.....	41
7 Konflikti v glasbeni skupini	43
7.1 Nastanek konflikta	43
7.2 Vzrok konflikta	44
7.3 Razreševanje konflikta	45
8 Sklep	47
Literatura	49
Viri	50
Priloge	51

SLIKE

Slika 2.1 Vodenje kot funkcija managementa	6
Slika 2.2 Vodenje enakovredno managementu.....	6
Slika 2.3 Vodenje in management različna, a podobna.....	7
Slika 2.4 Profila odličnega in slabega vodje.....	13
Slika 5.1 Postopno snovanje idej in ciljev glasbene skupine.....	31

TABELE

Tabela 2.1 Opredelitve pojma vodenje oziroma »leadership«.....	3
Tabela 2.2 Primerjava managementa in vodenja	8
Tabela 2.3 Lastnosti vodij.....	10

1 UVOD

V diplomski nalogi bom predstavil vodjo glasbene skupine kot formalnega in neformalnega vodjo ter kako voditi glasbeno skupino (v rock zvrsti glasbe) od njenega nastanka do trenutka, ko vajeti prevzame glasbeni manager. Predstavljeni so tudi nekateri dejavniki, ki pozitivno ali negativno vplivajo na glasbeno pot skupine ter s kakšnimi težavami in konflikti se srečuje vodja pri vodenju glasbene skupine.

Po vsebinskem kriteriju je vsebina diplomske naloge razdeljena na dva dela, teoretični del ter empirični del. V prvem delu diplomske naloge se bom posvetil teoriji iz področja managementa in vodenja, ju opisal in predstavil razliko med njima ter managerjem in vodjo. V drugem delu bom predstavil začetke glasbene skupine ter vlogo vodje pri začetnem vodenju. Osredotočil se bom predvsem na transakcijsko in transformacijsko vodenje, saj je vodja zelo usmerjen tako k odnosom kot k nalogam. Je zagovornik skupinskega dela in se enači celo s podrejenimi. Podrejene ocenjuje po pripravljenosti za sodelovanje v skupinskem delu.

Nastanek težav in konfliktov v skupini ter kako se spopasti in jih reševati bom predstavil v empiričnega dela.

V diplomski nalogi sem se osredotočil predvsem na preučevanje vodje in glasbene skupine od njenega nastanka do prehoda pod okrilje glasbenega managerja. Na temelju že dosedanjih izkušenj ugotavljam, da je razpoložljivih in že uresničenih raziskav malo ali skoraj nič, v vseh pa je izpostavljen problem razpoložljivost podatkov. Vsebinska in metodološka shema moje diplomske naloge tako temeljita na predpostavki, da bo iz opredeljenih primarnih in sekundarnih virov raziskavo mogoče uresničiti in uspešno zaključiti. Pomembna omejitev zlasti z vidika izdelave empiričnega dela predstavlja tudi dejstvo, da je zelo težko vstopiti v stik z glasbenimi skupinami in glasbenimi managerji, ki bi bili pripravljeni posredovati svoje podatke in znanje za vključitev le-teh v diplomsko nalogo.

Pri pisanju sem uporabil sekundarne in primarne vire. Pri sekundarnih virih sem uporabil svetovni splet ter literaturo s področja managementa, vodenja in poslovnega sveta glasbe. Za primarne vire pa sem uporabil polstrukturirani intervju. Intervju sem opravil z vodjami skupin Snafu iz Novega mesta, Snowblind iz Krškega in The managers iz Kopra, katerim sem zastavil enaka vprašanja. Vse tri omenjene skupine so iz Slovenije ter uspešno krojijo pot mladih in obetavnih glasbenih skupin na slovenski glasbeni sceni.



2 VODENJE IN MANAGEMENT

2.1 Definicija vodenja

»Pri pojmu vodenje gre za zelo staro idejo. Že v prazgodovini so obstajali plemenski poglavarji, ki so svoja plemena vodili v boje. Skozi zgodovino se je pojem z vojaškega področja preselil na politično ter športno prizorišče in nato še na področje poslovnega sveta. Besedo vodenje uporabljamo oziroma slišimo vsak dan in se ponavadi ne sprašujemo o njenem pomenu ali pomenih.« (Prevodnik 2004, 20).

Beseda vodenje izhaja iz angleške besede »leadership«, zato prihaja do velikih težav pri prevajanju, ker lahko pojem razumemo na več načinov.

»Koren besede »leadership« je najprej beseda »to lead«, kar v slovenski jezik prevajamo kot voditi. V SSKJ (knjiga V, 476, točka 6) najdemo glagol voditi opredeljen kot:

- biti na najvišjem mestu pri usmerjanju dejavnosti
- a) kake skupine, skupnosti, organizacije: voditi stranko; voditi državo
- b) kake delovne enote; voditi podjetje, šolo, tovarno / voditi prodajni oddelek // biti na najvišjem mestu pri odločanju o poteku česa: predsednik vodi delo, priprave.

Druga beseda je »leader«, ki jo v slovenski jezik prevajamo kot vodja. Vendar je tudi ta beseda preozka. Pravi pomen pojma vodenje dobimo, ko besedo »leadership« prevedemo kot celoto« (Prevodnik 2004, 20). Opredelitve besede »leadership« v treh svetovnih slovarjih so navedene v Tabeli 2.1.

Tabela 2.1 Opredelitve pojma vodenje oziroma »leadership«

Slovar – vir	Pomen
Merriam Webster's Collegiate Dictionary	1. služba ali položaj voditelja 2. sposobnost vodenja 3. dejanje ali primer vodenja
Collins Cobuild English Language Dictionary	1. ljudje, ki nadzorujejo skupino ali organizacijo – vodstvo 2. lastnosti, ki naredijo nekoga za dobrega vodjo – sposobnost sprejemanja odločitev, ukazovanja, pridobivanja zaupanja in spoštovanja drugih 3. določene metode, ki jih vodja izbere pri opravljanju svojega dela
Longman Dictionary of American English	1. položaj voditelja 2. lastnosti, potrebne za vodjo

Vir: Prevodnik 2004, 20.

Prevodnik (2004, 24) različne opredelitve vodenja povzame kot: »Vodenje je kreativno-čustveni proces oziroma aktivnost mobiliziranja, prepričevanja, vplivanja, motiviranja in navduševanja posameznikov za določeno vizijo, ki jo zaradi svobode kreativnosti nemalokrat spremeni v izredne rezultate«.

Definicija vodenja se v literaturi pojavlja predvsem ob definiranju razlik med dvema konceptoma. To sta vodenje in voditeljstvo. Voditeljstvo izhaja iz političnega in vojaškega sveta. Vodenje ljudi je voditeljstvo. »Voditeljstvo je povezano z osebnostjo človeka, ki vodi (karizmatičnost)« (Kralj 2003, 20). Voditeljstvo se pripiše predsednikom držav, strank, ljudem na vodilnih položajih v vojski, cerkvi, sektah. Drugi izraz je vodenje in se danes uporablja v poslovnem svetu in tudi v svetu športa in glasbe. »Vodenje ljudi ali vodenje pomeni ukazovati ali pridobivati ljudi za delo (sodelovanje) za doseganje izidov z motiviranjem, največkrat z nagrado ali s kaznijo (korenček in palica). Iz vodenja izhaja pojem vodje, pa tudi voditelja, ki včasih deluje tudi izven managementa« (Kralj 2003, 20). Po Kotterju (1988, 16) se vodenje nanaša na:

1. proces premikajoče se skupine (ali skupin) ljudi v določeno smer z več ali manj neprisilnimi sredstvi.
2. ljudi, ki igrajo določene vloge, kjer je po prvi opredelitvi pričakovana neka stopnja vodenja.

V knjigi »Inspiring Leadership« (Cranwell-Ward idr. 2002, 61) vodenje opisujejo kot strast, smisel in sposobnost motiviranja drugih. Uporablja se srce, ki te navdihuje in spodbuja kreativnost. Pojmi, ki jih kot nadaljnjo definicijo vodenja navajajo avtorice, so: vizija, vrednote, spoznanje, pozornost, motivacija, skupni namen, podpora in zaupanje, humor in zabava, osredotočenost na izvedbo ter skupno vodenje«. Podobno definicijo so zapisali tudi:

- Schriberg idr. (2005, 194): »Vodenje je umetnost – umetnost nastopanja. In v umetnosti vodenja, inštrument smo mi sami. Glasbenik ima violino, inženir ima delovno postajo in računovodja ima računalnik. Ampak vodja ima samo sebe«.
- Clegg in Birch (2002, 4) »Vloga vodje je pripraviti druge, da sledijo poti, ki so si jo načrtali, ali ustvariti realno vizijo z namenom, da se naloga opravi. Ne smemo pa reči, da je vodenje popolnoma poslovni pojav. Večina nas pomisli na vodje, ki so nas navdušili, pa vseeno nimajo nič v zvezi s poslom. Mogoče je bil to politik, mogoče uradnik ali pa celo učitelj«
- Hočevar, Jaklič, Zagoršek (2003, 130): Vodenje je umetnost vplivati na druge, da si želijo narediti nekaj, za kar si prepričan, da mora biti storjeno. Je proces vplivanja na organizirano skupino v smeri doseganja ciljev. Poudarek pa je na »železi«. Vodenje je tudi proces, v katerem enakovredno sodelujejo vodja,

sledilci (ljudje, ki jih vodimo) in okoliščine (določajo okvir delovanja vodje in sledilcev).

Iz vseh definicij lahko potegnemo rdečo nit:

Pri vodenju kot samostojnem konceptu največkrat ne gre za razumsko pristopanje k reševanju problemov oziroma k uresničevanju načrtanih ciljev organizacije. Pride do vpletanja čustev, navdiha, strasti, intuicije, ki motivira zaposlene k samostojnosti in samoiniciativnosti ter navadne ljudi vodi do izjemnih, nadpovprečnih rezultatov. Vse to prispeva k pozitivni klimi v organizaciji in posledično k višji samozavesti posameznikov, kar je za normalen potek dela še kako pomembno. (Prevodnik 2004, 25).

2.2 Vodenje ali management

Pomembno je, da management in vodenje najprej opredelimo ločeno, saj tako bomo lažje ugotovili, če obstajajo razlike med njima.

Management je definiran kot »proces oziroma orodje, ki omogoča razumsko reševanje problemov, povezanih z izrabo vseh razpoložljivih virov organizacije za doseganje in uresničevanje zastavljenih ciljev skozi funkcije načrtovanja, organiziranja, vodenja in nadzorovanja« (Prevodnik 2004, 12). Vodenje pa kot »kreativno-čustveni proces oziroma aktivnost mobiliziranja, prepričevanja, vplivanja, motiviranja in navduševanja posameznikov za določeno vizijo, ki jo zaradi svobode kreativnosti nemalokrat spremenijo v izredne rezultate« (Prevodnik 2004, 24).

Razlike in tudi podobnosti med konceptoma managementa in vodenja vsekakor obstajajo, drugače o tem ne bi bilo napisano toliko literature in toliko definicij:

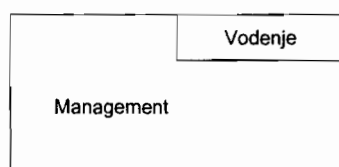
- Hočevar, Jaklič, Zagoršek (2003, 148): Ko govorimo o managementu, govorimo o učinkovitosti, planiranju, papirologiji, procedurah, omejitvah, nadzoru, doslednosti. Pri vodenju pa govorimo o ustvarjalnosti, spremembi, viziji, dinamičnosti in pripravljenosti na tveganje. Vodje delajo prave stvari, managerji pa delajo stvari pravilno.
- Northouse (1997, 8): Vodenje je proces, ki je podoben managementu v mnogih pogledih. Vodenje vključuje vpliv, management prav tako. Vodenje zahteva delo z ljudmi, management prav tako. Na splošno gledano, veliko funkcij managementa so učinki, ki so združljivi z definicijo vodenja. Ampak vodenje in management se tudi razlikujeta.
- Clegg (2002, 4): Managerji so pogosto zadolženi oziroma se ukvarjajo z nalogami, vodje pa se ukvarjajo z ljudmi. Ne smemo pa reči da vodje zanemarjajo naloge. Vsekakor je tisto kar označuje velikega vodjo, to, da doseže svoj cilj. Razlika je v tem, da se vodja zaveda, da uspeh naloge temelji na dobri volji in podpori drugih, medtem ko pri managerju tega ponavadi ni. Mnogi

timski vodje se vedejo kot managerji, medtem ko mnogi ljudje, ki so resnično vodje imajo naziv managerji. Razlika je tudi v tem, da vodje uspejo v času sprememb in negotovosti, managerji pa v času stabilnosti.

Da bi nazorneje prikazali različnost oziroma podobnost konceptov, se bomo poslužili Cunninghamove teorije (Sadler 1997, 38). Po njegovem mnenju obstajajo trije različni zorni koti, ko gledamo na povezavo med vodenjem in managementom:

1. Vodenje kot ena izmed ključnih funkcij učinkovitega in uspešnega managementa

Slika 2.1 Vodenje kot funkcija managementa

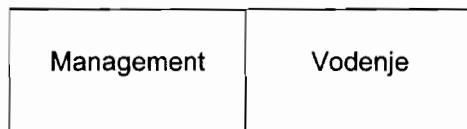


Vir: Sadler 1997, 38.

Ta zorni kot prevzema teorija managementa, ker temelji na dejstvu, da se vodenje prav v ničemer ne razlikuje od managementa. Zato tudi ne more biti samostojni koncept, ker gre za sestavni del učinkovitega in uspešnega managementa. To pomeni, da manager lahko zagotavlja vse potrebno, da se vse funkcije, in ne le vodenje, izvajajo v smeri doseganja načrtovanih ciljev, oziroma da je management sposoben sam zagotoviti učinkovito izvajanje vseh funkcij.

2. Vodenje, ločeno od managementa, a vseeno povezano z njim. Vlogi sta enakovredni

Slika 2.2 Vodenje enakovredno managementu

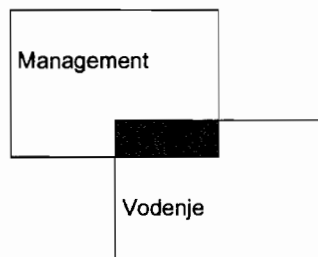


Vir: Sadler 1997, 39.

Ta zorni kot zagovarjata predvsem Bennis in Nanus (Sadler 1997, 39). Zagovarjata stališče, da sta koncepta različna kot »noč in dan« ter zato obstajata vsak zase. Iz tega lahko sklepamo, da sta si po njunem mnenju celo nasprotna, in nimata nikakršnih podobnosti. Poleg tega pa noben koncept ni nadrejen drugemu, kar pomeni, da sta enakovredna.

3. Vodenje in management *se delno prikrivata*

Slika 2.3 Vodenje in management različna, a podobna



Vir: Sadler 1997, 39.

»Ta zorni kot predvideva različnost in ne nasprotnost konceptov. Stične točke oba koncepta povezujejo, kar pomeni, da se v določenih točkah dopolnjujeta« (Hughes idr. 2002, 10).

Podobnost med konceptoma management in vodenje bi lahko utemeljili na podlagi tretjega zornega kota Cunnighamove teorije, ki pravi, da se v določenih okoliščinah koncepta prepletata. Tu pridemo do treh zaključkov oziroma interpretacij:

1. Koncepta sta si podobna in se prepletata, kar pomeni, da v določenih situacijah dajeta najboljše rezultate. S tolikšno podobnostjo konceptov je v določenih okoliščinah določena oseba sposobna opravljati obe vlogi hkrati.
2. Koncepta sta različna in se le dopolnjujeta, kar pomeni, da v določenih situacijah skupaj dajeta najboljše rezultate. To pa še ne pomeni, da opravlja vlogi ena in ista oseba. Rezultat je vsota prispevka posameznega koncepta.
3. Koncepta se delno prepletata in dopolnjujeta, kar pomeni, da sta sicer različna, a vseeno podobna. V določenih točkah vodenje ni ločljivo od managementa in prav tako management od vodenja in v določenih točkah zares obstajajo razlike. (Prevodnik 2004, 40).

»Nekateri raziskovalci pravijo da so si managerji in vodje različni. Managerji so občutljivejši in manj čustveno vpleteni, medtem ko so vodje zagovorniki delavnosti in bolj čustveno vpleteni. Prepletanje med managementom in vodenjem je osredotočeno na to, kako oboji vplivajo na skupino posameznikov za doseganje ciljev« (Northouse 1997, 11).

Tabela 2.2 Primerjava managementa in vodenja

MANAGEMENT	VODENJE
Ustvarjati red in doslednost	Ustvarjati spremembe in ukrepe
Načrtovanje / Določanje proračuna	Graditi vizijo / Taktiziranje
Organiziranje / Nadzorovanje	Usmerjati ljudi / Komuniciranje
Kontroliranje / Reševanje problemov	Motiviranje / Navduševanje

Vir: Northouse 1997, 9.

Nekateri menijo, da sta vodenja in management tako različna procesa, da posameznik ne more biti dober vodja in dober manager hkrati. »Organizacije naj bi potrebovale dve vrsti ljudi za krmilom: dobre vodje in dobre managerje. Sposobni in predani managerji naj bi poskrbeli za kontinuiteto procesov in produktivnost programov ter za nadzor in uravnavanje proizvodnje. Sposobni vodje naj bi organizaciji vtisnili skupne vrednote, določili njen značaj, jo povezali s širšo skupnostjo in zagotovili njen dolgoročni obstoj« (Hočevar 2003, 150). Vlogi managementa in vodenja morata biti za uspešno in učinkovito poslovanje podjetja v ravnotežju, saj management ne more nadomestiti vodenja in obratno. »Pri managementu gre torej za razumski pristop, kjer je poudarek predvsem na ekonomskih ciljih, medtem ko je pri vodenju poudarek bolj na čustvenih spretnostih oziroma na človeku samem« (Prevodnik 2004, 40). Oba koncepta potrebujeta in dopolnjujeta drug drugega. V nasprotnem primeru bi prevelik vpliv managementa pomenil prevelik nadzor in brez prisotnosti vodenja bi postalo vedno bolj neizvirno. Prevelik vpliv vodenja pa bi pomenilo nestabilnost in nezanesljivost, kar pa management s preverjanjem in nadziranjem to preprečuje.

Hočevar, Jaklič in Zagoršek (2003, 149-150) menijo, da se management in vodenje razlikujeta v tem, v kolikšni meri vodje in managerji vzajemno sodelujejo s svojimi sočlani in se odzivajo na situacijo, s katero se soočajo. Vedeti je treba, da razlike med vodenjem in managementom ne moremo preučevati samo s stališča vodje. Treba je upoštevati tako okoliščine, v katerih oba delujeta, kot sledilce. Vodje ustvarijo okolje, v katerem so inovacije in prispevki sledilcev dobrodošli. Sočlani občutijo, da sodelujejo v nečem novem, in ne le da vzdržujejo obstoječe stanje. Vodje spodbujajo rast in razvoj svojim sledilcem na več načinov, ne samo s formalnim treningom. Motivirajo jih bolj osebno kot managerji (primer: sledilcu vzbuja zanos in ponos, da je del skupine, da spada v tim). Po drugi strani pa tradicionalni managerji bolj poudarjajo pomembnost ustaljenih procesov in postopkov ter nadzora nad sočlani. Ker niso vsi tako sposobni in predani, da bi sami vedeli, kaj morajo delati, managerji poskrbijo, da obstajajo točno določena navodila in procedure za vsa opravila. Ne dodeljujejo celotnih, široko definiranih nalog, ampak ožje, jasno določene in obvladljive. Sočlani imajo manj

avtoritete in svobode pri odločanju ter točno vedo, kaj morajo početi. Tradicionalni managerji motivirajo sledilce z zunanjimi nagradami (denar).

Treba je poudariti, da ne vodenje ne tradicionalni management nista sama po sebi boljša. Njuna učinkovitost in uspešnost je močno odvisna od okoliščin ter od osebnosti sledilcev. Enkrat je bolj učinkovito vodenje, drugič management, ponavadi pa je potrebna kombinacija obojega. Za konec za lažje razumevanje razlike med managementom in vodenjem Hočevar, Jaklič in Zagoršek (2003, 150) pravijo, da lahko management obravnavamo kot pozicijo, vodenja pa kot vlogo. Pozicija managerja je vezana na hierarhijo v podjetju, vloga vodje pa na posameznika.

Lahko bi tudi rekli, tako kot pravi Kralj (2000, 141) da je vodenje bolj značilno za srednji management, management pa bolj za vršni management.

2.3 Vodja in njegove značilnosti

Leader ali vodja je oseba, ki »vnaša čustva v proces motiviranja, navduševanja in vzpodbujanja posameznikov h kreativnemu proizvodjanju sprememb« (Prevodnik 2004, 64). Prevod besede »leader« je vodja, ki ima več pomenov (SSKJ, knjiga V, 477):

1. kdor kaj vodi: vodja izmene, umetniški vodja zbora, vodja delegacije, vodja oddelka, tečaja, oddaje;
2. kdor z zgledom, nasveti vodi koga: duhovni vodja mladih / pedagoški vodja.

Vodje navdušujejo. Vodje motivirajo. Kakor koli, vodje vedno naredijo še korak dlje od ostalih. Vodje so navdušujoči, optimistični in jasni glede načrtov, ciljev, zaupanja in uspeha. Njihovo pravo navdušenje spodbudi in privabi druge, saj vizijo udejanjijo. Vodje odkrito verjamejo v to, kar povedo, in skozi obnašanje in delovanje nazorno pokažejo svojo prepričanje. To je tisto, kar jim daje samozavest ter jim omogoča navdušiti druge, da mu sledijo na težki poti. McGregor Burns (Sadler 1997, 42) je leta 1978 opisal vlogo vodje kot vlogo, v katero vodja vloži vse svoje napore, da spremeni, izboljša in preoblikuje organizacijo. »Najboljši vodje so tisti, ki naredijo nemogoče zahteve in nato nemogočo ponudbo do ravni, da pomagajo svojim ljudem, da jih dosežejo« (Clegg 2002, 96).

