

**Tuija Ojala**

**SOITONOPETTAJA, JAKSATKO TYÖSSÄSI?**

**Opinnäytetyö**

**KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU**

**Musiikin koulutusohjelma**

**Toukokuu 2010**



## TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

<b>Yksikkö</b> Taiteen yksikkö	<b>Aika</b> Toukokuu 2010	<b>Tekijä/tekijät</b> Tuija Ojala
<b>Koulutusohjelma</b> Musiikin koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> Soitonopettaja, jaksatko työssäsi?		
<b>Työn ohjaaja</b> Kaisu Nikula	<b>Sivumäärä</b> 33	
<b>Työelämäohjaaja</b> Kaisu Nikula		
<p>Opinnäytetyöni aiheena oli soitonopettajan työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät ovat soitonopettajan työssä suurimmat uhkatekijät ja miten niitä voi ennaltaehkäistä. Pohdin asiaa aikaisempien tutkimustietojen sekä oman työni ja kokemuksieni avulla.</p> <p>Olennaiseksi osaksi uran hallintaa nousivat stressi ja motivaatio. Tarkastelin työssäni stressiä aiheuttavia tekijöitä, jaksamisen edellytyksiä sekä toipumisen ja ennaltaehkäisemisen kannalta keskeisiä asioita.</p> <p>Soitonopettajan työssä jaksaminen osoittautui hyvin monipuoliseksi ja laajaksi alueeksi. Motivaatiota tukevat hyvät työskentelyolosuhteet, työympäristön viihtyvyys ja toimivuus sekä monipuolinen huolenpito itsestä, mikä myös ehkäisee stressiä. Myös työstä saadut tulokset motivoivat, vaikka ne useimmiten näkyvät vasta pitemmällä ajanjaksolla.</p> <p>Stressiä vähentää erityisesti hyvä ammatillinen vuorovaikutus niin opetustilanteessa kuin koko työyhteisössä sekä vanhempien kanssa. Hyvät vuorovaikutustaidot vahvistavat omaa persoonaa työväliseenä sekä vähentävät erilaisia kilpailutilanteita. Ratkaisu työaikaongelmaan voisi olla soitonopetuksen vieminen peruskoulun tai lukion yhteyteen. Stressitekijöiden vähentämiseksi koulutusta voisi monipuolistaa tuomalla esille soitonopettajan erilaisia rooleja ja tilanteita, joissa voi esiintyä ongelmia.</p> <p>Työprosessin aikana nousi esille uusia ideoita tutkimuksen kohteiksi ratkaisuja pohtiessa; erityisoppilaat soitonopetuksessa ja soitonopetuksen integroiminen perusopetukseen, tai tutkimus soitonopettajan ammatillisesta vuorovaikutuksesta ja siinä ilmenevistä mahdollisista ristiriidoista ja niiden syistä.</p>		

### Asiasanat

motivaatio, soitonopettaja, stressi, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, uupuminen, voimavara

## ABSTRACT

<b>CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b>  Art Unit	<b>Date</b> May 2010	<b>Author</b> Tuija Ojala
--	-------------------------	------------------------------

### Degree programme

Music Pedagogue

### Name of thesis

Music Teacher: Do you feel well at work?

### Instructor

Kaisu Nikula

### Pages

33

### Supervisor

Kaisu Nikula

The subject of this thesis is the well-being and coping at work of a music teacher. The aim was to find out which factors are the greatest threats for music teachers at work and how they can be prevented. The matter was approached with previous research information as well as through my own work and personal experience.

The essential parts of career management turned out to be stress and motivation. In this work stress inducing factors, conditions of getting work as well as some key issues of recovery and prevention were examined.

Music teachers' coping at work proved to be a very diverse and broad area of study. Good working conditions, working environment, comfort and functionality and many-sided care for themselves support motivation and also prevent stress. The results from the work also motivated, although they usually appear only after a longer period of time.

Stress is reduced by good professional interaction with both the classroom and the workplace as well as with the parents. Good interpersonal skills reinforce your own personality as well as a tool and also decrease different competitive situations. The solution to the problem of work time could be to take the instrumental studies into elementary school or upper secondary school context. To reduce stress factors the training could diversify by bringing out the different roles of music teachers and the situations in which problems may arise.

During the working process new ideas for research were raised when solutions were being reflected on; special students in music teaching and integration of music pedagogy into basic education, or a research of professional interaction of music teachers and possible conflicts and causes for them.