»Za učinkovito vodenje so potrebne določene značilnosti, sposobnosti in osebnostne lastnosti:

- osebnostne: prilagodljiv, samozavesten, prodoren, čustveno stabilen...,
- telesne: mlajši, olikan, prijetne zunanosti ...,
- socialni: prikupen, olikan, izobražen, pripravljen sodelovati ...,
- delovni: iniciativen, sprejemajoč odgovornost, usmerjen k nadpovprečnim dosežkom ...« (Možina 2002, 517).

Hočevar, Jaklič in Zagoršek (2003, 132) pišejo, da vodjo določajo njegove lastnosti:

- kdo vodja JE (vrednote, motivi, osebnostne poteze, značaj, inteligenca),
- kaj vodja VE (znanje, sposobnosti, veščine),
- kaj vodja POČNE (obnašanje, navade, stili, kompetence).

Tabela 2.3 Lastnosti vodij

Univerzalno pozitivne lastnosti vodje	Univerzalno negativne lastnosti vodje	Lastnosti vodje, ki so ponekod pozitivne, ponekod pa negativne
<ul style="list-style-type: none"> - zanesljiv - pravičen in pošten - usmerjen v prihodnost - načrtuje vnaprej - spodbujajoč - pozitiven - dinamičen - gradi zaupanje - motivirajoč - inteligenčen - odločen - dober pogajalec - konstruktiven reševalec problemov - komunikativen - koordinator - oblikovalec timov - usmerjen v odločnost 	<ul style="list-style-type: none"> - samotar - nedružaben - nesodelujoč - razdražljiv - egocentričen - neizprosen - diktatorski 	<ul style="list-style-type: none"> - ambiciozen - sočuten - dominanten - neodvisen - izmikajoč - individualist - logičen - intuitiven - urejen - izzivalen - pripravljen tvegati - občutljiv - požrtvovalen - se izogiba konfliktu - previden - eliten - formalen - vladar

Vir: Hočevar 2003, 136.

Covey (2000, 26) je po dolgoletnem študiju, opazovanju in po lastnih izkušnjah izbral osem razpoznavnih značilnosti, ki veljajo za vodje. Ne označujejo le uspešne vodje, marveč služijo tudi kot znaki razvoja za vse nas. Uspešni vodje:

- se neprestano učijo,
- usmerjeni so v služenje,
- izžarevajo pozitivno energijo,
- verujejo v ljudi,
- živijo v ravnovesju,
- življenje vidijo kot pustolovščino,

- so sinergični¹,
- se prenavljajo (telesno, umsko, čustveno in duhovno).

Biti inspiracijski pomeni pritegniti pozornost drugih – z drugo besedo, biti karizmatičen. Mnogi imajo karizmo pa se tega sploh ne zavedajo. Karizma je osnovna in bistvena značilnost uspešnih vodij.

»Ljudje se pogosto sprašujejo »Ali se vodje rodijo kot vodje ali postanejo vodje?« Vsekakor smo prepričani, da se vodenja da nauči. Nekateri ljudje so sicer bolj nagnjeni k vodenju kot drugi. Verjeti je treba, da je mogoče, da se lahko vsak človek nauči izredno narediti stvari. V vsakemu od nas je nekje v notranjosti skriti vodja in edina stvar, ki nas zavira pri razvijanju v vodjo je prepričanje, da se vodenja ne da naučiti« (Shriberg 2005, 194).

2.4 Stili vodenja

Učinkoviti vodje prilagajajo svoj stil vodenja tako, da nudijo skupini (posamezniku) to, česar si sam ne more nuditi.

Prva dva stila vodenja sta rezultat raziskovanj na univerzi v Ohio State v ZDA (Možina 2002, 519). Raziskovalci so k preučevanju slogov vodenja pristopili tako, da so prosili zaposlene, naj opišejo načine dela svojih vodij. Iz izbranih odgovorov so izluščili dva sloga vodenja:

- *Skrb za ljudi* - ta način vodenja poudarja položaj zaposlenih, delovne razmere in medsebojno sodelovanje. Vodja, ki vodi na tak način, pohvali zaposlene, če delo opravijo dobro; ne zahteva več, kot zmore zaposleni narediti; je prijazen in dostopen; pomaga posamezniku pri njegovih osebnih težavah; ustvarja ugodno ozračje v delovnem okolju;
- *Skrb za naloge* - za ta slog vodenja je značilno aktivno načrtovanje, organiziranje, kontroliranje in usklajevanje nalog zaposlenih. Tipično vodenje, ki se nanaša na skrb za naloge, vsebuje naslednje aktivnosti vodje: zaposlenim natančno določi naloge; postavi delovne standarde, ki jih vsakdo mora doseči; obvešča zaposlene o zahtevah dela; delo načrtuje skupaj s člani; spodbuja člane k ravnanju po enotnih postopkih. Zadnje raziskave kažejo, da so uspešni vodje tisti, ki upoštevajo oba načina vodenja.

Blake in Mouton (Pirtovšek 1998, 60) sta nadgradila prejšnji model in ga poimenovala model mrežnega vodenja. Ta model opisuje pet vrst vodenja, ki sestavljajo različne deleže usmerjenosti vodje bodisi k proizvodnji bodisi k ljudem.

¹ Sinergija je stanje, v katerem celota presega vsoto posameznih delov (Covey 2000, 26).

1. stil vodenja: *Nemočno vodenje* – skrb za proizvodnjo in ljudi je najnižja, ker pride do izogibanja odgovornostim, nesprejemanja izzivov in tveganj, ni obnavljanja in vzdrževanja odnosov s podrejenimi. Vodja se boji ukazovati in se izogiba odgovornosti.
2. stil vodenja: *Klubsko vodenje* – skrb za dobro počutje zaposlenih in izogibanje konfliktom, ki bi skazili vzdušje. Ne posveča se dovolj proizvodnji, kar se kaže pri produktivnosti in na dobičku.
3. stil vodenja: *Avtokratsko vodenje* – skrb za proizvodnjo in izvrševanje nalog ter doseganje rezultatov. Gre za izkoriščanje delovne sile.
4. stil vodenja: *Timsko vodenje* – visoka skrb za ljudi in proizvodnjo. Vodja v tem primeru oblikuje tim zaposlenih, ki so med seboj zelo povezani, si zaupajo in si pomagajo pri izvajanju nalog, kar pripelje do zahtevanih rezultatov.
5. stil vodenja: *Organizacijsko vodenje ali vodenje »na sredini poti«* - tudi tu gre za skrb za ljudi in proizvodnjo, vendar enakovredno – v ravnotežju. Naj bi bil najboljši način vodenja – veliko vodij meni, da je ta način vodenja najboljši.

Hočevar, Jaklič in Zagoršek (2003, 154) pravijo, da vodje napredujejo po ravneh vodenja. Najnižja raven je *destruktivno vodenje*. Vodje na tej ravni se pri vodenju zanašajo predvsem na formalno avtoriteto in moč. To so pogosto mladi in briljantni tehnični strokovnjaki, brez izkušenj v obvladovanju medosebnih odnosov. So preveč zahtevni in kritični, skoparijo s hvalo in dajanjem povratne informacije. Zato delajo veliko napak, odtujijo sledilce in povzročijo upad uspešnosti enote. Destruktivni vodje ponavadi naredijo več škode kot koristi. S svojim ravnanjem zastrupljajo ozračje, zmanjšujejo predanost in prizadevnost zaposlenih ter dolgoročno škodijo uspešnosti podjetja.

Drugo raven predstavlja *nevodenje*. Vodja se na tej ravni izogiba sprejemanju odločitev ali usmerjanju sledilcev. Sledilec pušča veliko svobodo ter od njih pričakuje veliko samoiniciative in iznajdljivosti pri reševanju problemov. Nevodenje je pogost pojav v organizacijah. Zanj obstajata dva vzroka: prezaposlenost z lastnimi nalogami ter želja po priljubljenosti in harmoniji.

Tretja raven je *transakcijsko vodenje*. Vodje na tej ravni apelirajo na razum svojih sledilcev. Ponujajo nagrade za doseganje zelenih učinkov ali kazni za njegovo nedoseganje. Poskušajo postaviti jasne cilje in odstraniti čim več ovir za njihovo doseganje. Pogosto komunicirajo z zaposlenimi, da bi razčistili morebitne nesporazume. Občasno jim tudi posredujejo povratno informacijo o napredku.

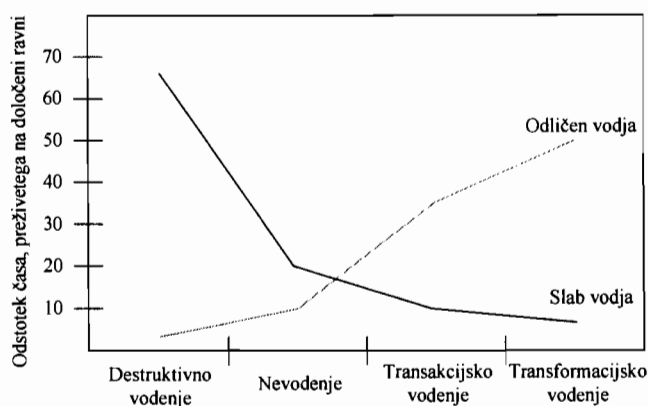
Četrta raven predstavlja *transformacijsko vodenje*. Če vodje na tretji ravni poskušajo doseči posameznikov razum, dosežejo njegovo srce. Namesto ubogljivosti dosežejo pripadnost. Čeprav imajo ponavadi veliko formalno avtoriteto in moč, se

zanašajo bolj na moč svoje osebnosti in karizmo. Sledilce navdušijo in v njih spodbudijo željo po lastni rasti in napredku. Transformacijski vodje sledilce izzivajo, da dosežejo čim več, jih spodbujajo in opogumljajo.

Čim višje se vodja vzpenja po ravneh vodenja, tem večja je njegova učinkovitost. Destruktivno vodenje in nevodenje sta nasprotje dobrega vodenja in le redko pripeljeta do pozitivnih rezultatov. Transakcijsko vodenje je lahko že dokaj učinkovito, zato se na tej ravni nahajajo mnogi dobri managerji. Transformacijsko vodenje je najbolj učinkovito in lahko pripelje do izjemnih rezultatov. Je vodenje v pravem pomenu besede.

Vsaka raven nadgradi in ne zanika prejšnje. Vsak vodja v praksi uporablja elemente z vseh štirih ravni. Transformacijski vodja še vedno uporablja tudi transakcijske pristope. Ker nihče ni superčlovek, občasno uporabi tudi nevodenje ali kakšen element destruktivnega vodenja. Vendar se večino časa zadržuje na najvišji ravni. Nasprotno pa tudi neizkušen in slab vodja, ki uporablja veliko elementov destruktivnega vodenja, občasno postavi jasne cilje ter navduši sodelavce za določen projekt.

Slika 2.4 Profila odličnega in slabega vodje



Vir: Hočevar 2003, 155.

V diplomski nalogi se bom osredotočil predvsem na transakcijsko in transformacijsko vodenje, saj je vodja močno usmerjen tako k odnosom kot k nalogam. Je zagovornik skupinskega dela in se enači celo s podrejenimi. Podrejene ocenjuje po pripravljenosti za sodelovanje v skupinskem delu.



3 VODJA SKUPINE KOT MANAGER

Če lahko trdimo, da sta koncepta management in vodenje različna, a hkrati podobna, potem lahko tudi trdimo, da sta si njuna produkta različna in hkrati podobna. To sta vodja in manager. Fairholm (Hughes 2002, 43) pravi, da v organizaciji potrebujemo dva različna tipa ljudi: dobre vodje in dobre managerje. Potrebujemo sposobne managerje za zagotavljanje kontinuitete procesa, programske produktivnosti in nadzorovanja in načrtovanje materialov, ki jih potrebujemo za proizvodnjo ali izvajanje storitev. Obenem pa potrebujemo tudi ljudi, ki navdihujejo organizacijo s skupnimi vrednotami, ki določajo organizacijo, določajo njen značaj. Jo povežejo s širšo družbo in ji zagotovijo dolgoročno preživetje; to so vodje.

Pomembno je, da najprej ločeno opredelimo pojma vodja in manager. Pojem vodje sem sicer opredelili že v prejšnjem poglavju, zato bom sedaj opredelil še pojem managerja.

»Manager je človek, ki uporablja avtoriteto in razum za reševanje problemov ter za mobilizacijo, usmerjanje in nadzor nad viri podjetja po tradicionalnih in ustaljenih postopkih ter politiki podjetja« (Prevodnik 2004, 45). V SSKJ najdemo naslednjo opredelitev besede manager (knjiga II, 683):

1. v kapitalistični ekonomiji: vodilni uslužbenec podjetja; direktor, ravnatelj
2. publ.: voditelj, organizator zlasti v gospodarstvu, poslovni vodja moštva, skupine, posameznika v poklicnem športu, popevkarstvu.

Mintzberg (1989, 15-21) je v svojih raziskavah v podjetjih ugotovil deset managerskih vlog, pomembnih za učinkovito in uspešno izvajanje osnovne vloge. Uspešen manager združuje vseh deset vlog, ki jih opravlja ob različnih priložnostih oziroma okoliščinah. To so: manager kot nadzornik, razširjevalec oziroma posrednik, govornik oziroma predstavnik, predstavnik oziroma zastopnik, vodja, zveza, podjetnik, odpravljalec motenj, razporejevalec virov, pogajalec.

Prezreti je potrebno literaturo, ki pravi, da ljudje ne morejo biti managerji in vodje hkrati. V slovenskih podjetjih je veliko managerjev, ki so hkrati tudi vodje. »Ti posamezniki so spretni in radi tvegajo, analitični in intuitivni, načrtovalci in vizionarji. Tak način zahteva visoko povezanost z ljudmi in visoko sodelovanje. Potrebuje tudi spretnost za učinkovito vplivanje na ljudi; to je poiskati skupno vizijo, sestavljeno iz skupnega spoštovanja in podpore mnenja drugih« (Fletcher 2002, 1, html). Poznamo tudi vodje, ki so hkrati managerji. To pomeni, da vodja opravlja tudi vlogo managerja. Poleg tega, da vodi, usmerja, navdušuje in vpliva na ljudi, tudi vodi in ureja posle. Osredotočil se bom predvsem na slednje, saj je v glasbi veliko vodij glasbenih skupin, ki so hkrati tudi managerji.

»Nikogar ni mogoče prisiliti, da prevzame položaj vodje, četudi je morda sposoben za to mesto. Tisti, ki jim ni do vodenja, to običajno povedo. Kdor bi moral na silo prevzeti mesto vodje, ne bi bil zadovoljen niti sam, pa tudi sodelavci ne. Kdor se odloči za to vlogo, vidi v njej možnost, priložnost za delo in za nadaljnji razvoj« (Možina 2002, 503). Že pri začetnem snovanju in oblikovanju glasbene skupine se pojavi nekdo, ki prevzame vlogo vodje in poskuša ustvariti ugodno vzdušje znotraj skupine. Hočevar, Jaklič in Zagoršek (2003, 138) pravijo, da vodenje skupine prevzame tisti, »ki je v danem trenutku najbolj sposoben in primeren glede na nalogo, ki jo je treba opraviti in ki mu drugi to sposobnost tudi priznavajo«. Vodja se ne odloča sam ampak vse predloge, odločitve, svojo vizijo in načrte za v prihodnje predstavi ostalim članom skupine, nato pa jih skupaj poskušajo oblikovati in snovati. Vsi člani skupine imajo tako več svobode pri odločanju in ustvarjanju. S tem dobijo občutek, da prispevajo svoj delež k razvoju in samemu zvoku, ki je zelo pomemben za prepoznavnost skupine. »Dober voditelj se bo prilagodil znanju, izkušnjam in sposobnostim svojih sledilcev« (Hočevar 2003, 137). Vodja mora biti v dobrem odnosu z vsemi člani skupine, da mu zaupajo kot vodji - on je tisti, ki povezuje skupino skupaj kot celoto. Zbirati mora informacije, spodbujati izmenjavo mnenj, odkrivati probleme in ugotavljati, kdaj bo najbolj primeren trenutek, da bi jih rešili, da bi prišli do skupne odločitve. Z dobro komunikacijo pa lahko vodja pomiri nastale spore oziroma konflikte med samimi člani. Če želi vodja pripraviti sledilce, da si želijo doseči določen cilj, jih mora znati motivirati. Zavedati se mora, da imajo različni ljudje različne potrebe, vrednote in pričakovanja in jih zato motivirajo različne stvari. »Skupinski vodje se morajo naučiti biti odprti, nepristranski, razumevajoči, spoznati probleme v skupini in sposobni izbirati ustrezne ukrepe in procese pri doseganju ciljev skupine« (Shriberg 2005, 163).

Tudi v glasbi je tako. Vodje glasbenih skupin poleg tega, da motivirajo, navdušujejo in usmerjajo tudi zastopajo ter vodijo poslovni, managerski del glasbene skupine. Pri poslovnem delu se vodja ukvarja predvsem z dogovarjanjem glede koncertov, demo posnetkov, plačila, stiki z javnostjo itd. Dobro je, da ima vodja vsaj nekaj managerskih znanj oziroma izkušenj, saj tako lažje premaguje ovire in se tudi lažje odloča v trenutkih, ko je to znanje najbolj potrebno. V veliko pomoč so mu lahko ljudje, s katerimi je vodja v dobrem in tesnem odnosu, ki so na pomembnih položajih, saj mu lahko svetujejo in pomagajo doseči zastavljene cilje.

Vendar pa vodja v glasbeni skupini opravlja vlogo managerja predvsem na začetku glasbene poti, ko skupina še nima svojega glasbenega managerja. Ko pa skupino pod okrilje vzame pravi glasbeni manager, le-ta vodi in skrbi za poslovni del, vodja pa naprej opravlja samo funkcijo vodje.

4 SOČLANI SKUPINE

Vodja ni zmožen opravljati voditeljstva popolnoma sam. Tako v podjetju kot tudi v skupini so ljudje oziroma sočlani skupine najpomembnejši dejavnik in od njihovega vloženega dela, zavzetosti in ravnanja je odvisen izid skupine.

Dejstvo je, da ena od mnogih definicij vodje pravi, da je vodja tisti, kateremu ljudje sledijo. Vsak vodja potrebuje svojo skupino, včasih celo bolj kot pa skupina potrebuje njega. Vodja ima več možnosti za uspeh s prepoznavanjem njegove popoldne odvisnosti od skupine. Brez skupinskega zaupanja, pripadnosti in navdušenja, je naziv vodja samo naziv. Kralj (2001, 180) pravi, da so sodelavci temeljni pogoj za obstoj in delovanje podjetja: njihova prizadevnost, ustvarjalnost, izkušnje in spretnost, zmožnost in znanje odločajo o učinkovitosti in uspešnosti podjetja.

Govoriti o vodenju, ne da bi upoštevali lastnosti članov skupine, je enako kot govoriti o dirkaču, ne da bi poznali njegov avtomobil. Tako kot je zmaga dirkača v veliki meri odvisna od kakovosti in zmožnosti njegovega avtomobila, je uspešnost vodje v veliki meri odvisna od kakovosti in zmožnosti članov skupine. Hočevar, Jaklič in Zagoršek (2003, 137-141) pravijo, da se sodelavci med seboj seveda tudi razlikujejo in sicer po sposobnostih, odnosu do dela, motivaciji, odnosu do voditelja, znanju in zrelosti. Aktivni sodelavci so samoiniciativni, povedo svoje mnenje in so pripravljeni storiti tudi več, kot se od njih zahteva. Čutijo visoko pripadnost skupini. Voditelji jim morajo dovoliti dovolj svobode in avtonomije pri opravljanju dela, omogočiti opravljanje nalog, ki izzivajo in gradijo njihove sposobnosti. Po drugi strani pa so pasivni sodelavci nepodjetni, lenobni, se izogibajo odgovornosti ter potrebujejo nenehen nadzor. Samostojni sodelavci razmišljajo z glavo, so inovativni in kreativni ter pripravljeni podati konstruktivno kritiko. Spet na drugi strani so odvisni sodelavci, ki jim je nenehno treba razložiti, kaj morajo početi, in ki ne razmišljajo s svojo glavo. Če verjamemo v zmožnosti vsakega skupinskega člana, potem bodo vsi člani skupine verjeli v samega sebe in tako bomo lahko ustvarili učinkovito skupino. »Ker so vodje in sodelavci oboji del vodstvenega procesa, je pomembno nasloviti rezultat, da se z njim soočijo sočlani in vodja. Oboji se morajo zavedati razmerja drug do drugega« (Northouse 1997, 10).

Organizacija s svojim delovanjem, poleg notranjih udeležencev, vpliva še na mnoge zunanje posameznike, skupine, organizacije in javnosti – ti pa lahko bolj ali manj vplivajo nanjo. Vsi ti so t.i. udeleženci organizacije (ang. stakeholders). Notranji in zunanji udeleženci organizacije so z organizacijo povezani; nanjo vplivajo, če imajo za to moč in interes – organizacija pa povratno vpliva nanje. Vplivni udeleženci (tisti, ki imajo interes, moč in željo svoj interes uresničiti) lahko svoje interese spreminjajo v vplive, ki bolj ali manj pomembno delujejo na organizacijo – odvisno od tega, koliko

Sočlani skupine

moči in zavzetosti imajo udeleženci za uresničitev svojih interesov. Na tej osnovi lahko sklepamo, da je organizacija interesna (politična) tvorba, v kateri ljudje delujejo, če v njej lahko uresničujejo lastne interese bolje, kot bi jih lahko, če bi delovali zunaj organizacije (Biloslavo 2006, 35).

5 NASTANEK GLASBENE SKUPINE

Ljudje vstopamo v organizacije zato, da bi bili tako bolj uspešni kot sami zase – da bi lahko v večji meri in varneje dosegali cilje, ki so v skladu z našimi interesi. Interesi kažejo potrebe, želje in pričakovanja udeležencev ter izhajajo iz kratkoročnejših, spremenljivejših in prilagodljivejših potreb in trajnejših, malo spremenljivih vrednot udeležencev organizacije. Ljudje torej vlagamo svoje zmožnosti – prizadevnost, delo, znanje, veščine – v organizacije zato, ker pričakujemo tam več koristi kot zunaj nje (Biloslavo 2006, 35).

Dandanes veliko mladih, predvsem najstniki, ustanovi svojo glasbeno skupino. Navdušeni so nad svetovnimi glasbenimi zvezdami in tudi sami si želijo biti bogati in slavni. Pred ustanovitvijo skupine je potrebno vedeti nekaj stvari. Zavedati se je treba, da se bodo začrtane poti in cilji spremenili skozi čas. Še preden se nekdo odloči za jadranje v glasbenem svetu, mora ugotoviti, ali ima talent in smisel za glasbo. Nekateri ljudje se že rodijo s talentom. Vendar talent še zdaleč ni vse. Če ima nekdo talent in nima volje, potem njegov talent ne bo prišel do izraza. Talent je samo en del, drugi del pa je sestavljen iz volje in strasti do glasbe. Povprečno talentiran glasbenik bo z voljo in s strastjo do glasbe dosegel več kot pa zelo talentiran in nemotiviran glasbenik. Za uspeh so potrebni talent, volja in strast. Vsako leto na stotine ljudi, predvsem mladih, poskuša uspeti v glasbi. Večina jih ne uspe, spet drugi pa se naveličajo igrati za drobiž in prazne stole v klubih. Nekateri pa le uspejo. Pravzaprav znana in prava formula ne obstaja. Vse uspešne glasbene skupine, ki se danes pojavljajo na televiziji, v revijah in na radijskih postajah, predstavljajo majhen odstotek vseh glasbenih skupin, ki so poskušale prodreti v glasbeni svet. Celo podpis pogodbe z založbo ne zagotavlja velike medijske prepoznavnosti in uspeha. Uspeh v glasbenem svetu je le posledica in rezultat razvoja ter izboljšav, trdega dela in malo sreče.

5.1 Kako začeti z glasbeno skupino

Mladi si predvsem želijo uspeti in biti slavni. Zato se že v najstniških letih učijo raznih inštrumentov sami (samouk), s pomočjo knjig, računalnika ali pa obiskujejo glasbeno šolo. Za to je potrebno kupiti inštrument ali pa si ga sposoditi od prijateljev. Ni nujno, da je inštrument najboljši in najdražji, vsekakor pa ni poceni.

Vse se ponavadi začne, ko se določena skupina prijateljev (isto mislečih ljudi) odloči, da bo poskusila skupaj zaigrati in tako imeti svojo glasbeno skupino. Vsakdo naj si pri tem izbere tisti instrument, ki si ga želi igrati ali ga že igra. Če pa kdo od članov igra enega ali več instrumentov, je najboljše, če si izbere tistega, katerega si sam želi igrati oziroma tistega, s katerim se bo na odru počutil najbolj samozavestnega. Lahko se pa nekdo od članov odloči igrati tisti inštrument, ki v skupini manjka (npr. v štiričlanski glasbeni skupini so trije člani, ki igrajo kitaro in eden bobne. Vendar manjka bass kitaro,

zato se eden od članov, ki igra kitaro odloči za igranje bass kitare, saj sta si inštrumenta zelo podobna). Pri tem se že na samem začetku pojavi neformalni vodja, ki poskuša usmerjati in voditi ostale s predlogi, saj pri tem vidi priložnosti za uresničenje in udejanjanje svoje vizije in vizije skupine. Biloslavo (2006, 104) pravi, da dobra vizija zraste med člani skupine, ki verjamejo vanjo in se zanjo zavzemajo. Vizija je konkretna podoba bodočnosti, dovolj bližnja, da se zdi uresničljiva, in dovolj oddaljena, da zbuja navdušenje v organizaciji za novo stvarnost. Dobra vizija je enostavna, smiselna, spodbudna in izzivna. Seveda pa je dobra le tista vizija, ki jo prostovoljno usvoji, vzame za svojo večina članov skupine. Zato je močna vizija najbolj trajno in najbolj učinkovito sredstvo za obvladovanje skupine.

Ponavadi glasbeno rock skupino predstavlja klasična zasedba: ritem kitara, solo kitara, bass kitara, bobni in vokal. Ritem kitaro lahko zamenjajo tudi klaviature. V skupino se lahko vključi tudi kateri koli drug inštrument, odvisno od zvrsti in okusa. Zelo pomembno je tudi, da ima glavni vokal oziroma pevec sposobnost in posluš za petje. Skupina s slabim pevcem je kot moštvo formule ena s slabim voznikom.

Na začetku je težko najti primeren prostor za vaje, zato se prve vaje začnejo ponavadi kar v domači garaži. Večino začetniških skupin, ki vadijo v garažah, poimenujemo kar »garažni bend«². Vendar je dobro najti kraj kjer je dovolj prostora za instrumente, opremo in člane hkrati. Priporočljivo je, če je prostor ogrevan in ne vlažen, saj vlaga lahko poškoduje ali celo uniči instrumente in opremo (ojačevalce, ozvočenje, mikrofone ...). Kasneje je dobro, če si skupina poišče drug prostor za vaje v kleti šole ali v zaklonišču, da hrup ne moti sosedov. Vlogo iskalca ponavadi prevzame še neuveljavljeni vodja, ki skupini želi pokazati, da ima tudi sposobnost organiziranja in urejanja, ne pa samo delegiranja. Seveda pa je pomoč ostalih članov vodji pri tem zelo dobrodošla.

Poleg težav s prostorom in nakupa oziroma izposoje inštrumenta in opreme predstavlja velik problem tudi odločitev kakšno zvrst, katere skladbe bo skupina igrala in imela na svojem repertoarju, improvizacija in vaje. Skupina se lahko odloči igrati skladbe znanih glasbenih skupin (priredb³), kar je zelo priporočljivo, saj se skupina s preigravanjem priredb lahko nauči veliko novih stvari. Za začetnike je priporočljivo okoli pet do deset priredb, da jih poskušajo čim bolj zaigrati in osvojiti. Velikokrat ima vodja skupine pri tem največ predlogov saj s tem tudi poskuša usmeriti skupino v določeno zvrst glasbe oziroma kako naj bi skupina zvenela. Pri tem pa seveda upošteva

² Garažni bend je izraz za začetniško glasbeno skupino, katere člani so ponavadi najstniki in dvajsetletniki. Izraz je izpeljan iz pojava začetniških glasbenih skupin, ki se zbirajo, vadijo in igrajo v hišnih garažah. Vir: [http://en.wikipedia.org/wiki/garage_band_\(music_group\)](http://en.wikipedia.org/wiki/garage_band_(music_group)).

³ Priredba je skladba drugega izvajalca, ki jo glasbena skupina poskuša zaigrati na svoj način.

želje in predloge ostalih članov skupine nakar se na koncu skupaj odločijo. Skupina se lahko odloči tudi za igranje samo lastne glasbe, kar pa je ponavadi na samem začetku brez izkušenj in znanja zelo težko.

Pomemben dejavnik pri nastajanju glasbene skupine je tudi, kakšno kulturo bo skupina oblikovala. Pri tem mislim predvsem na potrebne lastnosti članov skupine; odnos vodje do ostalih članov skupine; nenapisana pravila med člani skupine (npr. točnost prihoda na vaje in nastope, vsak sme uporabljati samo svoj instrument); kdo so člani skupine (samo moški, samo ženske ali mešano); pri kom so se člani skupine učili igrati na instrument; kakšno glasbo in besedila skupina izvaja in posreduje občinstvu ter kaj želi s tem povedati; stil oblačenja; ime glasbene skupine in njen logotip; kdo je ciljno občinstvo in komu je glasba namenjena; kako skupina komunicira z občinstvom; kdo so vzorniki članov skupine; katere znamke instrumentov in opreme bo skupina uporabljala itd. Ko govorimo o močni kulturi, pomeni, da si vodje in člani skupine delijo več svojih vrednot in se za te vrednote močno zavzemajo. »Organizacija je prijazno delovno okolje, kot velika družina, ljudje si delijo dobro in zlo. Vodje - managerji so mentorji in morda očetovske osebnosti, ki odpirajo poti in vzgajajo. Organizacijo povezujeta pripadnost in tradicija. Zavzetost je velika. Organizacija podarja dolgoročno koristnost osebnega razvoja ljudi, veliko štejeta složnost in vzdušje. Merilo uspešnosti sta poslušaj za odjemalce in skrb za ljudi. V organizaciji največ veljajo teamsko delovanje, sodelovanje in soglasje. Marsikje je drugače, kultura je šibka, iste ali sorodne vrednote sprejema le manjše število članov skupine in zanje se posebej ne zavzemajo« (Biloslavo 2006, 130).

»Skozi celotni proces razvijanja je vsak posameznik pod vplivom določene glasbene zvrsti in tako vodena pot ga usmerja, kakšno glasbo bo igral, ustvarjal in predstavljal občinstvu. To je pomemben del v razvoju posameznika kot glasbenika, ki mu pomaga izbrati glasbeno pot. Prvotno lahko izberemo rythem&blues, klasično glasbo, hip-hop, pop, rock, jazz, country ali kombinacijo različnih zvrsti, saj glasbeniki ponavadi skozi svojo glasbeno pot spremenijo svojo preferenčno glasbeno zvrst za drugo. Prav tako bo vsak razmišljal, ali želi biti glasbenik, glavni pevec skupine, član glasbene skupine ali samostojni glasbenik. Vse to se lahko spremeni skozi procese razvijanja v glasbi. Nič ni nenavadno, če kitarist postane glavni pevec skupine ali obratno. Pravzaprav je precej podobno in ima veliko skupnega« (Rudsenske 2004, 24).

Na temelju dobljenih odgovorov intervjujev z vodjami skupin Snafu, Snowblind in The managers sem ugotovil, da so vse tri skupine nastale zaradi ljubezni do glasbe in skupne odločitve aktivno preživljanje prostiga časa ter se pri zabavati in imeti lepo. Pri ustanavljanju skupine so bili vodje pobudniki, motor skupine ter ključne osebe za obstoj skupine še danes. Bili so najbolj aktivni pri zbiranju članov in urejanju infrastrukture skupine. Zato so jih tudi preostali člani izbrali za vodjo skupine. Tako člani skupine

Snafu kot Snowblind so začeli svojo glasbeno pot v sedanjih skupinah in pred tem niso še nikoli bili del glasbene skupine. Pri ustanovitvi skupine so imeli zelo malo glasbenega znanja in so bili popolnoma brez znanja, kako glasbeno skupino voditi. Z izjemo skupine The managers, kjer pa so imeli vsi člani že svoje glasbene skupine v domačem kraju z izjemo pevke, ki je bila novinka in pred tem in ni še nikoli bila del glasbene skupine, imela pa je nekaj znanja iz vodenja in organiziranja. Skupina Snafu je imela svoje prve vaje v garaži, vendar so kasneje našli prostor v zaklonišču blokoveškega naselja. Skupina Snowblind je vadila in še danes vadi v prostorih vikenda, ki je v lasti staršev vodje skupine. Skupina The managers pa si je prostor za vaje priskrbela kar v prostorih, kjer vadijo nekatere obalne glasbene skupine.

5.2 Kako izbirati člane glasbene skupine

»Vsaka organizacija potrebuje za svoje delovanje sodelavce. Pri tem naj ti ustrezajo potrebam organizacije, v smislu doseganja njenih smotrov v spreminjajočem se okolju« (Biloslavo 2006, 32). Biti član glasbene skupine ni nič drugačno kot biti član profesionalne ekipe v športu. Vsak član je edinstven in celosten del skupine, ki le sledi svojim ciljem. »Vodja skupine mora sestaviti skupino posameznikov, ki med njimi dodaja celoto, ki je boljša kot pa vsota njenih delčkov. Da je to mogoče, je potrebno dognati posameznikovo osebnost, da se ga uvrsti v skupino, ter se s tem prepričati, da je vsaka koristna lastnost vključena« (Jay 2003, 1). Za razliko od športa, kjer profesionalne ekipe pričakujejo od mladih igralcev visoko pripravljenost in predanost, so mlade glasbene skupine ustanovljene in delujejo zelo enostavno, saj so člani skupine med seboj prijatelji, ki imajo enak ali vsaj podoben glasbeni okus. Vendar to ni dovolj za ustanovitev uspešne glasbene skupine. Preden se vodja odloči, da bo vodil glasbeno skupino, je zelo pomembno, da razmisli o osebnosti in ciljih ljudi v skupini in tistih, s katerimi bo skupina sodelovala. Na začetku je vsakdo navdušen in neučakan zaradi stvari, ki se bodo začele razvijati in dogajati (vaje, nastopi, druženje, zabava itd.). Zato različnost v pogledih, mnenjih in karakterju pogosto spregledamo. Vendar če vodja zanemari in spregleda te pomembne človeške dejavnike z namenom, da se bo skupina kasneje z njimi ukvarjala in jih reševala, potem bo skupina v prihodnje imela veliko težav. Te težave se bodo pokazali šele, ko bo potrebno sprejemati prve velike in pomembne odločitve, kjer se pokaže različnost med člani in lastnimi interesi posameznikov, ki so lahko tudi neprijetni. Samo od vodje in članov skupine je odvisno, kako jih bodo sprejemali in reševali.

Vodja skupine mora pri izbiri kandidatov sodelovati pri vseh fazah, kot so: »pridobivanje ustreznih kandidatov, opis del in nalog, osebne lastnosti, razpis, priporočila in pogovor« (Everard 1996, 98). Zelo pozitivno je, če vodja pritegne k sodelovanju tudi vse tiste člane skupine, ki bodo z novim članom delali in sodelovali,

kar pomeni večjo pripadnost in hkrati omogoča kandidatu, da oceni okolje, v katerem bo delal.

Everard (1996, 100) je uporabil seznam stopenj za določitev osebnostnih lastnosti tistega, ki bo lahko zadostil zapisanim kriterijem. Nekaj od teh lastnosti je »nujnih«, nekatere pa so le »zaželene«:

1. osebnostne lastnosti in fizični dejavniki, npr. starost, govorne sposobnosti, oblačenje,
2. dosežki in izkušnje, splošna izobrazba, stopnja izobrazbe, dosedanje izkušnje, posebni projekti, nagrade,
3. sposobnosti, nadarjenost, spretnost, znanja in uspešna uporaba le teh,
4. motivacija: socialna, intelektualna, ambicije (usmeritev), stopnja spodbude,
5. osebnostne: vodenje, odnosi, čustvena stabilnost.

Že na prvi pogled je očitno, da sta prvi dve kategoriji stvarni, zadnje tri pa vsebujejo veliko prvin presojanja. Nekatere od teh značilnosti je namreč treba gledati tudi s stališča skladnosti z drugimi člani skupine.

Če ne opredelimo te potrebe, bomo vedno tvegali, da bo vodja, ki išče kandidate, ali drugega člana skupine pritegnil nekdo s podobnimi lastnostmi, kot jih ima sam, z drugimi člani skupine pa se ne bo ujemal. Ljudje, ki jih izberemo za prijatelje, imajo navadno podobne lastnosti, kot jih imamo sami. Z ljudmi, s katerimi najlažje delamo, pa se moramo značajsko ujemati.

Razlike v osebnosti kot tudi nasprotni pogledi in nasprotna stališča razbijajo skupino in člane med seboj, zato mora biti vodja pri izbiri članov zelo previden, da se lahko izogne konfliktom. Vsem tem težavam se vodja lahko izogne že na začetku, in sicer s preprostimi vprašanji, ki jih zastavi vsakemu posamezniku:

- Ali si pripravljen delati z ljudmi?
- Ali si pripravljen odreči se stvarem (dvomesečne počitnice, zabava s prijatelji vsak konec tedna itd.), katerim se ti do sedaj ni bilo potrebno, zaradi vaj in nastopov z glasbeno skupino?
- Ali si pripravljen slediti vodji skupine?
- Se v glasbeni skupini vidiš kot vodja ali kot sledilec?
- Ali si pripravljen vlagati trud, prosti čas in denar v glasbeno skupino?
- Ali si pripravljen biti vdan samo eni glasbeni skupini?
- Ali si pripravljen nastopati pred občinstvom?
- Ali si odprt za spremembe?

To so le nekatera preprosta vprašanja, s katerimi lahko vodja vidi, ali ima glasbena skupina prave in zanesljive člane in ali ima skupina možnost za uspeh ali ne. Ta vprašanja se mogoče zdijo preveč splošna, vendar lahko prihranijo veliko časa in težav.

Pri iskanju novega člana je najboljšje povprašati pri prijateljih ali dati oglas v časopis, na oglasno desko v šoli, glasbeni trgovini ali na glasbenem forumu na svetovnem spletu. Izbira pravega člana skupine je zelo pomembna, da kasneje ne bo težav, ko skupina začne skupaj resno vaditi, nastopati, pisati besedila in snemati v studiu. Člani skupine morajo biti odkriti drug do drugega in vodja mora to vzpodbujati. »Pri skupinskem vodenju ne obstaja recept za uspešnost skupine. Če verjamemo v zmožnosti vsakega člana skupine, potem bodo vsi člani verjeli v samega sebe in tako bomo lahko ustvarili učinkovito skupino« (Eales-White 2003, 119). Skupina ne sme tratiti časa, če posameznik ni več zadovoljen s potjo, ki jo skupina ubira. Tudi vodja ne sme zadrževati člana, četudi sta v zelo dobrih odnosih, ki ne želi več igrati in biti član skupine ali ne dosega več kriterijev, ki si jih je skupina zadala. Primer: vodja skupine in kitarist sta zelo dobra prijatelja, vendar vodi in ostalim članom ni všeč kitaristov način igranja. Zaradi premalo znanja in smisla za igranje kitare, se kljub trudu ne bo nikoli razvil v odličnega kitarista in bo tako samo zaviral skupino, ki si želi uspeti, pri ustvarjanju. Takrat je čas, da se članu skupine pusti oditi in zapustiti skupino ali pa se ga sporazumno zamenja. Prosto mesto v skupini je priložnost za ponovni razmislek o njem. Posebej je treba biti pozoren, da opisa del in nalog avtomatično ne prilagodimo članom/članu, ki je odšel. Kakršen koli je opis, vedno moramo imeti še toliko prostora, da ga lahko dopolnjujemo, če dobimo novega člana z izvrstnimi sposobnostmi, ki jih kaže izrabiti.

Rezultati intervjuja pri zbiranju članov so pokazali, da so vse tri glasbene skupine iskale in izbirale člane po potrebi; kar so potrebovali in katere instrumente so si želeli imeti v skupini. Pri skupinah Snafu in Snowblind niso članov izbirali po znanju ampak glede na osebne lastnosti. Pomembno jim je bilo da imajo člana, s katerim se dobro razumejo pa čeprav ima malo manj znanja. Skupina The managers pa je imela dva pogoja pri iskanju članov skupine; da so vsi člani skupine študentje z iste fakultete ter predhodno glasbeno znanje. Vodji sta ta dva pogoja povzročala kar nekaj težav, saj je težko našel študente z iste fakultete, ter da imajo že kar nekaj glasbenega znanja in izkušenj. Tudi osebne lastnosti so bile pomembne, saj so si želeli najti člane, s katerimi se bo ujemala celotna skupina.

Ugotovimo lahko, da so imeli vodje v vseh treh skupinah pomembno vlogo pri iskanju članov. Vodje so pri iskanju članov skupine poiskali pomoč pri prijateljih in znancih, saj jim brez njih verjetno ne bi uspelo sestaviti tako uspešne in kolegialne skupine. Pri izbiri članov so se vodje vedno pogovorili z ostalimi člani skupine, nakar so odločitev sprejeli skupaj, saj so le tako lahko zagotovili, da se novi član ujema z vsemi člani skupine in ne samo z vodjo.

Zato je za konec tega podpoglavja prava misel Passmana (2006, 13), ki pravi: »Če izbereš prave ljudi, lahko nastaviš svoje življenje na avto-pilota in stvari samo redno

preverjaš. Če pa izbereš napačne ljudi in nastaviš na avto-pilota, potem se boš zaletel v goro, še preden se boš zavedel, kaj se je sploh zgodilo«.