### Key words

Motivation, music teacher, stress, working welfare, coping at work, fatigue, resource

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 URAN HALLINNAN OSATEKIJÖITÄ.....	3
2.1 Motivaatio .....	4
2.2 Stressi .....	4
2.2.1 Lyhytaikainen stressi.....	5
2.2.2 Pitkäaikainen stressi .....	6
2.2.3 Uupuminen.....	7
3 SOITONOPETTAJAN TYÖN RASITTEITA .....	10
3.1 Oma persoona työvälinaena .....	10
3.2 Kilpailutilanteet.....	12
3.3 Työaika.....	15
4 JAKSAMISEN EDELLYTYKSIÄ.....	16
4.1 Aineelliset voimavarat .....	16
4.2 Sosiaaliset voimavarat.....	17
4.3 Persoonalliset voimavarat .....	18
4.4 Työyhteisö.....	18
5 TOIPUMINEN JA ENNALTAEHKÄISY .....	22
5.1 Fyysinen hyvinvointi.....	22
5.2 Psykkinen hyvinvointi.....	23
5.3 Ravitseminen .....	24
5.4 Koulutus .....	25
5.5 Asenteet ja itsetuntemus.....	26
5.6 Uni ja rentoutuminen.....	27
6 POHDINTA .....	29
LÄHTEET.....	33

## 1 JOHDANTO

Useana keväänä olen huomannut soitonopettajan työssäni, että väsymys on päässyt yllättämään. Enkä ole ollut ainoa, työkavereista on myös huomannut raskaan talven olevan takana. Halusin pohtia syitä siihen, miksi näin käy ja mitä asioille voisi tehdä, ennen ja jälkeen väsymyksen. Aihe on itselleni varsin läheinen, sillä työelämässä ollessani olen kokenut usein, että töistä aiheutuva stressi on kasvanut suureksi ja väsymys on vallannut ajatukset. On aikoja, jolloin saattoi kulua jopa muutama kuukausi ilman vapaapäivää. Ellei ollut töitä niin sitten oli harjoituksia tai esiintymisiä. Elämässä ei ehtinyt olla muuta kuin musiikki, joka vei kaiken ajan. Kieltäytyä ei tietenkään voinut, koska soittaminen on niin mukavaa ja mitä muutakaan sitä olisi vapaa-ajallaan tehnyt! Onneksi olen myöhemmin ymmärtänyt, miten tärkeää on välillä irrottautua musiikista ja tehdä jotain aivan muuta. Tämän oivalluksen myötä olen alkanut pohtia laajemminkin soitonopettajan hyvinvointia työelämässä.

Aineistoa etsiessäni huomasin, että vasta viime vuosina asiaan on kiinnitetty enemmän huomiota; sen huomaa jo siitä, että aiheesta kirjoitetut tekstit ovat pääsääntöisesti muutamien viime vuosien ajalta. Vanhempaa kirjallisuutta ei löytynyt kovinkaan paljon. Opettajien työssäjaksamisesta tehdyt kirjoitukset koskevat useimmiten peruskoulujen opettajia. Soitonopettajien näkökulmasta asiaa on käsitelty hyvin vähän. Tämä asia herätti myös oman mielenkiintoni. Työhyvinvointi on kuitenkin tärkeä asia, mutta miksi siitä puhutaan niin vähän? Työssäni tutkin erityisesti soitonopettajan työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Pohdin asiaa aikaisempien tutkimustietojen sekä oman työni ja kokemuksieni avulla.

Työni tarkastelee stressiä ja motivaatiota olennaisena osana uran hallinnassa (luku 2). Stressi voi olla lyhyt- tai pitkäaikaista. Pitkään jatkuneesta stressistä voi seurata uupumus. Tavoitteena on selvittää, mitkä ovat suurimmat uupumusta aiheuttavat uhkatekijät ja miten niitä voisi ennaltaehkäistä. Näitä soitonopettajan työhön liittyviä stressiä aiheuttavia tekijöitä tarkastelen kolmannessa luvussa. Neljännessä luvussa käsittelen jaksamisen edellytyksiä; aineellisia, sosiaalisia ja persoonallisia, sekä työyhteisöä voimavarana. Viides luku sisältää työhyvinvointia rakentavia ja ylläpitäviä asioita; fyysinen ja psyykkinen

hyvinvointi, ravitseminen, koulutus, omat asenteet ja itsetuntemus, sekä uni ja rentoutuminen.

## 2 URAN HALLINNAN OSATEKIJÖITÄ

Uran hallinta ei ole itsestäänselvyys vaan sen eteen on tehtävä töitä. Jos haluaa pitkän ja hyvän työuran, on muistettava huolehtia itsestään jatkuvasti hyvin.

Oman jaksamisen kontrollointi on oman uran hallinnan keskeinen tehtävä. Paha loppuun palaminen voi keskeyttää uran ikävästi ja pahimmillaan tuhota fyysisen ja psyykkisen terveyden pitkäksi aikaa. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 141.)

Uran hallinnan rapautumisen ja loppuun palamisen ehkäisemiseksi väsymyksen ja muiden uran hallintaa uhkaavien oireiden tunnistaminen ajoissa on erittäin tärkeää. Työssä jaksaminen on kokonaisuus, johon vaikuttavat kaikki elämän osa-alueet. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työnantajan asia, vaan olemme myös yksilöinä vastuussa jaksamisestamme.

Työn vaatimuksien on vastattava työntekijän omia kykyjä ja osaamista. Motivoitunut työntekijä viihtyy työssään, mikä puolestaan edistää työn tuloksellisuutta. Se vuorostaan kasvattaa motivaatiota. Näin syntyy työhyvinvoinnin kannalta positiivinen kierre. Merkitystä on toki myös työntekijän koko elämäntilanteella. Ongelmat yksityiselämässä heijastuvat myös työelämään ja vievät voimavaroja. (Niskanen, Murto & Haapamäki, 2000.) Ihminen on käytökseltään kokonaisvaltainen, kaikki vaikuttaa kaikkeen. Sen vuoksi olisi tärkeää tunnistaa niin uran hallintaa edistävät kuin uhkaavatkin tekijät. Ongelmatilanteiden kasautuminen aiheuttaa työhyvinvointia vähentävää negatiivista kierrettä.