5.3 Člani glasbene skupine

Vsaka glasbena skupina ima člane, ki so osnovni podatek vsake skupine in zelo pomemben dejavnik in prepoznavni znak skupine. Vodja mora biti prepričan, da imajo vsi člani skupine isti ali podoben glasbeni okus ter da se vsi člani skupine strinjajo glede zvrsti glasbe, ki jo bodo igrali. Število članov je odvisno od posameznih skupin in ni točno določeno, koliko članov naj skupina šteje. Glasbeno skupino ponavadi sestavlja štiri do pet članov, odvisno od glasbene zvrsti, želja in glasbenega okusa. Poznamo tudi primere, kjer skupino sestavljajo samo trije glasbeniki (primer: Green day, RHCP, Oko) in prav tako poznamo skupine, ki so sestavljene iz sedem-ali veččlanske zasedbe (primer: Dobbie brothers, Chicago, Koll&The Gang). Jaz se bom osredotočil predvsem na štiri oziroma petčlansko glasbeno zasedbo, ki je najbolj osnovna, vsakdanja in značilna za glasbene skupine v rock zvrsti glasbe. Pojma tipične in vsakdanje štiri oziroma petčlanske glasbene skupine sta si v osnovi zelo podobna. Štiričlansko glasbeno skupino sestavljajo štirje instrumentalisti, kjer nekdo od članov skupine tudi poje - pevec igra tudi določen inštrument (primer: Dire Straits, Franz Ferdinand, The Eagles, Don Mentoni Band, DMP). Petčlansko glasbeno skupino pa sestavljajo štirje instrumentalisti in še pevec, ki pa ne igra nobenega inštrumenta (primer: Gun's and Roses, Big foot mama, Avtomobili). Zavedati se je treba, da je kombinacij, kateri inštrument kdo igra in kdo poje v skupini, zelo veliko. To sem opazil tudi med samim intervjuvanjem vodij glasbenih skupin Snafu, Snowblind in The manages, katerih število članov je zelo različno, čeprav vse tri skupine uvrščamo v isto zvrst glasbe – rock. Skupino Snafu sestavlja 5 članov, in sicer bass kitara, bobni, violina, solo kitara, ritem kitara in vokal. Pevec skupine tudi igra ritem kitaro. Skupina Snowblind ima 6 članov, in sicer bass kitara, solo kitara, ritem kitara, bobni, klaviature in vokal. Skupino The manager pa sestavlja štiričlanska zasedba: kitara, bass kitara, bobni in vokal.

Kot sem že navedel, štiri-oziroma petčlansko glasbeno skupino ponavadi sestavljajo ritem kitara, solo kitara, bobni, bass kitara in glavni vokal. Pri iskanju kitaristov⁴ ponavadi glasbene skupine nimajo večjih težav, saj je kitara zelo popularen inštrument. Prav tako je potrebno poiskati bass kitarista, kar je dandanes dokaj težko, saj se mladi predvsem zaradi stereotipa »zvezdniškega kitarista« rajše odločijo igrati kitaro kot pa kakšen drug inštrument. Če vodja ne more najti primerne bass kitarista, naj najde kitarista, ki bi si želel igrati bass kitaro (inštrumenta sta si zelo podobna). Še večjo

⁴ Kitarist – tisti, ki igra kitaro. Basist – tisti, ki igra bass kitaro.

težavo pa predstavlja iskanje bobnarja⁵. Kakor koli, če skupina ne more najti primerne bobnarja, ni rešitev, da bi se kitarist v kratkem času in hitro naučil igrati bobne. Za to je potreben daljši čas, saj sta si ta dva instrumenta zelo različna. Če vodja ne najde bobnarja in tudi nobeden od članov noče ali nima interesa igrati bobne je edina možnost še, da se vodja odloči naučiti igrati bobne in tako sam postane bobnar. Nikar pa ne smemo pozabiti še na glavnega predstavnika glasbene skupine na odru - pevca. Skupina vsekakor najbolj od vsega potrebuje pevca oziroma z drugo besedo vokalista. Vsakdo misli, da zna peti, zato naj se vodja dobro prepriča, da je vokalist dovolj usposobljen in da zna resnično peti. Skupina lahko poišče in pridobi vokalista tudi s pomočjo avdicije in že takoj lahko izloči dobrega vokalista od slabega. Pomembno je tudi, da ima skupina vokalista oziroma vokalistko z veselo in živahno osebnostjo ter karizmo. Ljudje si ne želijo obiskati koncerta, kjer vokalist/vokalistka samo stoji na miru skozi celotni nastop. Občinstvo ima rado energičnega vokalista, ki kar žari od energije in se ne boji pokazati čustev. Po potrebi, si skupina lahko priskrbi tudi klaviaturista⁶, ki bo poskrbel za zvočne efekte, dodal globino skladbam ter prepoznavnost skupine. Tudi če nekdo ne zna igrati nobenega instrumenta in je zelo dober v pisanju besedil ali v petju spremljevalnih vokalov, vseeno lahko piše besedila za glasbeno skupino ali poje spremljevalni vokal, kar naredi vokalno sekcijo še bogatejšo.

5.4 Kako oblikovati ime glasbene skupine

Omisliti si pravo ime za glasbeno skupino pomeni, da moramo biti pri izbiri previdni, saj ime glasbene skupine predstavlja tudi blagovno znamko skupine (primer: Siddharta, The Spice Girls), ki lahko odloča o usodi glasbene skupine. Ime glasbene skupine mora zveneti nenavadno, imeti poseben pomen, lahko pa tudi takega, ki samo dobro zveni, da se ga ne more primerjati z ostalimi glasbenimi skupinami. Najboljše je, da si skupina izbere ime, ki predstavlja skupino, njen pomen, slog, izražanje in njeno zvrst glasbe, kar bo pripomoglo k prepoznavnosti pri ljudeh (primer: ko slišimo za glasbeno skupino Sex Pistols, si predstavljamo provokativno in glasno glasbo, ki ima pri kitarah volumen in šume navite do konca, in šele nato pomislimo na glasbeno punk skupino. Mislim pa, da si pod tem imenom ne moremo predstavljati slovenske narodno-zabavne skupine).

Ime za glasbeno skupino si lahko izberemo na različne načine. Lahko se ga kdo od članov skupine spomni v trenutku ali pa se skupina zapre v sobo in uporablja idejni način razmišljanja in inspiriranja – brainstorming (uporablja se tudi izraz možganska nevihta, možganski vihar, burjenje možganov itd). »Možganski vihar je metoda, ki gradi

⁵ Bobnar – tisti, ki igra bobne.

⁶ Klavitarist – tisti, ki igra klaviature.

na skupinskem reševanju problemov in je uporabna skoraj za vsako področje človeškega delovanja. Kadar koli gre za iskanje novih zamisli, novih rešitev, pristnih novosti, se zatečemo k diskusijski skupini, ki v neformalnem vzdušju in prav takem razgovoru jedri nove ideje« (Likar 2006, 41). V skupini se dogaja burjenje duha in spodbujanje kreativnosti ter kreiranje idej. To zgleda približno tako, da se v krog usedejo vsi člani skupine, vključno z vodjo skupine, ki na začetku pove, kaj je problem, in natančno razloži, kaj je naloga udeležencev - iskanje idej za ime glasbene skupine. Pomemben je tudi primeren (miren) prostor, brez telefonov in drugih motečih elementov. Prednost te metode je, da je zelo enostavna. Udeleženci dajejo ideje, vodja jih zapisuje ter zapiše vse ideje nekritično. Vsaka ideja je v osnovi sprejemljiva, šele na koncu se jih selekcionira. Vsak od članov naj bo pozoren na to, da ne kritizira. Vsak naj pazi sam, vodja pa mora biti pozoren na vse skupaj. Tako skupina prvi dan kreira in zabeleži čim večje število idej. Čez dan ali dva pa naj se skupina ponovno sestane ter te ideje silno kritično preanalizira in izloči tiste ideje, za katere ni možno, da bi zaživele. Takrat je čas, da so vsi člani skupine kritični. Pri poročilu naj se izbere tri najboljše ideje ter tri ideje s pomisleki in nato naj skupina izbere tisto pravo, s katero se enači, oziroma tisto ime, s katero si vsak član želi biti predstavljen v javnosti (glej sliko 5.1).

Vodja je ključna oseba, ki obvladuje tehnike, je komunikativen človek, razume in spodbuja razvoj idej ter čuti utrip skupine. »Ena bistvenih nalog vodje je, da koordinira potek možganske nevihte. Pomembno je, da preprečuje kritične pripombe, ki hitro ustavijo tok idej. Praksa je pokazala, da se sicer lahko odmika od osnovnega koncepta, vendar doseže najboljše rezultate, če se drži preizkušenih postopkov, sicer se lahko v splošni razpravi izgubi, saj udeleženci lahko speljejo razpravo na povsem stranski tir. Vedeti mora tudi, da dobi največ odgovorov na široko zastavljeno temo, ki pa se začno krčiti takoj, ko morajo iskati podrobnosti. Jasno je, da mora prav on spodbujati debato. Dobro je, če ima za možne zastoje že vnaprej pripravljenih nekaj idej, ki so lahko provokativne in morajo spodbuditi reakcije prisotnih. Sicer lahko pusti udeležencem minuto, dve za razmislek, potem pa mora znova pognati kolesje njihovega razmišljanja« (Likar 2006, 44). Naloga vodje je tudi, da beleži ideje med nevihto, zapisuje naknadne ideje, arhivira uporabne in izhodiščne ideje na papir, tablo, folije- grafoskop, kasetofon. Tako napisane in shranjene ideje morajo biti dosegljive vsem, kar pomeni, da jih lahko vsak hip preberejo ali vsaj z očmi preletijo. Tehnično je to najboljše izvedljivo, če jih vodja piše na tablo ali na velik kos papirja na steni, da so vsem na očeh. Arhivirati mora tudi ideje, ki danes niso uporabne, mogoče pa skupini nudijo neko dolgoročno prednost. Ni jih smiselno zavreči, treba jih je spraviti za kasneje.

Rezultat brainstorminga niso samo briljantne ideje. Namen je zapisati čim večje število idej. Ni se potrebno obremenjevati s tem, ali je ideja dobra ali slaba, pomembno je, da je število čim večje. Normalno se med brainstormingom pojavi nekje od 50 pa

tudi do 100 idej za ime glasbene skupine, vendar je od tega mogoče le kakih 5 % idej uporabnih. Navadno pa skupine lahko ugotovijo, da je dobrih 50 ali pa celo 70 % idej. Ko skupina potem to analizira, pa ugotovi, da je mogoče le kakih 10 % od teh res uporabnih.

Glede tehnik ustvarjalnega razmišljanja sem omenil predvsem tehniko brainstorminga. To je tudi najpogosteje uporabljena tehnika, obstajajo pa tudi še druge skupinske tehnike, ki jih bom zgolj omenil. To so Gordonova tehnika, sinektika, tehnika zapisovanje idej in še nekatere.

Uporabna je tudi tehnika zapisovanja idej, kjer vsak udeleženec napiše 3 ideje na listek (jih ne pove) in nato da listek naslednjemu. Vajo ponovijo, dokler ni krog zaključen. Pomembno je, da naslednji udeleženec pogleda predhodne predloge in se na te naveže. Prednost tehnike zapisovanja idej pred viharjenjem je v tem, da se dominantnim osebam izredno elegantno ognemo. Slabost pa je, da morajo biti udeleženci sposobni svoje misli tudi oblikovati in jih napisati na papir. Še ena prednost je: dobimo ogromno idej (npr.: če je pet članov, je v prvem krogu 15 idej in če se listek 5x zamenja, je to že 75 idej) (Likar 2006, 49).

Drug tip tehnik so individualne tehnike. Tukaj niso prisotni soudeleženci, ki bi spodbujali ideje, zato mora vsak član skupine ali pa vodja najti nekaj drugega. To so lahko npr. ključne besede ali pa naključne besede. Poišče jih lahko v leksikonih in v slovarjih.

Vsekakor sta izbira in način izbire imena skupine prepuščena glasbeni skupini in njenim članom. Pri izbiri imena pa intervjuvani vodje niso bili tiste osebe, ki so se domislile in izbrale ime za glasbeno skupino. Skupina Snafu je edina izmed treh intervjuvanih glasbenih skupin, ki je pri izbiri imena uporabila tehniko brainstorminga (viharjenje možganov) in tako z idejami in predlogi izbrala končno ime skupine – Snafu (fraza ameriških vojaških pilotov). Skupini Snowblind in The managers sta poiskali in izbrali svoje ime iz vsakdanjih stvari, ki so najbolj vplivale na člane skupine in predstavljale njih same. Pri skupini Snowblind se je imena skupine domislil pevec skupine, z njimi pa se je strinjala celotna skupina, saj jim je bilo to ime takoj všeč. Pevec je dobil idejo za ime skupine Snowblind iz istoimenske pesmi skupine Black Sabbath. Skupina Snowblind na svojem začetku ni razmišljala o imenu skupine. Ime so poiskali v trenutku, ko se je skupini ponudila priložnost za prvi nastop. Tudi skupina The managers je izbrala ime pred svojim prvim nastopom. Imena se je domislil kitarist in vsi člani skupine so se z njim popolnoma strinjali. Ime skupine The managers izhaja iz smeri študija članov skupine, da so vsi člani skupine študentje managementa.

Nekatere skupine so pri imenu bolj domiselne kot druge, zato ima slovenski glasbeni trg tako veliko glasbenih skupin z zelo si različnimi imeni, kar jih naredi tudi tako zelo unikatne in prepoznavne, včasih pa celo smešne.

5.5 Kako opredeliti cilje glasbene skupine

Vse se ponavadi začne s sanjami, sanjarjenjem in vizijo. Preden ima glasbena skupina svoje prve vaje, si vsak član predstavlja sebe na odru, kako igra instrument in nastopa pred množico občinstva. Zato se mora glasbena skupina na samem začetku vprašati, ali želi uspjeti ali ne. Takrat si mora zadati in zastaviti cilje. Zakaj je pomembno zastaviti si cilje? Tako se pokažeta osnutek in načrt dejanj, ki jih glasbena skupina mora opraviti, da doseže končni cilj. Če je končni cilj postati znana in priljubljena glasbena skupina na domačem trgu, potem potrebuje kratkoročne cilje, ki bodo pomagali doseči končni cilj. Predenj skupina začne s tem procesom, se mora zavedati, da se cilji utegnejo spremenili in postanejo bolj določljivi in samobitni, ko se skupina razvija in pridobi več izkušenj. Preprosto vedeti, da se bodo cilji spremenili, preprečuje članom skupine veliko razočaranje, če ne bi dosegli načrtanih ciljev, ki so si jih zastavili na začetku svoje glasbene poti.

Glasbena skupina, ki želi uspjeti, si mora zastaviti kratkoročne (sprotne), srednjeročne (razvojne) in dolgoročne (temeljne) cilje. Zastaviti si kratkoročne cilje je bistveno za doseganje dolgoročnih ciljev. Kratkoročni cilj vsakega posameznika glasbene skupine je lahko, da se nauči čim bolje igrati svoj instrument in s svojim znanjem poskuša najboljše vplivati na ostale člane skupine. Potem ko je glasbena skupina začela razvijati svoje glasbene sposobnosti, bo potrebovala novo zastavljene kratkoročne cilje (npr.: zmagati na domačem tekmovanju glasbenih skupin). Z izkušnjami in napredkom, ki jih skupina pridobi z vajami in nastopi, si zastavi nove in vedno bolj ambiciozne cilje. Ti cilji lahko vključujejo spletno bazo oboževalcev, snemanje demo posnetkov in s tem tudi predvajanje avtorske glasbe na domačih radijih. Boljše si je zastaviti več kratkoročnih ciljev kot pa narediti nekaj velikih korakov, ki lahko vodijo v propad. Uspešno doseženi kratkoročni cilji skupino motivirajo, da še bolj zagnano in samozavestno poskuša doseči končni cilj. Srednjeročni razvojni cilji pa naj bodo predvsem skladni z dolgoročnimi smotri temeljnih ciljev glasbene skupine, ki jih podpirajo in ki so jim podrejeni. Kratkoročni (sprotne) cilji glasbene skupine so: zbrati in pridobiti vse člane glasbene skupine, izbrati ime glasbene skupine, pridobiti glasbeno opremo, poiskati prostor za vaje, naučiti se zaigrati izbrane skladbe, pogosto nastopanje v klubih v domačem kraju. Srednjeročni (razvojni) cilji glasbene skupine so: pridobiti dobro in kakovostno lastno glasbeno opremo, spoznati vplivne ljudi v glasbeni industriji, pogosto nastopanje in koncertiranje na večjih prireditvah, plačilo za nastope, intelektualna lastnina (specifičen zvok in prepoznavna avtorska glasba), pridobiti krog poslušalcev, posneti demo posnetek, poiskati glasbenega managerja, itd. Dolgoročni (temeljni) cilji glasbene skupine: posneti CD zgoščenko, podpis pogodbe z založbo, posneti videospot itd.

Cilji intervjuvanih glasbenih skupin so si zelo podobni. Tako so bili kratkoročni cilj vseh treh skupin na samem začetku imeti se lepo, začeti nastopati in publiki ponuditi zabavo. Skupini Snowblind in The managers na samem začetku sploh nista imeli dolgoročnih ciljev. Danes ima skupina Snowblind samo en kratkoročni cilj; to je posneti svoje prve prave demo posnetke. Z leti igranja so ugotovili, da imajo tudi dolgoročni cilji; uveljavitev skupine na slovenski glasbeni sceni. Preboja na tuji trg skupina ne načrtuje. Skupina The managers ima zelo kratkoročne cilje – pripraviti se na nastop, izboljševati se, iskati nove alternative in kar najbolje izpeljati prihajajoči nastop. Edini dolgoročni cilj, ki ga imajo, je napisati in predstaviti svojo prvo avtorsko skladbo. Za razliko od omenjenih skupin je skupina Snafu že na samem začetku vedela, kaj si želi doseči. Dolgoročni cilji na začetku so bili predvsem spoznati glasbeni svet in imeti veliko nastopov, posneti CD zgoščenko ter uspeti. Kratkoročni cilji skupine danes pa so (glede na to, da imajo novega basista), da bi se novi član čim hitreje navadil in vpeljal v njihovo glasbo; posneti nove demo posnetke z novimi avtorskimi skladbami; sestaviti enourni program in kmalu začeti ponovno nastopati. Dolgoročni cilji skupine danes so skoraj takšni kot na začetku – da bi imeli veliko odmevnih nastopov, bili prepoznavni in priljubljeni pri ljudeh, se uveljavili na slovenski glasbeni sceni, posneli CD zgoščenko in na koncu tudi uspeli.

Zelo pomemben dejavnik temeljnih ciljev so vizija, smotri in poslanstvo. Vizija pomeni neko predstavo o tem, kakšna naj bi neka stvar ali pojav v prihodnosti bila (npr. glasbena skupina si želi biti uspešna in medijsko znana ter poznana na področju rock zvrsti v Sloveniji). Vizija opisuje želeno podobo glasbene skupine v prihodnosti, njene dosežke in njen položaj v odnosu do vplivnih udeležencev. Zato je močna vizija najbolj trajno in najbolj učinkovito sredstvo za obvladovanje skupine. Smoter ali temeljni cilj je to, zaradi česar nekaj obstaja oziroma se nekaj dogaja. Smotri, ki izhajajo iz poslanstva, naj bodo merljivi in dosegljivi, predvsem pa spodbudni (motivirajo naj ostale člane skupine). Smoter glasbene skupine je končni razlog njenega delovanja in središčni motiv dela ostalih članov skupine (npr. izdati CD zgoščenko in posneti videospot). Poslanstvo pa nam pove, zakaj organizacija obstaja (komu je namenjena in kako). Je orodje vizije, ki omogoča, da se stvari pomikajo naprej proti zastavljenemu cilju. Pri tem mora biti dovolj edinstveno, da nam pove, kaj glasbena skupina počne in česa ne počne. Poslanstvo glasbene skupine pove, zakaj skupina obstaja (ali želi skupina preigravati pesmi drugih avtorjev v garaži samo zase, za svojo dušo ali želi svoje znanje, vloženo delo in zabavo pokazati širši javnosti) in kakšno zvrst glasbe bo skupina igrala (Biloslavo 2006, 103-115).

Mogoče glasbena skupina ne bo dosegla zastavljenih ciljev, kar pa ne pomeni neuspeh. Ponavadi skupina s časoma spremeni končno željo, cilj ali pa si zastavi bolj realne cilje, ki temeljijo na dosedanjih izkušnjah. Ko se skupina zaveda, da morda ne bo

dosegla enega, dveh ali več zastavljenih ciljev, ji preostaneta samo dve možnosti: odnehati ali si ponovno zastaviti cilje. Če ima glasbena skupina strast do glasbe in željo do uspeha, potem bo našla način, da uresniči svoje želje in cilje.

Torej, kako opredelimo cilje? Najprej vzamemo svinčnik in blok papirja. Spet se oprimemo tehniko brainstorminga (viharjenje možganov) ali tehnike zapisovanja idej. Vsak cilj, ki nam pride na misel, ga zapišemo. Ničesar ne smemo vrednotiti, ampak samo pišemo. Na tej točki ni noben cilj neresničen. Kasneje bomo spisec ciljev pregledovali, popravljali in seveda tudi črtali, saj je marsikateri cilj neizvedljiv ali neprimeren (glej sliko 5.1.). Ampak za trenutek si dovolimo sanjati. To bo pomagalo predstavljati si kaj si želimo. Če skupina ne ve, kaj si želi, ali ne ve, kateri so njeni cilji, potem jih tudi ne bo mogla doseči. V glasbeni skupini si člani mogoče želijo deliti posamezne osebne cilje. Pogosto je zelo uporabno, če vodja sliši še načrte drug članov za vodstveno zamisel. Vodja mogoče želi dodatek ali spremembe v svojem načrtu, ki temelji na predlogih ostalih članov skupine. Ko pogledamo cilje vsakega posameznika v skupini, lahko ugotovimo, da so si nekateri cilji celo podobni z ostalimi člani skupine. Ti skupni cilji lahko oblikujejo osnutek ali načrt za uspeh. Najlepše pri zastavljanju ciljev je to, da jih lahko spremeni in ponovno zastavi, ko je to potrebno. Na določene faktorje lahko vplivamo, kot so želja, cilji, vztrajnost itd. Na ostale, kot so glasbeni cikel, okoliščine in slepa sreča, pa ne moremo vplivati. Celo pod najboljšimi pogoji doseči kariero kot glasbenik pomeni leta in leta trdega dela. V določenem trenutku zunanji faktorji (vplivi), na katere skupina nima velikega vpliva, zahtevajo, da skupina spremeni smer svoje začrtane poti, kar ne zagotavlja, da bo glasbena skupina dosegla zastavljeni cilj. To vsekakor ne pomeni, da ne moremo doseči končnega cilja. Pripravljena mora biti spremeniti svojo smer in prilagoditi se sedanjim okoliščinam. Prava ali napačna strategija doseganja ciljev ne obstaja. Dve glasbeni skupini sta lahko ubrali dve različni poti do enakega končnega cilja in obe sta uspeli. Samo vodja in člani skupine lahko odločajo, kaj je najboljše zanj in glasbeno skupino, ki temeljijo na okoliščinah in razpoložljivih virih sredstev.