Työn ominaisuuksia ajatellessa tärkeiksi asioiksi nousevat esimerkiksi työtehtävien tasainen jakautuminen ja se, miten työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työtehtäviensä hoitamiseen. Jos työn kuormitus eli psyykkiset vaatimukset ovat runsaat ja oman vaikuttamisen mahdollisuudet ovat vähäiset, on suuri riski sairastua. Jos työntekijän ei tarvitse käyttää tehtävissään kaikkia hallitsemiaan tietoja ja taitoja, seurauksena saattaa olla, että vähitellen osaaminen heikkenee ja uuden oppiminen tulee vaikeammaksi. Keskeisiksi tekijöiksi uran hallinnan kannalta nousevat oma motivaatio ja stressin hallinta. (Niskanen ym. 2000.)

## 2.1 Motivaatio

Kuten jo edellä kävi ilmi, työssä jaksamiseen vaikuttaa erittäin paljon työntekijän oma motivaatio, jonka Airo, Rantanen ja Salmela määrittelevät seuraavasti:

Motivaatio on siis se sisäinen voima, joka pitää meidät liikkeellä ja ratkaisee, mihin suuntaudumme ja miten voimakkaasti ja sinnikkäästi jotain asiaa tavoittelemme (Airo ym. 2008, 51).

Mistä aineksista motivaatio rakentuu? Monien tutkimusten perusteella on todettu, että motivaation rakennusaineiksina on seuraavanlaisia asioita:

- Haasteellinen työ. Työn tulisi olla monipuolista ja antaa uusia työskentelytapoja ja ajatusmalleja. Työntekijällä tulisi olla myös mahdollisuus vaikuttaa asioihin sekä saada testata omia rajojaan.
- Työstä pitäisi saada havaittavissa olevia tuloksia. Esimerkiksi opetustyössä tulosten havaitseminen on paljon vaikeampaa, koska ne eivät ole konkreettisia. Lisäksi tulokset näkyvät vasta pidemmän ajanjakson aikana.
- Työstä täytyy saada tunnustusta. Varsinkin ulkoapäin tuleva positiivinen palaute innostaa sitoutumaan työhön.
- Vastuun lisääntyminen työssä lisää itseluottamusta ja työmotivaatiota.
- Työssä tulisi olla myös mahdollisuus edistyä sekä kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan.

Työmotivaatio vähenee, jos työntekijä kokee puutteita työympäristössä, työyhteisössä tai palkassa. (Niskanen ym. 2000.)

## 2.2 Stressi

Stressiä koetaan silloin, kun tuntuu, että omat voimat ovat vähissä tai ristiriidat elämän eri osa-alueilla ovat jatkuvia. Stressin ajatellaan olevan huono asia mutta se voi myös olla hyväksi, kuten Koivisto toteaa.

Stressiä voi olla sekä hyvää että kielteistä stressiä. Hyvää stressiä me välillä kaipaamme, kun tarvitsemme henkistä painetta saadaksemme lisävoimaa

työskentelyyn. Kun tällainen henkinen ja fyysinen hälytystila jää päälle, puhutaan kielteisestä stressistä. (Koivisto 2001, 146.)

Myönteistä stressiä soitonopettaja voi kokea esimerkiksi silloin kun on lyhyellä ajanjaksolla järjestettävä vaikkapa konsertti, jossa oppilaat esiintyvät. Aikaa löytyy varmasti suunnitteluun ja järjestelyihin, tai ylimääräisiin soittotunteihin, jotta esitykset sujuisivat mahdollisimman hyvin. Varsinkin silloin, jos motivaatio onnistumisen suhteen on suuri, opettaja puhkuu intoa ja jaksamista.

Psyykkisen kuormituksen määrä ja laatu vaikuttavat siihen miten työntekijä voi työssään. Päästäkseen hyviin tuloksiin ja voidakseen hyvin työssään ihminen tarvitsee sopivan määrän psyykkistä rasitusta. Myönteinen stressi auttaa ihmistä keskittymään ja lisää vahvuuden tunnetta. Rasituksen puute tai sen oleellinen muutos aiheuttaa hyvin nopeasti henkistä ja fyysistä pahoinvointia. (Koivisto 2001.)

### **2.2.1 Lyhytaikainen stressi**

Stressi lyhytaikaisena ei ole vaarallista. Se on ihmiselle normaali reaktio, jonka tarkoitus on suojella ihmistä vaaroilta, kuten Airo, Rantanen ja Salmela toteavat.

Stressaantuminen on ihmisen luonnollinen, alun perin eloonjäämistä tukeva reaktio. Stressireaktio syntyy, kun kohtaamme jonkin uhkaavan ilmiön. (Airo ym. 2008, 142.)