Slika 5.1 Postopno snovanje idej in ciljev glasbene skupine



Vir: Biloslavo 2006, 59

Nastanek glasbene skupine

Vedeti moramo, da se ljudje vedejo tako, kot jim narekujejo njihovi interesi. Pri glasbeni skupini sta ponavadi skupni interes uspeh in prepoznavnost skupine, interes posameznikov pa predstavlja neko pripadnost, izražanje, predstavljanje svojega znanja ter korist.

6 VODENJE GLASBENE SKUPINE

V vsakem pogledu je vodenje glasbene skupine kot katera koli druga kariera. Vsebuje veliko trdega dela in pot do vrha je dolga. Vedeti je treba, da se ne sme glasbenega posla vzeti preveč osebno. Ne smemo zavreči svojih sanj vsakič, ko nas nekdo zavrne ali nam zapre vrata pred nosom. Mnogi uspešni glasbeniki so si ustvarili svojo priložnost, še preden so naredili velik korak. Tudi potem, ko glasbena skupina podpiše pogodbo z založbo, se vse vrti samo okoli posla. Založbe imajo samo en interes: povrnitev tistega kar so vložile skupaj z dobičkom v najkrajšem možnem času. Ni pomembno kako talentiran si, glasbeni posel se kot veliko drugih poslov vrti samo okoli dobička. To je (kot pravijo) »show business«.

Vodja glasbene skupine je glava in srce skupine. Skupino žene naprej, vodi in motivira ostale člane pri vajah in nastopih, razmišlja in premišljuje o pomembnih odločitvah, išče rešitve, organizira, je kontaktna oseba in oseba, ki zastopa glasbeno skupino. Vodje ponavadi sodelujejo z drugimi glasbeniki. Večina pevcev in glasbenikov v svoji glasbeni karieri zamenja veliko glasbenih skupin, ko razvijajo, svoj glasbeni okus, glasbeno znanje in osebna poznanstva. Vsakdo potrebuje te izkušnje, da lahko najde pravo pot v karieri, najboljše glasbenike, s katerimi bo sodeloval, in svoj glasbeni slog. »Uspešni vodje glasbenih skupin poskušajo ustvariti razmerje med poslom in glasbo, ustvarjalnostjo in prodajnostjo, osamljenostjo in vzajemnem delovanjem. Organiziranje, nadzorstvo, komuniciranje in spoznavanje ljudi so štiri primarne sposobnosti, ki so potrebne za uspešno vodenje glasbene skupine ali glasbene kariere. V glasbeni skupini se odgovornosti lahko razdeli med vse člane. Nekdo je mogoče dober v izdelavi spletne strani, plakata in letakov, spet drugi v pripravi glasbene opreme in lightshowa« (Spellman 2000, 50).

6.1 Vaje in nastopi

Ko se člani glasbene skupine prvič zberejo na vajah, ponavadi predstavlja problem, kakšno zvrst, katere pesmi bo skupina igrala in kako naj vaje potekajo. Naloga vodje je redno organizirati vaje in zbrati člane skupine ter njihovo opremo v prostoru kjer vadijo. Brez vodje, ki poskrbi, da ima skupina redno vaje, bi glasbena skupina delovala le krajši čas. Vodja je tisti, ki skliče in zbere člane vsakokrat na vajah, daje predloge skladb, spodbuja člane pri igranju, žene skupino naprej proti cilju. Skupina se lahko odloči igrati priredbe znanih glasbenih skupin, kar je zelo priporočljivo, saj se s preigravanjem priredb lahko člani skupine naučijo veliko novih stvari. Za začetnike je priporočljivo pet do deset priredb, da jih poskušajo čim bolj zaigrati. Ponavadi ima vodja skupine največ predlogov in s tem tudi poskuša usmeriti skupino v določeno zvrst oziroma kako naj skupina zveni. Pri tem pa seveda upošteva želje in predloge ostalih članov skupine, nakar se skupaj odločijo. Lahko pa se skupina odloči za igranje lastne glasbe, kar pa je

ponavadi na samem začetku in brez izkušenj in znanja zelo težko. Najboljša je mešanica lastne glasbe in priredb, saj ima tako skupina daljši repertoar in tudi občinstvo lahko uživa ob poslušanju znanih pesmi. Skupina, ki je še neznana in igra samo lastno glasbo, si težko pridobi poslušalce in možnost nastopanja, razen če ima zelo dobre avtorske skladbe. Zato je modro, če se nauči tudi nekaj priredb, s katerimi lahko ogreje publiko in tako dobi večkrat priložnost za nastopanje. Glasbene skupine, ki preigravajo skladbe drugih avtorjev – priredbe, imajo lahko celo več oboževalcev kot pa glasbene skupine, ki igrajo avtorsko glasbo.

Vse tri vodje glasbenih skupin, s kateri sem naredil intervju, pravijo, da so njihove glasbene skupine začele svojo glasbeno pot s preigravanjem skladb drugih znanih izvajalcev in tudi še sedaj imajo na svojem repertoarju, poleg lastne glasbe, kar nekaj priredb, s katerimi navdušujejo občinstvo. S preigravanjem priredb pa so začele zato, da bi se naučile nove skladbe ter pritegnile občinstvo.

Z vajami in učenjem vsi člani skupine spoznavajo svoje prednosti in slabosti. Če hoče skupina doseči svoj maksimalni potencial, potem morajo vsi člani veliko vaditi. Nadomestilo za trdo delo ne obstaja. Nihče ne bo nikoli vedel, koliko ur trdega dela in odrekani so člani glasbene skupine vložili, da bi izboljšala svoje sposobnosti. Na vajah naj skupina poišče način igranja in petja ter zvok skupine (zvok instrumenta ali barva glasu pevca), ki bo prepoznaven in bo ločil skupino od ostalih glasbenih skupin. Vaje pri vseh treh skupinah (Snafu, Snowblind in The managers) potekajo zelo sproščeno. Vsi trije vodje skupin poskrbijo za vaje in nastope. Skličejo in vodijo vaje.

Skupina, ki na začetku veliko vadi, kasnej dobi občutek, da je čas, da naredi korak naprej in pokaže javnosti, kaj je naredila do sedaj. V bližnjem klubu⁷ ali baru, ki ima možnost žive glasbe, se vodja in člani skupine lahko zmenijo za svoj prvi nastop. Z odgovorno osebo se je potrebno dogovoriti za datum in uro nastopa, plačilo, glede tonskega mojstra, ozvočenja in lightshowa. Skupina lahko pripravi plakate ter letake za promocijo. Na dan koncerta je potrebno pripeljati vso glasbeno opremo skupine. Za ozvočenje in tehnične stvari se ponavadi na najame tonskega mojstra ali pa ima klub že svoje ozvočenje in tonskega mojstra. Njegova naloga je, da pripravi ozvočenje ter ozvoči instrumente in prostor, v katerem bo skupina igrala. V manjših prostorih, kjer ni potrebno veliko in močno ozvočenje, lahko skupina sama postavi ozvočenje in tudi vlogo tonskega mojstra lahko prevzame nekdo od članov skupine. Pri tonski vaji se oglasi, pripravi glasnost ter zvok instrumentov. Pri manjšem ozvočenju lahko to naredi, kot sem že prej omenil, nekdo od članov, ki pa v času koncerta samo popravi določene malenkosti, ki jih je skupina pri tonski vaji mogoče spregledala.

⁷ Klub se ponavadi poimenuje gostinski lokal, kjer se izvaja živa glasba.

Vodje skupin Snafu, Snowblind in The managers morajo prav tako poskrbeti za vse stvari, ki se nanašajo na nastop. Poizvedeti morajo, kdaj je nastop, koliko časa ima skupina na voljo, kaj morajo igrati, koliko časa pred nastopom morajo biti tam, organizirati prevoz, se zmeniti kdo vozi in podobne stvari. Brez vseh treh vodij skupine ne bi tako uspešno delovale, kot deluje sedaj. Vsi ostali člani skupin svojim vodjem popolnoma zaupajo pri organiziranju in načrtovanju vaj in nastopov ter jim pri tem tudi pomagajo. Vodja skupine Snowblind pravi: »Nastopati in biti na odru je najlepši občutek, ki ga glasbenik lahko občuti. Ko stojiš na odru in je pred tabo 50, 100 ali celo 500 ljudi, je neverjeten občutek. Verjetno sta pri vsakem na odru prisotni trema in nervoza, vendar vsakdo ve, da bo kljub tremi in nervozi užival v nastopanju vsako sekundo, ker bo ljudem lahko pokazal svoje sposobnosti. Ko ima glasbena skupina že nekaj koncertov za sabo, tudi strah in trema izgineta in tako ostaneta samo prijeten občutek in zabava«.

Nastopi so najboljše vaje in možnost, da se skupina predstavi svojim bodočim oboževalcem. To pomeni tudi odziv publike in kritikov. Sčasoma bodo nastopi postali pomemben element v razvoju kariere skupine, saj bo le tako ta pridobila in obdržala oboževalce ter služila denar in sklepala nove posle. Borg (2003, 26) navaja misel Fisherja, avtorja knjige *Ruthless Self-Promotion in the Music Industry*: »Raziskati je potrebno svoj trg in vedeti, kdo so tvoji oboževalci. Celotni svet ne predstavlja tvojega trga«. To je zelo pomembno, saj se veliko glasbenih skupin ne osredotoči na svojo ciljno publiko in poskuša vse doseči na enkrat. »Glasbene zvezde, kot so Elvis Presley, Prince, Maddona, Michael Jackson, David Bowie in Lenny Kravitz, so edinstveni, ampak vsi se zavedajo kdo je njihova ciljna publika« (Borg 2003, 26). Skupini Snafu in Snowblind se nista nikoli osredotočali in opredeljevali, kdo so njihovi ciljni poslušalci. Vodji pravita, da so poslušalci ponavadi posledica in ne cilj, saj ko skupina izbere svoj stil in glasbeno zvrst, s tem pridobi poslušalce in ne obratno. Skupina The managers pa si je že na samem začetku izbrala za ciljne poslušalce študente. Vsi trije intervjuvani vodje menijo, da imajo za pritegnitev občinstva na nastopu pomembno vlogo vsi člani skupine, še posebej pa pevec in kitarist. Na nastopih si vse tri skupine želijo predvsem dobro in aktivno občinstvo.

Vendar pa brez neverjetnega, posebnega in publiko zanimivega nastopa glasbena skupina ne bo zanimiva za občinstvo, še manj pa za glasbene managerje in založbe. Skupina se mora zavedati, da je danes veliko podobnih glasbenih skupin, nekatere celo z večjim talentom in priljubljenostjo, ki bi rade uspele. Glasbene založbe (velike in majhne) so v glasbenem poslu z namenom, da prodajajo zgoščenke in seveda založba ne bo podpisala pogodbo z glasbeno skupino, ki ni zanimiva za poslušalce in ji tako ne bo prinašala denarja in dobička.

Koraki in naloga vodje ter ostalih članov skupine pred in v času koncerta:

1. Narediti seznam skladb, ki bodo dvignile občinstvo na noge. Seznam skladb je že na vajah potrebno razdeliti na več delov s premori. Pri tem je treba paziti, saj vsaka prekinitev lahko pomeni neuspeh nastopa, še posebno pri začetnih glasbenih skupinah, ki se šele uveljavljajo. Daljše premore naj skupina izkoristi za omenitev imena glasbene skupine ter mogoče informacije o naslednjem nastopu.
2. Vedeti kdaj in kaj povedati na odru, nagovarjanje občinstva naj ne bo predolgo – bolje manj kot preveč.
3. Vsi instrumenti morajo biti uglašeni in postavljeni pravilno, preden skupina stopi na oder. Vsak član naj se postavi na svoj položaj, pevčeva naloga je nagovoriti občinstvo.
4. Začeti je potrebno s tremi ali štirimi »močnimi« skladbami, ki dobro zvenijo. Skupina naj zaigra te skladbe brez večjega premora. Ko skupina pridobi pozornost občinstva, ga ne sme izpustiti iz rok, še manj pa izgubiti.
5. Za glavnega vokalista, še posebno začetnika, je dobro, ima mikrofona na stojalu in poskuša vizualno z gestami rok in obrazom komunicirati z občinstvom. Veliko glasbenikov drži mikrofona v roki, ampak to zahteva veliko vaje in včasih celo učenja.
6. Med nastopom naj se vsak član skupine zadržuje samo na svojem delu odra. Energično sprehajanje po odru je priporočljivo, vendar veliko začetniških glasbenih skupin, ki se tega poslužuje, v preveliki meri in povzroči zmedo pri občinstvu. Najboljše si je predstavljati krog okoli sebe in se zadrževati samo v tem krogu in okoli njega. Tudi glavni vokalista ne sme jemati prostora ostalim članom skupine.
7. Skupina ne sme nikoli pokazati občinstvu, da gre na odru nekaj narobe. Velikokrat občinstvo sploh ne bo opazilo, da se na odru dogaja nekaj kar se ne bi smelo. Napake je potrebno prikriti ali celo prezreti.
8. Zadnji dve skladbi na seznamu morata biti tisti za kateri skupina misli, da sta najboljši in najmočnejši in ki lepo zaključita celoten nastop. Preden ju skupina zaigra, naj naznani občinstvu, da sta to zadnji dve skladbi ter se zahvali, ker so prišli na njihov nastop. Ko skupina odigra zadnji dve skladbi naj še zadnjič omeni ime glasbene skupine.

Pomembno je, da skupina vadi in nastopa čim bolj pogosto. Z nastopi se glasbena skupina nauči nastopati in komunicirati s publiko in ne z vajami v garaži. Vse, kar se dogaja na odru, mora biti preračunano, načrtovano in naučeno, od repertoarja, menjave instrumentov do besed, ki jih bo skupina izrekla občinstvu. Ni potrebno imeti napisan scenarij in brati z njega. Preden skupina stopi na oder, mora vedeti, kaj bo povedala

občinstvu ter kako bo z njim komunicirala. Pri tem je bistvenega pomena temeljna zmožnost glasbene skupine. To je tisto, kar naredi glasbeno skupino posebno, drugačno, prepoznavno in samosvojo v primerjavi z drugimi glasbenimi skupinami. Skupini Snafu in Snowblind pred vsakim nastopom dobro zvedita celotni repertoar. Skupina The managers pa namesto dolgih vaj prisega na improvizacijo, saj repertoar vedno priredi med nastopanjem.

Poznanstva včasih omogočajo glasbeni skupini, da niso demo posnetki pogoj za nastop. Manjše klube zanima samo, kakšno zvrst igra glasbena skupina ter katere skladbe preigrava. Vendar pa če hoče skupina igrati v klubih, kjer igra veliko glasbenih skupin, mora poslati in pokazati svoje demo posnetke, na podlagi katerih se lastnik kluba ali tisti, ki je zadolžen za glasbeni program kluba, odloči, ali je skupina dovolj dobra in primerna za nastop v tem klubu.

Ključna temeljna zmožnost glasbene skupine je vsakakor prepoznavni zvok skupine ali specifična barva glasu glavnega pevc, melodične skladbe in drugačna ter posebna besedila avtorskih skladb, zanimiv in ekstravaganten nastop, zunanja podoba skupine (imidž) itd. Vse to pritegne poslušalce, da poslušajo glasbo in obiskujejo koncerte. Ni važno, koliko časa je skupina vadila in igrala v garaži in majhnih klubih, pomembno je, da lahko poslušalcem in občinstvu predstavi nekaj novega, kar želi slišati in po čemer hrepeni. Brez temeljne zmožnosti glasbena skupina ne bo imela občinstva, oboževalcev in kariere. Zvabiti ljudi na nastop in pritegniti njihovo pozornost. To je tisto, kar je za občinstvo zanimivo in zaradi česar obiskovalci plačajo vstopnico.

6.2 Viri denarnih sredstev

Skupina pridobi denarna sredstva z nastopanjem. Lahko je plačana glede na število prodanih vstopnic koncerta ali pa že predhodno določi svojo ceno nastopa. Vendar pa nastopanje ni edini vir zaslužka, je pa verjetno najbolj dobičkonosen v primerjavi s prodajo demo ali CD zgoščenke, kjer velik delež od prodajne cene pripada založbi.

Skupina si lahko poišče tudi donatorje ali sponzorje, ki financirajo nakup opreme ali snemanje v glasbenem studiu. Vendar je takih donatorjev in sponzorjev zelo malo, zato se mora skupina financirati sama oziroma s pomočjo staršev in sorodnikov, ki hočejo pomagati.

Vse tri skupine intervjuvanih vodij se financirajo sami, s pomočjo staršev in z nastopi, da poravnajo stroške in obveznosti. Vodje pravijo tudi, da z nastopi ne zaslužijo praktično nič, saj z denarjem, ki ga dobijo za nastop, žal pokrijejo samo stroške prevoza in mogoče jim ostane še nekaj denarja za plačilo elektrike ali kaj podobnega. Skupini Snowblind občasno pomagajo tudi lokalni obrtniki s sponzorstvom in donatorstvom. Skupina Snafu pa je nekajkrat finančno pomoč pridobila tudi z raznimi natečaji študentskih organizacij, ki so jim omogočile brezplačno snemanje demo posnetkov. Pri

vseh treh skupinah za denar skrbijo vodje, ki poskušajo z denarjem tudi maksimalno gospodarno ravnati. Vsem trem skupinam ni pomemben dobiček ampak samo pokritje nastalih stroškov in imeti se lepo.

6.3 Lastna glasba

»Če hočemo, da bodo ljudje poslušali našo glasbo, potem morajo biti naše skladbe takšne, da ljudje ob poslušanju začutijo neko energijo, s katero se lahko vsakdo poistoveti, najde samega sebe v njej. Skladba mora vsebovati glasbo in besedilo, ki bo obudilo spomine pri ljudeh in jo bodo želeli poslušati vedno znova, da občutijo spomine. Takšne skladbe polnijo koncertne dvorane ter proračun založbe s prodajo CD zgoščenk. Vendar pa vsakdo, ki je kdaj koli poskušal napisati pesem dobro ve, da je zelo težko napisati pesem, ki bo ljudem všeč in se bo vtisnila v spomin poslušalcev. Zato so potrebni talent, spretnost in navdih« pravi vodja skupine Snafu. »Navdih se ne bo pojavil, če o problemu ne razmišljamo zavestno in ne iščemo poti razreševanja. Zraven mora biti tudi vroča želja, le želja vodi k uspehu. V domišljiji si naslikamo končni izid in to potisnemo v podzavest« (Kralj 2000, 124).

Vendar pa je težko za mnoge glasbene skupine biti kritičen in nepristranski glede kakovosti avtorskih skladb. To je popolnoma razumljivo. Ko skupina naredi in napiše skladbo, je dobro vprašati za mnenje nekoga izven skupine, ki posluša isto zvrst glasbe kot glasbena skupina. Osebe, ki so kritične, poštene in odkrite pri poslušanju, lahko skupini povedo njene prednosti in slabosti in tako pozitivno vplivajo na razvoj skupine. Pri kritični in nepristranski osebi ne mislimo na starše in prijatelje. Mogoče na samem začetku, ko skupina šele začneja pisati lastno glasbo. Vendar sčasoma mora skupina narediti korak naprej in predstaviti svojo glasbo širšemu občinstvu. Če avtorske skladbe dobijo od občinstva (ljudi, ki jih skupina ne pozna) dober odziv, potem glasbena skupina ustvarja dobre skladbe in je na dobri poti, da si ustvari krog poslušalcev.

Skupini Snafu in Snowblind imata tudi avtorske skladbe, katerim posvečata tudi največ pozornosti. Pri obeh skupinah avtorske skladbe pišejo in ustvarjajo skupaj, da se iz neke skupne začetne ideje razvije končni izdelek – skladba, ki je produkt celotne skupine. Skupina The managers zaenkrat še nima svojih avtorskih skladb.

6.4 Demo posnetki

Poznanstva včasih omogočajo glasbeni skupini, da ne potrebuje demo posnetkov za nastop. Vendar pa če hoče skupina nastopati v resnejših klubih, kjer igra veliko glasbenih skupin, mora poslati in predstaviti svoje demo posnetke, na podlagi katerih se lastnik kluba ali tisti, ki je zadolžen za glasbeni program kluba, odloči, ali je skupina dovolj dobra in primerna za nastop v klubu. Zato se glasbene skupine dokaj hitro

odločajo posneti svoje prve demo posnetke. Tako skupina sliši, kako zveni kot celota ter katere so njene prednosti in slabosti.

Glasbena skupina lahko posname svoje demo posnetke v prostoru, kjer vadijo, v amaterskem glasbenem studiu ali kar na nastopih. Najceneje je posneti demo posnetke, če jih skupina posname sama v prostoru kjer vadi, vendar ponavadi zaradi slabe opreme (dobro ozvočenje in zmogljiv računalnik) tudi kakovost posnetkov ni najboljša. Pri tem je tonski mojster in producent kar nekdo od članov – velikokrat vodja. Veliko glasbenih skupin posname svoje prve demo posnetke kar na nastopih saj je to najcenejša možnost narediti dokaj kakovostne posnetke, ker je boljše oprema in bolj izkušen tonski mojster. Najdražja in tudi najbolj kakovostna možnost posneti demo posnetke, v primerjavi s prejšnjima dvema, je amaterski glasbeni studio. Ponavadi so ti v začetni fazi delovanja in tudi izkušnost tonskega mojstra, ki upravlja s tem studiem, ponavadi ni ravno velika. Je pa tako snemanje demo posnetkov dobra izkušnja za skupino, ki ni še nikoli snemala.

Skupina Snafu je že večkrat posnela svoje avtorske skladbe. Za vsako novo avtorsko skladbo naredijo demo posnetek kar v prostoru kjer vadijo. Kakovostne demo posnetke pa poskušajo posneti v glasbenem studiu vsake dve leti, ko imajo dovolj avtorskih skladb za snemanje. Pred štirimi leti je skupina snemala tudi v profesionalnem glasbenem studiu, kjer so člani posneli dve avtorski skladbi. Delo zaposlenih in kakovost skladb v profesionalnem glasbenem studiu sta bili na visoki ravni. Zato je bila tudi visoka cena snemanja. Skupina Snowblind ima tudi že svoje demo posnetke, ki so jih je posnela v prostoru, kjer vadijo. V glasbenem studiu člani niso snemali še nikoli. Svoje prvo snemanje demo posnetkov v glasbenem studiu načrtujejo v letošnjem poletju. Skupina The managers ni še nikoli snemala demo posnetkov. To si želijo, vendar bodo odločitev bodo sprejemali šele, ko bodo naredili prvo avtorsko skladbo.

Glasbena skupina lahko svoje demo posnetke predstavi na svoji spletni strani ali kakšni drugi spletni strani svetovnega spleta kot je www.myspace.com, in si že tako začne pridobivati oboževalce. Demo posnetki lahko skupini tudi pomagajo najti glasbenega managerja ali celo založbo. Posnete demo posnetke naj skupina najprej zaščiti in nato pošilja glasbenim managerjem in založbam.

6.5 Zaščita intelektualne lastnine

»Varstvo intelektualne lastnine pridobiva pomen pri nas in v svetu, saj je človekov um eno glavnih vodil tehnološkega in kulturnega razvoja. Ustvarjalne dosežke je potrebno zavarovati in primerno nagraditi ter tako stimulirati ljudi k nadaljnjemu ustvarjanju« (<http://www.uil-sipo.si/>). V moji diplomski nalogi pomeni zaščita intelektualne lastnine zaščita avtorskih skladb skupine – to je glasbe in besedila. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah vsebuje splošno definicijo: »Avtorska dela so

individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene« (<http://www.uil-sipo.si/>).

Ko skupina naredi avtorske skladbe in jih nato posname, je potrebno te skladbe tudi zaščititi pred krajo in posnemanjem (kopiranjem) skladbe ali dela skladbe, kar se je v praksi velikokrat že zgodilo. Ker nas glasba spremlja vedno in povsod, je praktično nemogoče, da bi posamezen avtor spremljal uporabo svoje skladbe na vseh radijskih in televizijskih postajah, v lokalih, na koncertih, prireditvah in to po vsem svetu, in se z vsakim posameznim uporabnikom (radijsko ali televizijsko postajo, organizatorjem koncertov, restavracijo, hotelom ...) svoje skladbe dogovoril za nadomestilo. V Sloveniji se lahko to naredi pri organizaciji SAZAS (Združenje skladateljev, avtorjev in založnikov za zaščito avtorskih pravic Slovenije). »Združenje SAZAS je organizacija za kolektivno zaščito avtorskih pravic glasbenih ustvarjalcev na področju malih avtorskih pravic (pravice javnega oddajanja in izvajanja glasbenih del) ter na področju mehaničnih avtorskih pravic (pravica snemanja, reprodukcije in razmnoževanja avtorskih del na nosilcih zvoka). To pomeni, da na podlagi Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP), nalogov domačih avtorjev in pogodb o medsebojnem zastopanju s tujimi avtorskimi društvi uveljavljamo avtorske pravice za več kot milijon in pol domačih in tujih avtorjev vseh glasbenih zvrsti - od začetnikov, ki si šele utirajo pot v svet glasbe, do najbolj znanih imen svetovne glasbene scene. Zato je osnovna naloga Združenja SAZAS, da na podlagi Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah in pooblastil domačih avtorjev ter na podlagi pogodb o medsebojnem zastopanju s tujimi avtorskimi društvi od tistih, ki pri svoji dejavnosti javno uporabljajo glasbena dela (uporabniki), pridobi avtorske honorarje in jih posreduje ustreznim avtorjem doma in v tujini. Združenje SAZAS je neprofitna organizacija (vir: <http://www.sazas.org>).

Vodja skupine naj skupaj z ostalimi člani izpolni obrazce in jasno opredeli, kdo je avtor glasbe in besedila. Če je avtorjev več, je potrebno vnesti ustrezne dogovorjene deleže med soavtorji v procentih, da kasneje ne bi prišlo do konfliktov zaradi denarja ali avtorstva. Člani skupine, ki odidejo iz skupine in so avtorji določenih ali vseh skladb v skupini, zaščitene in prijavljene pri SAZAS-u, imajo pravico do določenega deleža denarja zaradi izvajanja teh skladb ali pa lahko celo prepovedo skupini izvajanje teh skladb. Vodja skupine Snafu je poskrbel za zaščito avtorskih skladb pri organizaciji SAZAS. Skupina Snowblind je nameravala zaščititi avtorske skladbe pri istoimenski organizaciji, vendar zaradi nasvetov znancev tega člani niso naredili. Vodja pravi, da bodo to naredili takoj, ko bodo kakovostno posneli avtorske skladbe. Skupina The managers pa o teh stvareh še sploh ni razmišljala, saj še nima avtorskih skladb, ki bi jih zaščitila.

6.6 Socialni kapital

Že od nekdaj vemo, da uspeh temelji na tem, koga poznamo. Stiki in poznanstva so prisotni v poslu že od nekdaj. In tudi v glasbi je tako. Uspešen glasbeni management temelji na poznanstvih. To je gradnja strateškega zavezništva s pomembnimi in vplivnimi ljudmi, ki lahko pomagajo skupini pri njeni karieri. Nič ni bolj pomembno kot to koga, poznaš v glasbeni industriji. »Spoznavanje ljudi je proces gradnje združevanja ljudi v industriji, ki pozna tvoj talent, sposobnosti in cilje. Ta poznanstva te pripravijo in vodijo do priložnosti in zelenih ciljev« (Spellman 2000, 71). Poznanstva so velik del ustvarjanja kariere v glasbeni industriji. Veliko je odvisno od tega, katero vplivno osebo poznaš. Vodje skupin Snafu, Snowblind in The managers so omenili, da so bila in še vedno so poznanstva glavni dejavnik pri možnostih nastopanja in uspehu skupine. Največ stikov in poznanstev so si pridobili ravno vodje skupin, ki tudi največ komunicirajo z ljudmi in se dogovarjajo glede nastopov in ostalih stvari.

Vodja mora biti aktiven, prodoren in zato ima ponavadi tudi največ poznanstev. Prav tako vsi trije pravijo, da je zelo težko pridobiti kontakt s pomembnimi ljudmi v glasbi. Mnenja so da, ko pridobiš poznanstva kakšnega organizatorja koncertov, potem ni težko priti do ostalih, saj so vsi med seboj povezani. Če se dobro izkažeš, te ponavadi organizator predlaga tudi drugim organizatorjem in nato se nastopi kar vrstijo. Dandanes so si pridobili veliko stikov in poznanstev ter spoznali zelo veliko ljudi, ki so kakor koli povezani z glasbo. Vodja skupine The managers pravi: »Skupina, ki je preveč izolirana, težje sklepa nova prijateljstva in poznanstva. Poslovanje in spoznavanje ljudi vključujeta veliko medsebojnega sodelovanja in vplivanja. Glasbena skupina oziroma njen vodja lahko spozna nove ljudi v klubih, na koncertih in festivalih, glasbenih forumih itd«.

Vplivni ljudje v glasbeni industriji (glasbeniki, glasbeni managerji in lastniki založb) se družijo v drugačnih krogih kot ostali. Zato je dobro, če tudi vodja skupine poskuša priti v ta posebni krog, ki lahko njemu in skupini odpre marsikatera zaprta vrata, ki vodijo do uspeha in slave. To seveda ni lahko, zato naj se vodje glasbenih skupin družijo z ljudmi, ki imajo iste ali podobne cilje in način razmišljanja. Mogoče bo pa komu le uspelo priti v ta posebni in za množico nedosegljiv vplivni krog. Torej prva naloga vodje je približati se teku življenja v glasbeni industriji, in sicer prav tako kot pri drugi panogi. Mogoče so usposobljenost, način plačila in nagrade drugačni, vendar želja postati slaven v glasbenem svetu ni enaka želji postati zdravnik, gasilec ali astronaut. Seveda, danes je več zdravnikov kot glasbenih zvezd, ampak poti do teh karier si niso tako različne, kot si mislimo. Ker ne obstaja formula za uspeh v glasbeni industriji, lahko vsak sam poišče in izbere pravo pot do uspeha. Ena od teh je tudi, da se vodja nauči več o vodenju in poslu ter spozna ljudi, ki so to že dosegli ali pa so pomagali nekemu to doseči.



7 KONFLIKTI V GLASBENI SKUPINI

Na začetku, ko glasbena skupina začne igrati, vse stvari potekajo nemoteno, saj se vse vrti okoli glasbe. Razlike med člani in različni interesi še niso dosegli površja. Za razliko od uživanja v glasbi pa se mora vodja v začetni fazi razvijanja skupine prepričati, ali si želi vsak član sodelovati z ostalimi člani v skupini. To je zelo pomembno, saj če bo skupina uspešna, bo imela veliko nastopov in člani bodo preživeli veliko časa skupaj, kar pa lahko privede do konflikta zaradi osebnostnih lastnosti ali denarja. Zato je pomembno zadeve urejati sproti ali že na samem začetku. »V vsaki organizaciji, kjer se pojavljata vsaj dve osebi, so konflikti, nasprotja v odnosih neizogibni. Konflikt, bi rekli preprosto, je nasprotovanje, ki nastane zaradi nezdruljivih ciljev, misli, čustev v posamezniku ali med člani v skupini ali organizaciji. Posledica doživljanja konflikta je občutek neuskklajenosti, ki si ga ljudje ne želijo in je neprijeten. Prav neprijetnost povzroča, da se poskušajo ljudje konfliktom ogibati, jih preprečevati, po drugi strani pa jih sili v racionalno reševanje problemov« (Možina 2002, 581).

Vodja skupine je svetovalec skupine, človek, ki rešuje spore in gladi zadeve med člani skupine. »Večina konfliktov vsebuje čustveno in razumsko komponento. Lahko jih uvrstimo med pristne konflikte interese in osebna nesoglasja« (Everard 1996, 117). Če vodja ne prepreči konflikta pravi čas, lahko privede do nazadovanja skupine, prepira in zamer v skupini in ne nazadnje do odhoda posameznih članov ali celo do razpada skupine. To se dogaja zelo pogosto. Temu se lahko skupina izogne, če se člani v primeru konflikta med seboj pogovorijo in poskušajo konflikt rešiti, še preden je postal glavni problem skupine. Tega ne more doseči, če skupina nima jasno začrtanega načrta že od samega začetka njenega delovanja, ki zagotavlja, da ima tudi vsak član podobna pričakovanja in cilje. Bistvo igranja glasbe naj bi bila zabava, kar pa lahko sčasoma ljudje, ki se z glasbo ukvarjajo, pozabijo ali pa izgubijo občutek in strast do glasbe.

Če hoče glasbena skupina uspešno delovati in se izogniti problemom in konfliktom, mora vodja poskrbeti in spodbujati odprto komunikacijo med člani skupine. Če se člani med seboj ne morejo odprto pogovoriti o problemu, naj to storijo s pomočjo vodje, ki naj pomaga razrešiti problem oziroma konflikt. Nič ni slabšega kot pustiti, da se majhni problemi spremenijo v velike probleme ali celo v glavni in kritični problem skupine. »Če se problem ali konflikt rešuje v času, ko je še majhen in preprosto rešljiv, potem ponavadi tudi ostane majhen in takoj rešljiv« (Passman 2006, 24).

7.1 Nastanek konflikta

Problemi v skupini ponavadi nastanejo zaradi pomanjkanja časa (študij, služba, družina itd.), volje in zaradi konfliktov (različni pogledi in različne osebnosti). Zato je dobro, da vodja že na začetku poišče člane skupine, ki se bodo ujemali z vsemi člani skupine, ki želijo doseči skupni cilj glasbene skupine. Četudi je skupina dobro vodena

in ima spodbudne cilje, se ponavadi najde kdo, ki nasprotuje predlogom. Zato se mora vsak uspešni vodja skupine naučiti, kako obvladovati težavne ljudi. »Nekateri nastanek nasprotij razlagajo kot posledico boja med različnimi motivi oziroma hotenji ali z oviro, ki preprečuje, da bi hotenje uresničili. Konflikt torej ne more nastati tam, kjer ni hotenj ali se le-ta neovirano uresničujejo. Prav tako konflikti ne povzročajo težav ljudem, ki so do njih brezbrizni. Želja, da bi uresničili svoja hotenja, povzroči, da človek intenzivno išče načine za zadovoljitev hotenj. Bistveno pri tem je, da je oseba zaradi konflikta zelo aktivna« (Možina 2002, 582).

Vodja se lahko izogne konfliktu v skupini, če poskuša zmanjšati možnosti za nastanek konflikta med člani, ki so pod stresom ali imajo osebne težave; se prepriča, da ima vsak svojo funkcijo v skupini in da je z njo zadovoljen; da so vsi člani dobro motivirani ter da ustvari kulturo v skupini, ki daje občutek članom, da se lahko z vodjo kadar koli odprto pogovorijo o problemih.

Vodji skupin Snowblind in The managers nimata veliko izkušenj s konflikti v skupini. Vodji pravita, da se tako kot vsake druge skupini tudi oni srečujejo z vsakdanjimi problemi in konflikti. Vendar večjih problemov in konfliktov v skupini niso nikoli imeli, saj jim je prijateljstvo bolj pomembno kot glasba. Vsak se zaveda, da je v skupini prostovoljno, zato tudi ne pride do nasprotovanj. Če se je kdaj pojavil kakšen majhen problem, so ga takoj enostavno in konstruktivno rešili.

Vodja skupine Snafu pa ima s konflikti v skupini že kar nekaj izkušenj. Skupina je že trikrat zamenjala posamezne člane skupine. Vzroki za nastanek problemov, konfliktov in na koncu tudi zamenjave članov v skupini so bili predvsem različni pogledi na zeleno zvrst glasbe, ki jo želi glasbena skupina izvajati, pomanjkanje časa zaradi študija in s tem tudi pomanjkanje znanja ter volje. V naslednjih podpoglavjih se bom osredotočil samo na konflikte skupine Snafu, ki je bila od ostalih dveh intervjuvanih skupin največkrat v resni konfliktu situaciji.

7.2 Vzrok konflikta

»Vzroki za konflikte oziroma slabe odnose med sodelavci so pogosto drugačno razumevanje, prepričanje, stališče, vrednotenje vsebin in problemov, pri katerih skupaj delamo. Vzroki za konflikte so tudi v osebnostih sodelavcev. Sodelavci so različne osebnosti z različnimi osebnostnimi lastnostmi. Njihovo sodelovanje pri reševanju konfliktov je pod močnim vplivom vsega, kar se v njih dogaja. Lahko so napeti, napadalni in neposredno iščejo in ustvarjajo konfliktne vsebine« (Možina 2002, 581). Vodja kot svetovalec in posrednik v konfliktu mora dobro poznati stališča vsakega posameznika in kaj predstavlja problem v skupini, če bo hotel konflikt pripeljati do faze reševanja problemov. Skupina lahko tudi izgubi zaupanje v določenega člana skupine zaradi dobre ali slabe stvari. Ponavadi se to zgodi zaradi slabih stvari. Član skupine

lahko opravlja dobro delo v skupini, vendar zaradi slabega in neprimerne obnašanja ali nesramnosti izgubi zaupanje ostalih članov skupine. Zato je najbolje, da se vodja in ostali člani skupine skupaj pogovorijo s to osebo o problemu in ga poskušajo rešiti. Če se konflikta ne da rešiti, potem skupini ostane le, da zamenja člana skupine, saj to slabo vpliva na ostale člane.

Kot sem že omenil, so bili glavni vzroki za nastanek problemov in konfliktov v skupini Snafu predvsem različni pogledi na želeno zvrst glasbe, ki jo glasbena skupina želi izvajati, pomanjkanje časa zaradi študija in s tem tudi pomanjkanje volje. Glede na to, da so vsi člani skupine študentje, jim študij in ostale obveznosti vzamejo tudi veliko časa, kar se odraža pri posameznikih, ki mogoče ne najdejo več časa za glasbeno skupino. S pomanjkanjem časa za igranje počasi upada tudi znanje in na koncu tudi volja.

7.3 Razreševanje konflikta

Ključna spretnost uspešnega vodje je prav gotovo sposobnost reševanja konfliktov. »Pomemben pogoj za razreševanje konflikta je ustvarjanje ustreznega ozračja. Konflikt namreč nima le negativnih lastnosti, temveč tudi pozitivne in zavedati bi se morali predvsem teh. Pozitivne lastnosti konfliktov so, da kažejo na probleme, usklajujejo mnenja, vodijo do novih spoznanj, zahtevajo rešitve, izhajajo iz različnih interesov in so vir možnosti za spremembe« (Možina 2002, 582).

Poudariti je treba, da nobena stran v konfliktu ne reši problema enostransko. Vodja lahko rešuje konflikte tako, da sklepa kompromise, išče ugodne rešitve za obe strani. Ponavadi ne išče kakovostnih ali ustvarjalnih rešitev, pač pa srednjo pot.

Vodja skupine Snafu pravi, da se je vedno poskušal pogovoriti z vsemi člani skupine o problemu, da bi ga poskušali tudi skupaj rešiti. Vendar ni vse na strani vodje, pomembno vlogo ima tudi član, ki predstavlja problem. Zaradi pomanjkanja časa in volje za glasbo so morali ob odhodu člana poiskati novega, ki bo nadomestil prejšnjega in s svojim znanjem in energijo vpeljal novo pozitivno moč in energijo v skupino. Z vsemi člani skupine, ki so zapustili skupino, so še vedno v dobrih odnosih in občasno tudi sodelujejo.



8 SKLEP

Glasba je že od nekdaj močno vplivala na življenje ljudi tako v umetnosti kot v vojskovanju. S časom in z vsakim obdobjem se je glasba oziroma njena zvrst dopolnila ali pa se usmerila v novo smer. Danes imamo možnost opazovati kako se je glasba spreminjala skozi čas ter kateri glasbeniki so pomembno in močno vplivali nanjo. Veliko je posameznikov in glasbenih skupin, ki želijo uspeti in osvojiti srca ljudi, kar vodi v popularnost in slavo. Zato mislim, da je igranje v glasbeni skupini in biti njen član nekaj posebnega. Na začetku ima vsak občutek, da to počne zase in za svoje prijatelje in si pri tem želi samo uživati. Nato sledi veliko dela, mesec za mesecem, da skupina pridobi nekaj glasbenega znanja in želeni zvok. Vendar, če je skupina dovolj vztrajna, mogoče dobi priložnost za nastopanje, posname demo posnetke ali kasneje celo album in tako doseže uspeh in slavo, ki si jo je verjetno vedno želela.

Vsi koraki, ki sem jih opisal v diplomski nalogi, so zelo pomembni pri nastajanju in oblikovanju (ne)začetniške glasbene skupine. Zato veliko novonastalih glasbenih skupin na začetku ne ve, kako delujejo glasbene skupine in glasbeni poslovni svet. Niso pozorne in se ne zavedajo začetniških napak, ki jim kasneje lahko povzročajo veliko težav. Pri tem sem predvsem mislil na izbiro članov glasbene skupine, ki je zelo pomemben dejavnik, saj bo skupina le s pravimi člani lahko dosegla svoj cilj. V tem primeru pa mora glasbena skupina imeti pravega vodjo, ki bo znal poiskati prave člane, s katerimi se bo razumela celotna skupina. Iz intervjujev, ki sem jih naredil z vodjami skupin Snafu, Snowblind in The managers, pa lahko ugotovim, da se v vseh treh skupinah člani zelo dobro razumejo in velik poudarek usmerijo ravno v dobro razumevanje v skupini in prijateljstvo. Vsa ta pozitivna energija se potem tudi odraža na uspešnih vajah in nastopih, s katerimi skupine navdušuje občinstvo.

Veliko je glasbenih skupin, ki občinstvu ne ponujajo veliko, razen glasne glasbe in malo spevnih besedil. Nekaj pa je tudi glasbenih skupin, ki svojemu občinstvu poleg priredb lahko ponudijo dobro in kakovostno lastno glasbo in show, katerega si vse občinstvo še tako želi. Vse to močno vpliva na kariero skupine in zaželenost pri občinstvu ter posledično tudi na organizatorje nastopov. Več ko skupina nastopa, več možnosti ima za nabiranje izkušenj ter da jo opazi glasbeni manager. Vendar pa nastopi niso edina možnost za pridobitev glasbenega managerja. Skupina, ki še nima uveljavljenega svojega imena, lahko postane zanimiva za glasbenega managerja tudi z dobrimi demo posnetki ali že posneto CD zgoščenko, na katerih je zanimiva in kakovostna avtorsko glasbo. Edini problem je, da je potrebno vedeti, kam in komu poslati posnete avtorske skladbe. Brez stikov in poznanstev bo skupina težko dosegla kateri koli zastavljeni cilj.