Työelämässä stressireaktio syntyy, kun työtehtävät tuntuvat haasteellisilta. Verenpaine kohoaa, lihakset jännittyvät ja ajatukset suuntautuvat kapea-alaisesti vain yhtä tiettyä tehtävää kohti. Elimistö ja mieli valmistautuvat työskentelemään tehokkaammin ja usein on vaikea rentoutua. (Airo ym. 2008, 142–143.)

Stressin alaisena toimiva ihminen unohtaa helposti rentoutumisen taidon. Musiikin alalla lyhytaikaista stressiä koetaan usein esiintymistilanteessa, jolloin se useimmiten on pelkästään myönteinen asia. Esiintymiseen pystyy keskittymään paremmin ja onnistumisen mahdollisuus kasvaa. Monelle voi myös opetustilanne aiheuttaa pientä jännitystä. Opetustilanteessa tuleva stressi voidaan mielestäni kokea sekä myönteisenä että

kielteisenä. Myönteisenä niin, että opettaja pystyy pitämään erinomaisen soittotunnin aistit valppaina. Kielteisenä asiana stressi ilmenee silloin, jos opettaja alkaa pelätä soittotunnin pitämistä. Ajatukset keskittyvät vain omaan olotilaan, ja oppilas ja soittaminen ovat toissijaisia asioita.

### 2.2.2 Pitkäaikainen stressi

Lyhytaikaisen stressi on normaali reaktio, mutta jos palautumista ei ehdi tapahtua ja stressitila on jatkuva, puhutaan pitkäaikaisesta stressistä. Pitkäaikaisella stressillä on monenlaisia vaikutuksia ihmiseen, kuten univaikeudet; on vaikeuksia saada nukuttua, tai päätä särkee, huimaa, sydämessä on outoja tuntemuksia, vatsa oireilee. Ihminen voi tuntea itsensä ahdistuneeksi, hermot ovat kireällä. Kaikki asiat ärsyttävät ja ihminen masentuu helposti. Stressaantuneen on vaikea keskittyä asioihin, työn ulkopuolella tapahtuvat asiat vähenevät ja päässä pyörivät vain työasiat. Aholan, Kivistön ja Vartion mukaan stressi ilmenee kokonaisvaltaisesti ja ihmisen toiminta-alue kapenee.

Stressin oireet ilmenevät kaikilla inhimillisen toiminnan osa-alueilla: tiedonkäsittelyssä, tunne-elämässä ja käyttäytymisessä. Perimmältään stressioireet kuvastavat sitä, että ihminen keskittyy toiminnassaan kaikkein olennaisimpaan, koska energiaa kuluu enemmän kuin sitä ehtii kertyä. (Aholo ym. 2006, 176.)

Ei voida siis sanoa, että stressi on olemassa ainoastaan silloin, kun työpaikan ovi aukeaa tai suljetaan illan tullen perässä kiinni. Stressi seuraa mukana, kunnes ajatukset saa suunnattua muuhun tekemiseen.

Palautuminen on tärkeä asia erityisesti pitkäaikaisen stressin ja jaksamisen suhteen. Stressaavien jaksojen jälkeen on oltava kevyempiä jaksoja, jolloin pystyy palautumaan ja virkistymään työn rasituksista, kuten Airo, Rantanen ja Salmela kirjoittavat.

Elimistö siis kestää hyvin lyhytaikaisia, koviakin stressijaksoja, jos välillä on mahdollisuus palautua. Käytännössä tämä tarkoittaa, että erilaisten intensiivisten työjaksojen välillä on jaksoja, jolloin voi ottaa kevyemmin ja keskittyä itselle mieluisiin asioihin, omassa tahdissaan. Normaalisti arki-illat, viikonloput ja lomat riittävät tähän. (Airo ym. 2008, 143.)

Pitkäaikaisesta stressistä ei kuitenkaan helposti palaudu lyhyessä ajassa. Tiina Ritvasen tekemän opettajan psykofysiologista kuormitusta selvittävän tutkimuksen mukaan elimistön palautumisprosessi käynnistyi vasta kesälomalla heinäkuussa. Opettajan stressi kasautuu lukuvuoden edetessä, eikä viikonloppu riitä palautumiseen. Tämän vuoksi pitkä kesäloma on perusteltu. (Suortamo, Laaksola & Välijärvi 2008, 97–98.)

Tämän olen vuosien aikana huomannut itsekkin, ja olemme keskustelleet asiasta opettajaystävien kanssa. Yleinen mielipide on ollut, että kesäkuu kuluu pääsääntöisesti toipuessa talven rasituksista ja nukkuessa väsymystä pois. Vasta heinäkuussa työasiat ovat poistuneet mielestä ja on voimia alkaa suunnitella, että mitähän lomalla tekisi.

Soitonopettajan arki-illat ovat yleensä täynnä töitä. Viikonloppuisinkin saattaa olla töitä, ylimääräisten tuntien pitämistä tai esiintymisiä. Loma-ajat opettaja saattaa viettää leireillä opettamassa tai itse opiskelemassa. Usein voi olla jokin konsertti tai muu esiintyminen heti loman päätyttyä. Tällaisessakaan tilanteessa ei pysty pitämään täysipainoista lomaa, vaan soittokuntoa on ylläpidettävä loman ajanakin.

Herää kysymys, että koska soitonopettaja palautuu stressistä. Siinä tapauksessa, ettei palautumista tapahdu, saattaa pitkäaikaisesta stressistä seurata uupumus. Se on masennusta muistuttava tila, josta palautuminen vie pitkän ajan.

### **2.2.3 Uupuminen**

Uupumus kehittyy useiden vuosien aikana, ihminen on ajautunut negatiiviseen kierteeseen, jossa voimavarat katoavat. Uupumiselle on ominaista voimakas ja kokonaisvaltainen väsymys, joka ilmenee kaikissa tilanteissa. Väsymys ei katoa viikonloppujen eikä lomienkaan aikana. Ammatillinen itsetunto heikkenee, työ menettää merkityksensä ja ihminen muuttuu kyyniseksi ja kylmäksi. Uupumuksesta käytetään myös nimitystä loppuun palaminen (burn out). Toipuminen uupumisesta kestää kauan. Edessä saattaa olla pitkä sairausloma, työkyvyttömyys ja masennus. (Nykänen 2007, 48–50; Koivisto 2001, 152–157.)

Työuupumuksen kehittymistä toki vauhdittaa ihmisen korostunut sitoutuminen tavoitteisiin, joiden saavuttamiseen itsellä on rajallisesti keinoja. Uupumisen riski on suurempi vastuuta ottavilla ja itseltään paljon vaativilla ihmisillä. Työnantaja näkee nämä ihmiset tunnollisina ja ahkerina, hyvinä työntekijöinä. (Nykänen 2007, 50.)

Nykäsen mukaan tunnolliset ihmiset ovat helpommin vaarassa sairastua uupumiseen, mikä onkin aivan ymmärrettävää. Luonteeltaan tunnollinen ihminen tekee ahkerasti töitä. Hän ei osaa kieltäytyä, koska saattaa ajatella, että juuri häntä tarvitaan. Tästä seuraa helposti kuluttava kierre, muut huomaavat, että kyseinen henkilö tekee työt pyydettyä. Niinpä hänelle on helppo antaa lisää töitä, koska eihän hän kieltäydy.

Heiske taas esittää, että tämä ajatus ei enää päde, vaan myös tavallinen työntekijä voi uupua ollessaan jonkin paineen alla. Paineita voi aiheuttaa esimerkiksi perheenjäsenen vakava sairaus, vapaa-ajan puute tai vaativa perhe-elämä. (Nykänen 2007; Heiske 2001.)

Uupuminen on alkuaan liitetty hoitotyöhön tai muuhun ns. ihmistyöhön eli työhön, jossa toisten ihmisten auttaminen tai opettaminen on keskeistä. Nykyään uupuminen liitetään kaikkeen työhön. (...) Nykyinen työelämä voi paineineen uuvuttaa aivan tavallisiakin työntekijöitä. (Heiske 2001, 192.)

Ihminen uupuu, jos oma ura ei ole hallittavissa, työn tuomat rasitteet ovat kohtuuttomat tai hän ei pysty tasapainottamaan työtä ja vapaa-aikaa. (Heiske 2001, 192–198.)

Olisi hyvä tunnistaa ajoissa, mikä väsymyksen aiheuttaa. Silloin osaa asettaa itselle sopivat rajat ja jakaa vastuuta tarvittaessa muille. Tämä on tärkeä asia varsinkin silloin, jos on jo kertaalleen joutunut lepäämään uupumisen jälkeen. Samaan tilanteeseen on helppo ajautua uudestaan, ellei pysähdy miettimään asioita ja muuta elämänsä suuntaa. (Heiske 2001, 198–200.)

Ihminen voi olla myös väsynyt ja innostunut työstään samanaikaisesti (Heiske, 2001, 198).

Mielestäni tämä Heiskeen lause pitää hyvin paikkansa soitonopettajia ajatellen. Soittaminen aloitetaan yleensä jo lapsuudessa, ja harrastus muuttuu jossain vaiheessa ammatiksi. Tämä vaatii pitkäaikaisen sitoutumisen ja innostuksen asiaan. Monelle kieltäytyminen jostain soittamiseen liittyvästä asiasta on todella vaikeaa. Musiikki on ollut

elämässä aina läsnä ja se on mukavaa, joten miksi siitä pitäisi kieltäytyä? Ei ole aivan ongelmatonta, kun rakkaasta harrastuksesta tulee ammatti. On suuri vaara, että vapaa- ja työajan välinen raja on häilyvä. Tämä voi olla yksi soitonopettajan työn rasisustekijä, joita käsitellään seuraavassa luvussa.

### 3 SOITONOPETTAJAN TYÖN RASITTEITA

Opettajalta vaaditaan paljon. Tärkein työväline on oma persoona. Opettajalla voi olla vaikkapa kolmekymmentä oppilasta, jokainen heistä on erilainen persoona. Opettajan on otettava huomioon jokainen oppilas ja käyttäytyttävä sen mukaan mitä kukin heistä tarvitsee sillä hetkellä. Tämä on opettajalle stressaavaa.

Soitonopettajan työssä on kyse myös taiteellisesta ilmaisusta, jossa kilpailulla on suuri osa. Kilpailu on usein esillä myös työpaikalla, vaikka sitä ei tiedosteta.