Sklep

Zavedati, se je treba, da glasbeni manager ni oseba, ki dela čudeže iz glasbenih skupin. Ima pa veliko poznanstev in stikov, s katerimi lahko atraktivni in kakovostni glasbeni skupini pomaga priti do popularnosti. Naloga glasbenega managerja je predvsem, da glasbenim skupinam poišče in organizira nastope. Četudi ima glasbena skupina dobrega glasbenega managerja, ji ne more prinesiti slave in uspeha, če ni zanimiva in atraktivna za občinstvo. Naloga glasbene skupine je na nastopih pokazati vse svoje znanje in občinstvu ponuditi zabavo in želeno pričakovanje za naslednji nastop.

LITERATURA

- Adair, John. 1997. *Leadership skills*. London: CIPD House.
- Biloslavo, Roberto. 2006. *Strateški management in management spreminjanja*. Koper: Fakulteta za management.
- Borg, Bobby, 2003. *The musician's handbook*. New York, NY: Billboard Books.
- Clegg, Brian in Paul Birch. 2002. *Crash course in managing people*. London: Kogan Page.
- Covey, Stephen R. 2000. *Načela uspešnega vodenja*. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.
- Cranwell-Ward J., Bacon A., Mackie R. 2002. *Inspiring Leadership: Staying Afloat in turbulent times*. Padstow: Thomson.
- Davis, John in Peter Millburn, Terry Murphy, Martin Woodhouse. 1992. *Successful team building*. London: Kogan Page.
- Dimovski, Vlado, Penger Sandra, Žnidaršič Jana. 2003. *Sodobni management*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Easterbly-Smith, Mark, Richard Thorpe in Andy Lowe. 2005. *Raziskovanje v managementu*. Koper: Fakulteta za management.
- Eales-White, Rupert. 2003. *The effective leader*. London: Kogan Page Limited.
- Everard, Berie, Geoffrey Morris. 1996. *Uspešno vodenje*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Flecher, Douglas S. 2002. *Art of leadership – Human side of enterprise* (Part one). [URL: <http://www.leader-values.com/Themes/detail.asp?sectrion=Leadeship>], 21.8.2003.
- Hočevar, Marko, Marko Jaklič in Zagoršek Hugo. 2003. *Ustvarjanje uspešnega podjetja*. Ljubljana: Založba GV.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginner in Gordon J. Curphy. 2002. *Leadership: Enhancing The Lesson Of Experience. 4th*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Jay, Ros. 2003. *How to build a great team*. London: British library catalouge in publication data.
- Kotter, John P. 1988. *The Leadership Factor*. New York: The Free Press.
- Kralj, Janko. 2000. *Urejanje zadev in odločanje v podjetju*. Koper: Visoka šola za management.
- Kralj, Janko. 2001. *Temelji managementa in naloge managerjev*. Koper: Visoka šola za management.
- Kralj, Janko. 2003. *Management*. Koper: Visoka šola za management.
- Leigh, Andrew in Michael Maynard. 1995. *Leading your team*. London: Nickolas Brealey Publishing.
- Likar, Borut, Dejan Križaj in Peter Fatur. 2006. *Management inoviranja*. Koper: Fakulteta za management.

- Mintzberg, Henry. 1989. *Mintzberg on management: inside on our strange world of organizations*. New York: The free press.
- Možina, Stane, Rudi Rozman, Mitja I. Tavčar, Danijel Pučko, Štefan Ivanko, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Miroslav Glas, Janko Kralj, Metka Tekavčič, Vlado Dimovski, Bogomir Kovač. 2002. *Management: nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
- Naggari, David: 2006. *The music business*. San Francisco, CA: DaJé Publishing.
- Northouse, Peter G. 1997. *Leadership*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Passman, Donald S. 2006. *All you need to know about the music business. 6th edition*. USA: Simon & Schuster Inc.
- Pirtovšek, Darko. 1998. *Različni modeli vodenja*. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Prevodnik, Mojca. 2004. *Manager in vodja*. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Roebuck, Chris. 1999. *Effective leadership*. London: Marshall Publishing.
- Rudsenke, J.S. 2004. *Music business made simple*. New York, NY: Schirmer Trade Books.
- Sadler, Phillip. 1997. *Leadership*. London: Coopers&Lybrand.
- Shriberg, Arthur in David L. Shriberg, Richa Kumari. 2005. *Practising leadership, 3th edition*. New Caledonia: Leyh Publishing Service.
- Spellman, Peter. 2000. *The self-promoting musicians - Strategies for independent music success*. Boston, MA: Berklee Press.
- Tavčar, Mitja I. 2002. *Strateški management*. Koper: Visoka šola za management.
- Tratnik, Monika. 2002. *Osnove raziskovanja v managementu*. Koper: Visoka šola za management.
- Wilson, Graham. 2000. *Problem solving, 2nd edition*. London: Kogan Page Limited.

VIRI

- <http://www.iamsisel.com/tommowermlm132.html> (15.3.2007).
- <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadchr.html> (3.4.2007).
- <http://www.szas.org> (3.5.2007).
- [http://en.wikipedia.org/wiki/garage_band_\(music_group\)](http://en.wikipedia.org/wiki/garage_band_(music_group)) (11.4.2007).
- Slovar slovenskega knjižnega jezika. 5. zv. 1970-1991. Ljubljana: DZS (21.2.2007).

PRILOGE

Priloga 1 Intervju z vodjo skupine Snafu Primožem Brkičem

Priloga 2 Intervju z vodjo skupine Snowblind Juretom Zlobkom

Priloga 3 Intervju z vodjo skupine The managers Mirelo Čanič



Priloga 1:

Intervju s Primožem Brkičem (vokal in ritem kitara) – vodja skupine SNAFU. Glasbena skupina iz Novega mesta. Zvrst glasbe: rock

1. Nastanek glasbene skupine

Zbrali smo se in imeli prvič vaje februarja leta 2000 v garaži. Na začetku smo bili bobnar in dva kitarista. Dva kitarista prijatelja in pobudnika za nastanek skupine, bobnarja pa sva našla preko prijateljev. Od takrat pa do danes sva ostala samo še dva prvotna člana, saj so se vsi ostali zamenjali. Danes skoraj to ni več isti bend, ampak samo isto ime. Kasneje sem kot vodja skupine našel prostor za vaje v zaklonišču blokovskega naselja, kjer vadi še nekaj ostalih glasbenih skupin.

Pri začetkih skupine SNAFU se je kot vodja skupine pokazala tista oseba, ki je bila najbolj aktivna pri zbiranju članov in urejanju infrastrukture skupine. Vodja je bil motor skupine, ki je skupino gnal naprej. Vodja je organiziral, kdaj in kje bodo vaje, kdo bo kje igral in kaj bo igral.

Glede lastnosti mora biti vodja ekstrovertiran, aktiven, sposoben, komunikativen, energičen in delno agresiven (da si želi priti v stik) do vplivnih in pomembnih ljudi s katerimi bi skupina lahko delovala, imeti mora smisel za glasbo, vodenje in management.

2. Izbira članov glasbene skupine

S kitaristom sva bila pobudnika skupine in prijatelja že prej, bobnarja pa sva našla preko prijateljev. Na začetku nam ni bilo pomembno znanje, ampak, da je skupina imela člana. Tudi basista in violinistko, ki se nam je pridružila kasneje, smo našli in pripeljali v skupino s pomočjo prijateljev in znancev.

Kasneje, ko smo napredovali in so se zamenjali člani zaradi najrazličnejših nasprotij v samem bendu, pa smo bili pri izbiri članov bolj pozorni tudi na znanje. Čeprav naš bend ni bil nikoli pretirano usmerjen v dosežke, pomembno nam je bilo, da smo se v skupini dobro razumeli in da smo se imeli lepo.

Kot vodja skupine sem vedno predlagal in dajal predloge pri izbiri članov. Vedno želim, da tudi ostali člani ponudijo svoje predloge, nato pa se skupaj odločamo. Ne smemo pa pozabiti, da ima tudi bodoči član skupine svoje mnenje in del odločitve pri pristopu k skupini nosi tudi sam.

3. Oblikovanje imena glasbene skupine

Ime skupine smo pridobili tako, da smo si zapisovali vse ideje, ki smo se jih spomnili, poiskali na internetu ali v raznih slovarjih in jih nato reducirali. Torej smo uporabili tehniko brainstorminga. Izmed idej, ki so na koncu še ostale, smo izbrali besedo SNAFU. Beseda SNAFU je fraza, ki so jo uporabljali ameriški vojaški piloti. To frazo pa je mogoče zaslediti tudi v nekaterih vojaških filmih.

4. Opredelitev ciljev in kateri so cilji glasbene skupine

Kratkoročni cilji na začetku glasbene skupine so bili, da sploh začnemo igrati in da se zabavamo. Glede na to, da noben član še ni imel ali bil v kakršni koli glasbeni skupini pred tem, smo bili povsem brez znanja, kako naj glasbena skupina poteka in kako se stvarem streže v glasbi. Najprej smo hoteli to spoznati in igrati. Kratkoročni cilji so bili predvsem druženje, nastopanje in punce. Dolgoročni cilji na začetku glasbene skupine pa so bili spoznati glasbeni svet s poslovnega vidika in imeti veliko nastopov, posneti CD zgoščenko ter uspeti. Uspehu pa sledita popularnost in priljubljenost.

Kratkoročni cilji danes pa so, glede na to da imamo novega basista, da bi se novi član čim hitreje navadil in vpeljal v našo glasbo; posneti nove demo posnetke z novimi avtorskimi skladbami; sestaviti enourni program in kmalu začeti ponovno nastopati. Dolgoročni cilji danes so skoraj nespremenjeni kot na začetku; da bi imeli veliko odmevnih nastopov, bili prepoznavni in priljubljeni pri ljudeh, da bi posneli CD zgoščenko in na koncu tudi uspeli.

Vendar pa se mogoče ne držimo vedno vseh teh ciljev, saj je naše poslanstvo kakovostno druženje, da se imamo dobro, zabavamo in si mogoče kasneje pridobimo družbeni status.

5. Vaje in nastopi

Člani skupine pričakujejo od vodje, da organizira vaje, da se kasneje dogovarja glede koncertov in organizira glasbeno skupino za koncert. Kot vodja vedno organiziram vaje tako, da dan ali dva prej pokličem vse člane skupine in se zmenimo ob kateri uri bomo imeli vaje. Vaje potekajo dve do tri ure, in sicer vsak petek in soboto, saj smo vsi člani skupine študentje, ki pridno študiramo in vaje med tednom niso možne razen v času počitnic. Moja naloga na vajah kot vodje in frontmana (pevec) skupine je, da igram, pojem in vodim vaje. Od začetka do konca. Ponavadi jaz izberem, katero skladbo bomo vadili, kdaj bo odmor in konec vaj. Odmor in konec vaj prilagodim glede na utrujenost in pripravljenost za delo vseh članov skupine.

Kot vodja skupine moram poskrbeti, da na vajah delamo nekaj produktivnega, kar pomeni učiti se in izboljševati. To dosegamo s preigravanjem priredb, z improvizacijo in ustvarjanjem lastna glasbe. Pri priredbi ni pomembno, da zaigraš samo osnovne dele, ampak se je potrebno poglobiti in zaigrati tudi težavne dele s podrobnostmi, saj se le tako lahko skupina oziroma posameznik kaj koristnega nauči. Na začetku delovanja smo preigravali skladbe drugih izvajalcev (priredb) z namenom, da pritegnemo in pridobimo občinstvo in se iz posameznih delov skladb in trikov v njih naučimo kaj koristnega.

Pred vajami se ponavadi pogovorimo, kako je kdo preživel teden in kakšni so načrti za konec tedna, saj smo, kot sem že povedal vsi člani skupine tudi zasebno zelo dobri prijatelji. Po koncu vaj se pogovorimo o poteku vaj in o novih predlogih za naslednje vaje. Pripomniti moramo, da glasba ni naš edini hobi, je pa eden glavnih hobijev glede na vloženi trud in čas, ki ga glasbi posvečamo. Kot vodja skupine vedno predlagam in ne ukazujem. Želim, da tudi

ostali člani vedno ponudijo svoje predloge, nato pa se skupaj odločimo. Vodja ima v skupini tudi malo večjo lobistično moč, ker je glavni in začetnik vsega.

Organizacija nastopov pa poteka tako, da se zmenim za nastop, datum, uro in plačilo, kar ponavadi pokrije le potne stroške. Zaželeno je, da tudi ostali člani skupine sodelujejo in pomagajo vodji pri tem. Zato mora znati vodja razdeliti delo in vsebinsko naredimo letake in plakate skupaj, naša umetnica violinistka pa vse skupaj nariše in oblikuje. Ostali člani pa imajo nalogo, da te plakate in letake raznosijo in razdelijo. Če vodja ne zna razdeliti dela in vse naredi sam, se ostali člani lahko počutijo izpostavljeni in ne čutijo pripadnosti skupini.

Na nastop gremo ponavadi z enim vozilom (kombijem), v katerem imamo tudi vso opremo. Ponavadi vozim jaz kar pa ni vedno najboljše, če imamo nastope daleč, saj vožnja zelo utruja. Vendar ostali člani poskrbijo, da nam je med vožnjo lepo, da pridemo na koncert veseli. Ko prispemo na kraj koncerta, se moram dobiti z organizatorjem. Še enkrat se moram pogovoriti o podrobnostih nastopa in plačila. Nato se sestanem s tonskim mojstrom, da mu razložim želje in podrobnosti, če je seveda pripravljen poslušati in stvar izpeljati. Vse stvari še enkrat razložim ostalim članom in jih seznanim z novostmi. Pri tonski vaji poskrbim, da na odru zvenimo tako kot pod njim. Na nastopih poleg avtorske glasbe igramo tudi priredbe, s katerimi poskušamo še neznano publiko pritegniti in ogreti. Z izborom skladb poskušamo narediti kar najbolj atraktiven nastop, vendar se držimo načela, da raje zaigramo skladbo manj kot pa več in tako ne dolgočasimo občinstva. Po končanem nastopu se lepo zahvalim tonskemu mojstru in organizatorju, saj sta onadva tista, ki sta nam priskrbela nastop in olajšala delo pri nastopu.

6. Občinstvo

Vodja skupine nima velike zveze z občinstvom, razen če je frontman tako kot v našem primeru. Za navduševanje in pridobivanje občinstva sta nalogi članov skupine, še posebej pevca in misterioznega kitarista, ki držita stike z občinstvom skozi celotni nastop. Dobro je, če je vodja lep, simpatičen in da oddaja neko energijo s svojo karizmo. Če mu uspe pridobiti punce pod oder, potem bodo tudi fantje prišli od zadaj.

Poznamo pa tudi dobro in slabo občinstvo. Dobro občinstvo je tisto, ki sodeluje, posluša in je pri stvari, vendar pa je napaka pevca, če ne zna pritegniti občinstva. Veliko je odvisno od skupine; ali zna pritegniti občinstvo in ali je skupina primerna za občinstvo. Skupina lahko občinstvo pritegne predvsem z dobro glasbo, s svojim izgledom ter drugačnim, zanimivim in svežim pristopom. Lahko pa tudi z besedičenjem med skladbami. Priporočljivo je, da je besedičenja čim manj in čim več glasbe, saj poslušalci pridejo na nastop zaradi glasbe. Lahko pa nekdo s svojim besedičenjem zelo pritegne občinstvo. Dandanes pa se dogaja, da izvajalci ne morejo pritegniti poslušalcev s svojo glasbo in zato nastopajo skupaj z lepimi in razgaljenimi dekleti. Kot vidimo, se na žalost danes v glasbi dogaja, da se posluša in prodaja z očmi in ne z ušesi.

Pri občinstvu se nismo nikoli opredelili, kdo so naši ciljni poslušalci. Poslušalci so ponavadi posledica in ne cilj, saj ko skupina izbere svoj stil s tem pridobi poslušalce in ne obratno. Tako je bilo tudi pri nas.

Žal pa svoje spletne strani, preko katere bi lahko z občinstvom komunicirali tudi po nastopih in jim ponudili več informacij o skupini, nimamo.

7. Lastna glasba

Vodja skupine je lahko vodja in manager, ni pa nujno, da je on tisti glavni za ustvarjanje avtorske glasbe. Pri nas glasbeni del avtorske skladbe delamo in ustvarjamo skupaj, da se iz neke skupne ideje razvije naprej. Ponavadi se instrumentalni del skladbe razvije iz improvizacije. Besedila pišem sam ali pa skupaj z violinistko, ki je nekako bolj besedilno nadarjena.

Če hočemo, da bodo ljudje poslušali našo glasbo, potem morajo biti naše skladbe takšne, da ljudje ob poslušanju začutijo energijo, s katero se lahko vsakdo poistoveti, najde samega sebe v njej. Skladba mora vsebovati glasbo in besedilo, ki bo obudilo spomine pri ljudeh in jo bodo želeli poslušati vedno znova, da občutijo spomine.

8. Viri denarnih sredstev

Že od samega začetka nam pri financiranju pomagajo starši. Za nakup opreme poskušamo poskrbeti sami s študentskim delom. Poskušali smo tudi s sponzorji, ki jih pa ni veliko. Z nastopi ne zaslužimo praktično nič, saj plačilo nastopa ponavadi pokrije le stroške prevoza in mogoče nam ostane za plačilo elektrike prostora, kjer vadimo. Kot vodja skupine tudi plačujem elektriko prostora, kjer vadimo, in hranim denar, ki je temu namenjen.

Finančno pomoč smo pridobili tudi z raznimi natečaji študentskih organizacij, ki so nam omogočile brezplačno snemanje demo posnetkov.

9. Demo posnetki

Demo posnetke vedno posnamemo, ko naredimo novo avtorsko skladbo, da slišimo, kako skladba zveni in kaj je potrebno spremeniti. Posnamemo se kar v prostoru, kjer vadimo, in sicer na osebni računalnik, in tako dobimo slabe demo posnetke, ki so za začetek dokaj primerni. Vsako leto ali dve poskušamo na novo posneti demo posnetke v povprečnih glasbenih studiih, kar pa seveda ni poceni. Za to se odločimo zato, da slišimo, kako nove skladbe zvenijo in napredek skupine. Poskrbeti moram za organizacijo celotnega snemanja, podobno kot pri nastopih. Zmeniti se je potrebno glede datuma in ure, plačila, potrebne opreme, naših želja, kdo je tonski mojster in producent ter glede kakovosti skladb. Pred štirimi leti smo snemali tudi v profesionalnem glasbenem studiu, kjer smo posneli dve avtorski skladbi. Delo tam zaposlenih in kakovost skladb sta bila na visoki ravni. Zato je bila visoka tudi cena snemanja. Snemali smo se tudi že na nastopih, da bi slišali, kako zvenimo na odru, vendar je kakovost skladb dosti slabša od študijske in boljša od snemanja na osebni računalnik.

Demo posnetke uporabljamo predvsem za prijavljanje na nastope in prezentacijo svoje glasbe ostalim ljudem.

10. Zaščita intelektualne lastnine

Kot vodja skupine sem poskrbel za zaščito vseh avtorskih skladb, ki jih je skupina kdaj koli posnela. Avtorske skladbe sem zaščitil pri organizaciji SAZAS. To sem storil tako, da sem skupaj z ostalimi člani izpolnil avtorske obrazce, priložil posnete avtorske skladbe na CD zgoščenki in poslal. Za zaščito avtorskih skladb pa sem se odločil zato, ker si danes v svetu interneta in vseh možnih kombinacij komunikacije ljudje radi prilastijo in ukradejo skladbe ali pa samo del skladb. Nihče si ne želi, da je za njegov trud nagrajen nekdo drug.

11. Socialni kapital

Zaželeno je, da ima vodja čim več stikov in poznanstev. Vodja je tisti, ki predstavlja skupino in je njen stik z ostalimi ljudmi pri poslu. Vodja mora biti aktiven, prodoren in zato ima ponavadi tudi največ poznanstev. Kot vodja skupine sem s svojim udejstvovanjem ustvaril veliko novih poznanstev. Vendar pa ni vodja tisti, ki ima poznanstva. Ponavadi vsak član skupine pozna nekoga, ki lahko pomaga skupini pri njenem delovanju.

Prizadevamo si narediti tudi spletno stran skupine, kjer bodo ljudje lahko dobili več informacij o naši skupini. Vsekakor je spletna stran pomembna za vsako glasbeno skupino, saj lahko tako tudi glasbeni managerji mogoče prej opazijo in spoznajo glasbeno skupino.

12. Problemi in konflikti v skupini

V skupini smo imeli kar nekaj problemov, in sicer z vsakim odhodom člana je bilo potrebno najti novega, kar se nam je do sedaj zgodilo trikrat. To je tudi edini problem, ki ga je skupina imela, saj smo glede na to, da smo že uigrani, vedno znova iskali člana z več znanjem in izkušnjami in ne čistega začetnika. Veliko je začetnikov glasbenikov z malo izkušnjami. Malo pa je glasbenikov, ki imajo znanje, voljo in se osebno ujamejo z ostalimi člani skupine. Vodji je do sedaj dokaj uspešno uspevalo pridobiti nove člane. Nikoli se pa v skupini nismo kregali.

13. Vzrok problema

Glavni vzrok za nastanek problemov in konfliktov v skupini so bili predvsem različni pogledi na želeno zvrst glasbe, ki jo glasbena skupina želi izvajati, pomanjkanje časa zaradi študija in s tem tudi pomanjkanje volje. Glede na to, da smo vsi člani skupine študentje, nam študij in ostale obveznosti vzamejo tudi veliko časa, kar se odraža pri posameznikih, ki mogoče ne najdejo več časa za glasbeno skupino. S pomanjkanjem časa za igranje pa počasi upada znanje in na koncu tudi volja.