Soitonopettajalle työaika voi olla myös räsitus aiheuttava tekijä. Työ painottuu iltpäivään ja iltaan, joten palautumisaika työn aiheuttamista paineista täytyy etsiä jostain muualta.

#### 3.1 Oma persoona työvälineenä

Opettajan on osattava ottaa huomioon oppilaan kyvyt, heikkoudet ja mahdollisuudet. Hänen on tiedettävä oppilaan soittotuntien ulkopuolisesta elämästä pystyäkseen toimimaan opetustyössä parhaansa mukaan. Opettajan oma soittotaito ei riitä. Hänen on pystyttävä jakamaan omat tietonsa ja taitonsa, ja osattava ottaa huomioon paljon opetukseen ja kasvatukseen liittyviä asioita. (Garam 2000, 50–65.)

Opetustyö on ihmissuhdetyötä, jossa opettaja itse on työnsä keskeinen työväline. (Työvoimatoimisto 2009.)

Opettaja tekee työtä omalla persoonallaan. Hänen työnkuvaansa saattaa sisältyä erilaisia rooleja tilanteiden mukaan, kuten Luukkainen esittää.

Opettaja saattaa olla lapsen elämän ainoa oikea aikuinen. Opettajan on oltava satunnaisesti siis myös sosiaaliskasvattaja, psykologi, perheterapeutti, kuuntelija, lohduttaja, erotuomari jne. Tämä vaatii kuitenkin järjestelmällistä asiantuntijayhteistyötä. (Luukkainen 2005, 123.)

Tämä asia on varmasti monelle vastavalmistuneelle suuri yllätys opettajantyön aloittaessaan, ainakin itselleni oli. Soittotunneilla tulee puhuttua paljon monista asioista. Usein oppilaat tulevat suoraan koulusta soittotunnille. Osa oppilaista ei pysty keskittymään soittamiseen ennen kuin päivän tapahtumat on juteltu. Oppilaalle on saattanut kotiooloissa tapahtua jotain, mikä painaa mieltä. Silloin opettajan tehtävä on kuunnella ja ehkä musiikin tekemisen kautta auttaa oppilasta. Oppilaat ovat suurimmaksi osaksi lapsia ja nuoria. He vaistoavat herkästi, jos opettajan ajatukset ovat muualla. Opettajan on oltava jatkuvasti läsnä ja hänen on oltava oma itsensä.

Opettajan on tärkeä muistaa, että ei vie tunneilla käsiteltyjä asioita mukanaan kotiin, jossa alkaa itse niitä miettiä. Itse olen menettänyt muutamat yöunet miettiessäni erään oppilaan vaikeuksia. Oma jaksaminen siitä vain kärsii.

Oppilaat ovat lähtöisin erilaisista kotioloista. Tämä seikka on myös huomioitava opetustyössä. Koti saattaa olla vähävarainen, jolloin ei ole rahaa ostaa hyviä soittimia tai omia nuotteja. Kodin antama tuki harrastukseen vaihtelee. Joidenkin vanhemmat ovat hyvin mukana lapsen harrastuksessa ja toisten asenne on puolestaan erittäin välinpitämätön. Tällaisessa tapauksessa opettajan antama tuki ja rohkaisu saattaa olla se ainoa. Yhteistyö vanhempien kanssa voi olla hankalaa, joten tämä saattaa tuoda lisäpainetta opettajalle. Opettajan on pystyttävä kuitenkin tulemaan toimeen myös vanhempien kanssa. (Garam 2000, 232–257.)

Musiikkioppilaitoksiin voivat hakea oppilaaksi myös niin kutsutut erityisoppilaat, joilla saattaa olla joku vamma, sairaus tai muu näihin verrattavissa oleva syy. Heille on tehtävä oma opetussuunnitelma, jonka mukaan opinnot etenevät. Peruskoululuokassa tällaisilla oppilailla on useimmiten avustaja mutta ei soittotunneilla. Voisin väittää, että jos eteen asteelee esimerkiksi sokea oppilas, niin monella soitonopettajalla ei ole valmiuksia opettamiseen. Tämä aiheuttaa ylimääräistä työtä opettajalle, sillä opetuksen on kuitenkin edettävä musiikkiopiston opetussuunnitelman mukaisesti. (Opetushallitus 2002; Arajärvi ym. 2004.)

Erityisoppilaiden lisäksi haasteellisia saattavat olla oppilaat, joilla on erilaisia oppimisvaikeuksia, kuten esimerkiksi lukihäiriö. Lukihäiriöiden vaikutusta oppimiseen on tutkittu ja opetusmenetelmiä niiden haittavaikutusten tasoittamiseksi kehitetty.

Koululaitoksessa lukihäiriöt siis tunnistetaan ja niistä kärsivät oppilaat saavat itselleen ”räätälöityä” opetusta. Lukivaikeuksien vaikutusta soitonopetukseen ei (tietääkseni) ole tutkittu. Tämä olisikin aihe suurempaan tutkimukseen.

Kollegoiden kanssa työskennellessä oma persoona on myös tärkeässä asemassa. Monesti soitonopettajat ovat vahvoja persoonia, joilla on vankat omat mielipiteet asioista. Jos haluaa tulla toimeen, on osattava muuttaa omaa käytöstään toisen henkilön mukaan. Tarkoitin tässä sitä, että on olemassa asioita, joista ei kannata puhua tai sanavalintoja, joita ei kannata käyttää kaikissa tilanteissa. Monessa asiassa on osattava olla riittävän hienovarainen, että vältetään suurilta konflikteilta.

Yksityisessä ja ammatillisessa vuorovaikutuksessa on suuria eroja. Yksityiselämässä tunteet ja teot liittyvät toisiinsa ja ne saavat näkyä, että muut tietävät, miltä toisesta tuntuu. Työelämässä on tiedostettava ja tunnettava omat tunteensa, että niitä pystyy säätelemään. Jos on erittäin temperamenttinen ja äkkipikainen luonteeltaan eikä pysty hallitsemaan itseään, saattaa hyvin nopeasti huomata, että työkaverit ovat kaikonneet ja yhteistyöhalua ei löydy keneltäkään. Työyhteisössä ei voi valita kenen kanssa työskentelee. Täytyy aina muistaa, että kaikkien kanssa on tultava toimeen vaikka kaikista ei pidäkään. (Kiesiläinen 2007.)

### **3.2 Kilpailutilanteet**

Soitonopettajalla työssä jaksamiseen tuo oman stressinsä se, että on tavallaan kilpailtava muiden saman soittimen opettajien kanssa. Toisen menestyminen muusikkona tai pätevyys opettajana saattaa aiheuttaa suorastaan kateutta. Toinen on opettaja, jonka opetukseen kaikki oppilaat haluavat osallistua.

Jos työyhteisö on kovin suoritusorientoitunut, se on altis työuupumukselle siksi, että kiireen alla työyhteisön henki alkaa kärsiä, puhumattakaan siitä, että lisärajoitteeksi tulee keskinäinen kilpailu. (Koivisto 2001, 88.)

Joillakin opettajilla on jatkuva paine siitä, että on järjestettävä jatkuvasti uusia projekteja ja on oltava näkyvillä itse tai oppilaiden kautta, ainakin omasta mielestään.

Kilpailutilanteena voisi ajatella myös musiikki vastaan oppilaan muut harrastukset. Harrastustoiminnan järjestäjiä on lukuisia, mukaan lukien internet, kaikenlaiset pelikoneet, televisio ja niin edelleen.

Opettajan on pystyttävä vastaamaan haasteeseen pitämällä mahdollisimman kiinnostavia soittotunteja, jotta oppilaat saadaan pysymään musiikkiharrastuksen parissa. Usein vaatiikin ylimääräistä työtä paneutua lasten ja nuorten maailmassa sillä hetkellä ajankohtaisina oleviin asioihin; elokuvat, piirroshahmot, suosikkilelut. Näin saatu materiaali pitäisi vielä soveltaa opetussuunnitelmaan sopivaksi, jotta oppilaalle saa tarvittavat tiedot ja taidot.

Musiikkioppilaitoksissa on käytössä tasosuoritusjärjestelmä, jossa oppilaiden edellytetään etenevän opinnoissa suunnitelmallisesti ja omaavan tietyin väliajoin tehdyissä tasosuorituksissa samat tiedot ja taidot. Joillekin opettajille tämä kaavan mukaan meneminen luo paineita. Riippuu paljon oppilasaineksesta, pystyykö opinnoissa etenemään vaatimusten mukaan. Jos oppilas on heikompi osaamiseltaan ja oppimiskyvyltään, se vaatii opettajalta enemmän aikaa ja panostusta asiaan. Opettajan osaamista ja taitoa saatetaan vertailla tai arvostella tasosuoritusten määrän ja niistä saatujen arvosanojen perusteella.

Opettajan kannalta ajateltuna tasosuoritukset saattavat aiheuttaa ylimääräistä työtä – joskus paljonkin. Laiskan oppilaan patistelu harjoittelemaan on joskus erittäin stressaavaa. Oppilaalle on ehkä pidettävä ylimääräisiä soittotunteja. On järjestettävä harjoituksia säestäjän kanssa, on mietittävä aikataulu, ehkä järjestettävä ylimääräisiä esiintymisiä. Toki soitonopettaja tekee näitä asioita muutenkin normaalisti työssään, mutta tasosuorituksen saaminen suoritukseksi voi olla todella haasteellista.

Oppilaan kannalta ajateltuna tasosuoritus saattaa olla suuri kannustin. Se innostaa harjoittelemaan ahkerasti ja soittotaidot kehittyvät nopeasti. Toisaalta se voi myös olla pelottavan suuri este, joka tuntuu mahdottomalta ylittää. No, yleensä oppilas kuin oppilas saa tasosuoritukset tehtyä. Tasosuoritus voi olla oppilaalle myös eräänlainen takuu siitä, että opettaja on varmasti opettanut hänelle tarvittavat tiedot ja taidot. Oppilas edistyy osaamisessaan riittävän hyvin ja tulokset ovat vertailukelpoisia muualla Suomessa musiikkioppilaitoksissa tehtyjen tasosuoritusten kanssa.