14. Razreševanje problema

Vodja skupine naj bi predstavljal tudi »psihiatra« skupine. Sam kot vodja skupine sem se vedno poskušal pogovoriti z vsemi člani skupine o problemu, da bi ga poskušali tudi skupaj rešiti. Vendar ni vse na strani vodje, pomembno vlogo ima tudi član, ki predstavlja problem. Na žalost s pomanjkanjem časa in volje za glasbo smo morali zato poiskati novega člana.

Z vsemi člani skupine, ki so žal zapustili našo skupino, smo še vedno v dobrih odnosih.

Priloga 2:

Intervju z Juretom Zlobkom (bobni)– vodja skupine SNOWBLIND. Glasbena skupina iz Krškega. Zvrst glasbe: hard rock

1. Nastanek glasbene skupine

Začelo se je tako, da je za birmo vsak od članov dobil svoj instrument, na katerega pred tem še ni nikoli igral. Kolegi so že imeli glasbeno skupino, zato smo se še mi odločili, da naredimo glasbeno skupino. V glasbi smo vsi že pred tem uživali, saj sva dva člana že prej igrala harmoniko. Po enem letu učenja na instrumente je 3. aprila leta 2002 nastala skupina Snowblind. Kasneje sta se nam pridružila tudi basist in pevec. Vsi člani smo že pred tem poslušali isto zvrst glasbe in odločili smo se aktivno preživeti svoj prosti čas. Osebnostno sem se potrudil najti primeren prostor za vaje in našel sem ga pri meni na vikendu. Postopoma smo kupovali in si priskrbeli instrumente ter opremo. Nihče od nas ni imel nobenih izkušenj in tudi ni vedel, kako je imeti glasbeno skupino. Prav zanimivo je bilo gledati napredek skupine.

Začetna zasedba je sestavljala dve kitari in bobne. Kasneje smo dobili še bass kitaro in pevca. Danes pa imamo še klavirista.

Za vodjo in povezovalca skupine so me izbrali drugi člani, saj sem bil glavni pobudnik za glasbeno skupino in sem tudi najbolj sodeloval pri iskanju ostalih članov skupine.

2. Izbira članov glasbene skupine

Na začetku smo bili samo trije člani. Ostale člane smo poiskali s pomočjo prijateljev in znancev. Basist, brat kitarista, se je pridružil skupini malo kasneje. Na koncu pa se nam je pridružil še pevec, ki je obiskoval isto šolo kot vsi ostali člani skupine. Pevec je že od nekdaj prepeval v šoli in bil pravi rocker. Tako smo ga povabili v skupino. Kasneje smo začutili, da nam manjkajo še klaviature. Spet smo s pomočjo prijateljev poiskali klavirista tako smo danes šestčlanska glasbena skupina. Člane nismo izbirali po znanju, ampak po osebnih lastnostih. Pomembno nam je bilo, da imamo člana, s katerim se razumemo, pa čeprav z malo manj znanja.

3. Oblikovanje imena glasbene skupine

Ko smo imeli prvi nastop, smo se morali tudi poimenovati. Ime je predlagal pevec skupine in vsem je bilo takoj všeč. Pevec je dobil idejo za ime skupine Snowblind iz istoimenske pesmi skupine Black Sabbath. V skupini Black Sabbath poje Ozy Osborn. Pred tem nismo nikoli razmišljali in iskali ime za glasbeno skupino.

4. Opredelitev ciljev in kateri so cilji glasbene skupine

Celotna skupina že od začetka temelji na prijateljstvu, glasba ni naš prioriteten cilj. Začetni cilji so bili predvsem druženje, nastopati v okolici in se imeti lepo. Na začetku dolgoročnih ciljev sploh nismo imeli.

Danes so kratkoročni cilji posneti svoje prve prave demo posnetke. Dolgoročni cilji pa utrditev na slovenski glasbeni sceni. Hard rock zvrst, ki jo igramo, ni tako zelo široka, zato si želimo le, da smo prepoznavni v tej zvrsti, kar nam sedaj dokaj dobro uspeva. Na preboj na tuji trg ne ciljamo in tudi ne vemo, če je možno, zato zaenkrat nimamo teh ciljev.

5. Vaje in nastopi

Vodenje v naši glasbeni skupini poteka tako, da drugi sploh ne vedo, kaj moram jaz kot vodja vse početi. Kontaktirati, klicati in pošiljati moram elektronsko pošto ljudem glede dogovarjanj za nastope. Zbirati moram denar, da se pokrijejo vsi potni stroški.

Težko je uskladiti šest ljudi za vaje; vsi smo študentje in dijaki razen enega, ki je že zaposlen. Zato se za vaje ponavadi zmenimo kakšen dan prej, saj načrtovanje vaj teden vnaprej ni možno. Vaje imamo v petek ali soboto, in sicer približno dve uri, vmes imamo tudi odmor. Pred vajami se zmenimo, kaj bomo na vajah delali. Ali bomo igral stare avtorske skladbe, priredbe ali delali nove avtorske skladbe. Kot vodja skupine imam na vajah zadnjo besedo, ki tudi največ pomeni. Sam se počutim kot vodja skupine pri organiziranju vseh stvari, ne pa kot vodja, ki sam ustvarja glasbo, saj so za to potrebni vsi člani skupine. Pred nastopom si na vajah napišemo repertoar, ki ga nekajkrat preigramo. Skladbi, ki nam dela največ težav, se tudi najbolj posvetimo.

Pri sami organizaciji nastopov, vaj in podobnih zadev ter prevozov vse urejam sam. Na začetku sem sam poskušal poiskati priložnosti za nastop preko interneta. Poskrbeti moram za vse stvari, ki se nanašajo na nastop. Poizvedeti moram, kdaj je nastop, koliko časa imamo na voljo, kaj moramo igrati, koliko časa pred nastopom moramo biti tam, prevoz organizirati, zmeniti se, kdo vozi, in podobne stvari. Pred samim nastopom grem do organizatorja, da še enkrat potrdi vse dogovorjene stvari, kdaj igramo, kdaj bo konec. Nato grem še do tonskega mojstra, ki je pomemben dejavnik na koncertu. Če tonski mojster ni pri volji, gre lahko celotni nastop v nič. Po vsakem nastopu se tonskemu mojstru zahvalim in prijazno predlagam, kaj bi lahko naslednjič izboljšal.

Nastopati in biti na odru je najlepši občutek, ki ga glasbenik lahko občuti. Ko stojiš na odru in je pred tabo 50, 100 ali celo mogoče 500 ljudi, je neverjeten občutek. Verjetno sta pri vsake na odru prisotni trema in nervoza, vendar vsakdo ve, da bo kljub temu užival v nastopanju vsako sekundo, ker bo ljudem lahko pokazal svoje sposobnosti. Ko ima glasbena skupina že nekaj koncertov za sabo, tudi strah in trema izgineta in tako ostaneta samo prijeten občutek in zabava.

6. Občinstvo

Mi igramo glasbo iz osemdesetih let, kar pomeni malo poziranja, čeprav pri tem nismo tako izraziti. Na nastopu imata glavno vlogo pevec in kitarist, ki skačeta po odru in delata show. Predstavljajte si pevca, GNR stil oblačenja, dolge lase, ki skače po odru.

Stik z občinstvom ohranjamo tudi po nastopu. Spletno stran skupine smo ukinili, vendar nas lahko obiskovalci obišejo na www.myspace.com. Ta spletna stran lahko skupini prinese veliko dobrih stvari, saj te preko te strani ljudje lahko hitreje opazijo in spoznajo ter izvedo, kdaj je naslednji nastop. Narediti smo dali tudi že veliko majic in kap, ki jih lahko ljudje kupijo na že prej omenjeni spletni strani.

Velikokrat tudi organiziram prevoz na sam nastop, da lahko naši prijatelji in oboževalci iz našega kraja gredo skupaj z nami na nastop in se zabavajo.

7. Lastna glasba

Pri ustvarjanju in pisanju avtorskih skladb sodelujemo vsi, in sicer poteka to tako, da najprej naredimo glasbo in nato besedilo ali pa obratno. Zadnje leto in pol delamo skladbe, ki ljudem prav padejo v uho in jih lepo sprejemajo. Prav lepo je videti na samem nastopu, ko ljudje pojejo naše skladbe, saj se na samem začetku tega nisem predstavljal.

Kot vodja skupine vedno imam nekaj predlogov, vendar je končni izdelek sestavljen in produkt celotne skupine. Pri nas nimamo skladb, ki bi jih naredila samo ena oseba. Naredili smo tudi nekaj posnetkov, ki smo jih na hitro posneli in poslali okoli.

8. Viri denarnih sredstev

Edini vir denarnih sredstev si priskrbimo sami z delom ali s pomočjo staršev. Vsi člani skupine redno delamo, da lahko investiramo v glasbeno skupino. Kupili smo novo kakovostno in zmogljivo ozvočenje in sedaj imamo lahko zelo dobre vaje. Velikokrat se odpovemo marsikateri stvari z namenom, da lahko kupimo nove instrumente in opremo.

Na nastopih redko kdo plača za nastop več kot pa le potne stroške. Edino z nastopi v domačem kraju imamo možnost, da s plačilom za nastop malo pokrijemo stroške za opremo in instrumente. Kadar smo povabljeni na kakšen večji koncert ali festival, gremo ponavadi do lokalnih obrtnikov, ki jih tudi zelo dobro poznamo in nam dajejo nekaj denarja ter nam tako s pomočjo sponzorstva ali donatorstva finančno pomagajo pri organizaciji avtobusa za tiste, ki gredo z nami na nastop, in pri tiskanju majic za oboževalce.

Danes na žalost vse mlade glasbene skupine igrajo za potne stroške in mogoče zraven še za pijačo. Nam ni pomembno imeti od glasbe dobiček, ampak je pomembno, da pokrijemo stroške.

9. Demo posnetki

Demo posnetkov ni težko narediti. Demo posnetek se šteje kot skupaj zaigrana pesem celotne skupine. Slabe demo posnetke avtorskih skladb smo posneli tudi sami na vajah, s čimer se pa danes ne zadovoljimo več. Nekajkrat smo se že snemali na samih nastopih, vendar

ni to tisto, kar si želimo. Zato nameravamo v letošnjem poletju posneti dobre demo posnetke, ki se že kar približajo kakovosti pravih studijskih posnetkov. Vse stare nekakovostne demo posnetke smo uničili, zadržali smo samo tiste najboljše, s katerimi se lahko prijavljamo na nastope.

Glede organizacije snemanja demo posnetkov v glasbenem studiu se bom moral pozanimati o kakovosti studia, času snemanja, stroških snemanja, pridobitvi dobrega tonskega mojstra itd. Priskrbeti bomo morali tudi denar za plačilo teh posnetkov. Pri snemanju demo posnetkov se bom potrudil, da bomo vsi zaigrali tako, kot znamo, saj imamo pri tem vsi pomembno vlogo, še najbolj pa kitarist in pevec, ki imata najboljšo predstavo o tem, kako naj naša skupina zveni. Poskrbel bom tudi, da bo v času snemanja vsak od članov zadovoljen s svojim instrumentom, saj bodo le tako zadovoljni tudi vsi ostali člani skupine.

10. Zaščita intelektualne lastnine

Avtorsko glasbo smo poskušali tudi zaščititi pri organizaciji SAZAS, vendar so nam drugi svetovali, naj tega raje ne storimo. Na tem bomo delali v prihodnje, saj je naš cilj, kakovostno posneti svoje avtorske skladbe, potem pa jih zaščititi.

11. Socialni kapital

Glavne stike in poznanstva pridobivamo s pomočjo kolegov od kolegov, prijatelji od prijateljev. Malo se je treba pozanimati, klicati in spraševati okoli, spremljati razne razpise, na katere lahko pošlješ svojo ponudbo.

Največ stikov imam glede nastopov jaz. Do sedaj smo jih razvili že kar veliko po celi Sloveniji. Ko pridobiš poznanstva kakšnega organizatorja koncertov, potem ni težko priti do ostalih organizatorjev, saj so vsi med seboj povezani. Če se dobro izkažeš, te organizator predlaga tudi drugim organizatorjem, in nato pa se nastopi kar vrstijo. Na tem smo delali do sedaj približno tri leta in se nam je to dobro povrnilo.

Dobro je imeti tudi spletno stran, kjer te lahko razni ljudje spoznajo in kjer lahko spremljajo napoved tvojih dogodkov in nastopov.

12. Problemi in konflikti v skupini

Problemov in konfliktov v skupini nismo nikoli imeli, saj nam je prijateljstvo bolj pomembno kot glasba. Vsak se zaveda, da je v skupini prostovoljno, zato tudi ne pride do nasprotovanj.

Edina stvar, ki nam je kdaj predstavljala problem, je bilo to, da smo dve leti in pol nastopali samo doma in v okolici, saj nikakor nismo mogli priti ven iz naše regije.

13. Vzrok problema

Glavni vzrok je predstavljalo predvsem premalo poznanstev saj, ko spoznaš določene ljudi, ki ti lahko priskrbijo nastop, se le-ti kar vrstijo. Mogoče pa tudi naša glasba še ni bila dovolj kakovostna.

14. Razreševanje problema

Problem smo rešili tako, da smo obiskovali nastope drugih skupin in se poskušali približati družbi organizatorjev, da so nas kot skupino bolje spoznali in nam koncu na ponudili priložnost igrati v Kranju, kjer so se nam ponudile nove priložnosti.

Žalostno je, da je danes težko uspeti v glasbi kljub dobri glasbi, če nimaš poznanstev. Spoznal sem tudi, da nekdo, ki ima poznanstva, lahko uspe in pogosto nastopa pa čeprav kot glasbenik ni preveč dober. Žal je danes tako.

Glavno je v glasbi uživati in se družiti z ljudmi okoli sebe, še posebej s člani moje glasbene skupine, ki si stojimo ob strani in se imamo lepo.



Priloga 3:

Intervju z Mirelo Čanič (vokal) - vodja skupine THE MANAGERS. Glasbena skupina, kateri člani so iz vseh koncev Slovenije (Velenje, Nova Gorica, Krško in Novo mesto), deluje in vadi v Kopru. Zvrst glasbe: pop rock

1. Nastanek glasbene skupine

Študent Fakultete za management je prišel do ideje, da bi lahko imela ta fakulteta svojo glasbeno skupino, saj ima tudi sam glasbeno skupino v domačem kraju. Kot kitarist je k sodelovanju povabil mene kot pevko in skupaj sva, kot študenta Fakultete za management, potem poiskala še dva študenta z iste fakultete, ki znata igrati bobne in bass kitaro. Tako smo se v začetku novembra prvič sestali in tisti trenutek štejem za nastanek glasbene skupine The managers. Nekega formalnega vodje skupina nima, so me pa fantje kot pevko v skupini in organizatorke nastopov določili za vodjo. Vsi smo nekako doprinesli k temu, da smo sestavili skupino in da smo danes to, kar smo.

2. Izbira članov glasbene skupine

Člane smo izbirali in iskali po potrebi kar smo potrebovali. Edini pogoj, ki smo ga postavili pri iskanju članov, je bil, da smo vsi člani glasbene skupine študentje Fakultete za management. Tako nekako je nato nastal sproščen team. Vodja se je pri iskanju članov osredotočal tudi na predhodno glasbeno znanje. Vsi člani skupine že imajo svoje glasbene skupine v domačih krajih, edino jaz sem bila amaterka v skupini, saj je to zame prva glasbena skupina.

3. Oblikovanje imena glasbene skupine

Ime smo oblikovali na podlagi tega, da smo vsi študentje Fakultete za management. Prvotna ideja za ime skupine je bila The mamagers, vendar smo se po krajšem premisleku le odločili za ime The managers.

4. Opredelitev ciljev in kateri so cilji glasbene skupine

Naš prvi in glavni cilj je bil imeti se lepo in publiki ponuditi zabavo. Verjetno imamo bolj profesionalne glasbene skupine še kakšne druge cilje. Edini naši kratkoročni cilji je bili pripraviti se, izboljševati, iskati nove alternative in izpeljati prihajajoči nastop, kar je privedlo to tega, da smo na koncu že zelo improvizirali. Mogoče smo določeni člani videli tudi dolgoročne cilje, da bi naredili še kakšno svojo skladbo in mogoče nastopili na prireditvi Ema. Če že ne nastop na Emi pa vsaj, da nam bi uspelo narediti skupaj kakšno avtorsko skladbo brez kakršnih koli dosežkov, predvsem za spomin na študentska leta.

5. Vaje in nastopi

Mislím, da smo redka skupina, ki je imela v času svojega obstoja tako malo vaj. Pred vsakim nastopom smo imeli samo eno ali dve vaji, včasih pa tudi nobene, in sicer z repertoarjem, dolgim tri do štiri ure, ki se je za vsak nastop dopolnil in spremenil. Prostor za vaje nam je predstavljal problem, zato smo tudi imeli toliko malo vaj in zato veliko več nastopov. Vedno se je dogajalo, da z repertoarjem na vajah nismo prišli do konca in smo marsikatero skladbo na nastopu prvič skupaj zaigrali ali pa smo se kakšne znane skladbe domislili kar med nastopom. Zato je moral vsak član doma pred nastopom vaditi in se pripraviti na nastop. Mogoče se vse to sliši malo čudno in smešno, vendar morate vedeti, da imajo vsi člani že svoje glasbene skupine doma in z izkušnjami vedo, kako se stvarém streže in kako delujejo. Seveda pa brez njihovega talenta in smisla za glasbo ne bi šlo.

Na prvem in drugem nastopu, ki smo ga dobili preko poznanstev, smo zelo navdušili občinstvo in nato se je dobro ime širilo. Nastopi in ponudbe so se kar vrstile, tako da še vaditi nismo mogli. Za organizacijo nastopa sem se vse zmenila jaz, edino kitarist je vedno komuniciral s tonskim mojstrom in poskrbel, da je tehnični in zvokovni del vedno deloval tako, kot je treba, saj ima s tem več izkušenj kot jaz. Po nekaj nastopih nam ni bilo treba več delati reklame, saj nas študentje na obali dobro poznajo in vedo, da kjer koli igramo mi, je vedno zabava.

6. Občinstvo

Naša ciljna publika so bili študentje in moram reči, da so zelo hvaležno občinstvo. Mogoče imamo kot glasbena skupina res srečo, da nam je publika na Obali vedno naklonjena.

7. Lastna glasba

Žal o lastni glasbi zaenkrat še ne moremo govoriti, upam pa, da nam bo nekoč le uspelo.

8. Viri denarnih sredstev

Veliko stvari smo financirali sami, vendar se nam je z nastopi vse povrnilo. Lahko rečem, da smo za svoje nastope, glede na vložene vaje, dobro plačani, ampak temu primerno imamo tudi dolg repertoar in show. Z denarjem, ki ga dobimo od nastopov, poravnamo stroške, ki jih pri svojem delovanju imamo.

9. Demo posnetki

Tudi o demo posnetkih ne moremo govoriti, saj jih nikoli nismo snemali. Edine posnetke, ki jih imamo, so bili snemani z video kamero na samem nastopu.

10. Zaščita intelektualne lastnine

O zaščiti intelektualne lastnine tudi žal ne moremo govorit, saj nimamo ničesar, kar bi bilo nekaj vredno, razen lepe in prekrasne spomine, ki jih pa žal ne moremo zaščitili.

11. Socialni kapital

Poznanstva so bila glavni dejavnik, da smo kot skupina imeli priložnost se prvič pokazati publiki. Tudi kasneje so ravno poznanstva pripomogla k našemu dobremu imenu. V tem času smo pridobili veliko poznanstev ter spoznali zelo veliko ljudi, ki so kakor koli povezani z glasbo. Spoznali smo veliko glasbenih skupin na Obali, ki so nas kdaj povabili nastopati ali pa smo mi njih. Tako da drug drugemu delamo usluge. Lahko pa povem, da smo zaradi poznanstev že na samem začetku dobili pri nastopih boljši termin nastopanja kot pa že uveljavljene skupine. Verjetno naš »networking« dobro deluje in tudi ljudje nam malo zaupajo, da tisto, kar delamo, delamo dobro. Mi smo to dokazali in potem nam je vedno nekako uspelo vse to »zlobirati«. Iz vsega tega lahko sklepamo, da sta glasba, ki jo izvajamo, in naš nastop všeč tudi ljudem, ki so na pomembnih položajih.

Skupina, ki je preveč izolirana, težje sklepa nova prijateljstva in poznanstva. Poslovanje in spoznavanje ljudi vključujeta veliko medsebojnega sodelovanja in vplivanja. Glasbena skupina in njen vodja lahko spoznata nove ljudi v klubih, na koncertih in festivalih, glasbenih forumih itd. Kot vodja skupine, ki sem že prej imela poznala veliko ljudi, sem poznanstva samo še razširila in moram reči, da preko glasbe lahko spoznaš res veliko ljudi. Ravno naša poznanstva so nas pripeljala tako daleč.

12. Problemi in konflikti v skupini

V skupini nismo nikoli imeli problemov ali konfliktov. Če se je kdaj pojavil kakšen majhen problem, smo ga takoj enostavno in konstruktivno rešili. Edini skupni problem, je bil prostor za vaje.

13. Vzrok problema

Vzrok tega problema predvsem leži v dejstvu, da smo se premalo potrudili pri iskanju prostora za vaje in tudi zaradi pogostega nastopanja nismo veliko vadili.

14. Razreševanje problema

Problem s prostorom smo rešili s pomočjo poznanstev, ki so nam v ključnih trenutkih in vsakokrat, ko smo potrebovali prostor za vaje, priskočili na pomoč in nam odstopili prostor za vaje na Škofijah in v Portorožu. Glede na uigranost in repertoar priredb trenutno ne potrebujemo prostora za vaje ampak samo pred nastopom pri tonski vaji poskusimo najtežje dele skladb. Če bomo kdaj začeli pisati in igrati lastno avtorsko glasbo, pa si bomo morali poiskati prostor za vaje.