Oppilaiden osaamisen arviointi on myös ongelmallista ja saattaakin olla opettajalle erittäin vaikea asia. Opettajan täytyy olla täysin tietoinen siitä mitä hän arvioi ja miksi. Hän tekee päätökset useimmiten yksin ja hän on vastuussa ratkaisuksistaan. Hänellä täytyy olla selvät perustelut arviolleen.

Yleensä annetaan yksi arvosana, jonka pitäisi kattaa monipuolisesti kaikki osaamisalueet. Toki numero pitää sisällään yleisesti tiedossa olevat asiat. Musiikki ja soittaminen ovat kuitenkin niin monipuolinen kokonaisuus, että yksi numero kaikesta ei kerro oikeastaan yhtään mitään. Onneksi suuntaus tuntuu olevan, että numeron lisäksi annetaan kirjallinen palaute, jossa eritellään selvemmin oppilaan tiedot ja taidot eri osa-alueista kuten esimerkiksi musiikillinen ilmaisu tai tekniikka.

Numeroiden miettiminen tuo monesti ylimääräistä päänvaivaa opettajalle. Voiko saman numeron antaa oppilaille, joista toinen on teknisesti lahjakas ja toinen ilmaisullisesti, toinen harjoittelee ahkerasti ja toinen pääsee samaan tulokseen luontaisen lahjakkuutensa avulla? Tulee myös mieleen, että entäpä jos arvioinnin suorittava opettaja haluaakin korostaa omaa osaamistaan antamalla oppilaille hyvän palautteen tai numeron. Vastaavasti tasosuoritusilanteessa voi epävarmuutta tunteva opettaja antaa toisen oppilalle tarkoituksella huonomman arvosanan, mikä ei ole tietenkään oikein oppilasta kohtaan. Olen työtä tehdessäni huomannut, että menestyvä oppilas saattaa olla opettajalle suuri ylpeyden aihe. Tämä taas voi aiheuttaa muille opettajille paineita, jos itsellä ei olekaan yhtä hyvää oppilasta.

Herää kysymys, onko numeroarviointi oikea tapa arvioida. Todennäköisesti se vain lisää kilpailua opiskelijoiden ja ehkä opettajienkin välillä. Varmasti numerot ovat perusteltuja, koska osalle oppilaista ne antavat realistisemmän kuvan soittotaidoista. Oppilaat ovat kuitenkin peruskoulussa tottuneet saamaan numeroarvioinnin. Numeroarviointi edellyttää, että arviointiperusteet ovat yhteneväiset kaikilla soitonopettajilla. Toki oppilaalla täytyy olla myös tiedossa arvioinnin yleiset periaatteet.

Arvioinnista on käyty paljon keskusteluita. Musiikkioppilaitoksissa tehdyn tutkimuksen mukaan osa oppilaitoksista on tyytyväisiä nykyiseen arviointijärjestelmään. Numeroita tarvitaan kuitenkin todistuksiin ja matrikkeleihin, niitä ei voi kokonaan jättää pois käytöstä. Osa oppilaitoksista taas kyseenalaistaa numerot kokonaan. Pelkät numerot eivät anna

tarpeeksi tietoa osaamisesta oppilaille ja hänen vanhemmilleen. (toim. Heino & Ojala 1999, 56–60.)

### 3.3 Työaika

Soitonopettajan työaika ei ole paras mahdollinen. Työaika asettaa paljon rajoituksia niiden asioiden tekemiselle, jotka edistävät palautumista stressistä. Opetustyön voi aloittaa vasta kun oppilaat ovat päässeet koulusta. Ainakin itselläni aamupäivät menevät kelloa katsoessa ja miettiessä päivän tulevia oppitunteja. Harvoin saa keskittymisen ja ajatukset kohdistumaan mihinkään muuhun tekemiseen aamupäivisin. Työssä vierähtää koko iltapäivä ja ilta. Illalla, kun vihdoon on kotona, onkin aika jo kohta mennä nukkumaan. Soitonopettajan oma harrastaminen on rajoitettua tai vaatii järjestelyitä. Useimmat harrastuspiirit ja -kerhot kokoontuvat iltapäivisin tai illalla, jolloin opettaja on itse töissä.

Usein töitä tehdään myös viikonloppuisin, ja juhlapäivät ovat yleensä varattuja esiintyvällä soitonopettajalla. Töitä tehdään silloin, kun muut ovat vapaalla. Tästä johtuen yhteydenpito ystäviin, jotka tekevät niin sanotusti normaalia työaikaa, on vähissä. Usein ystävät ovat myös musiikin alalla johtuen samoista aikatauluista.

Perhe-elämäänsäkin työajalla on vaikutuksensa. Puolison ja koulussa käyvät lapset opettaja näkee ehkä vain aikaisin aamulla ja myöhään illalla, ennen nukkumaan menoa. Puolisolta vaaditaan myös joustavuutta soitonopettajan muuttuviin aikatauluihin.

## **4 JAKSAMISEN EDELLYTYKSIÄ**

Ihmiset reagoivat eri tilanteissa hyvinkin eri tavalla, ja tunnereaktiot perustuvat jokaisen omaan elämänhistoriaan. Työntekijän oma voimavaratilanne vaikuttaa siihen, miten hän viihtyy työssään ja suoriutuu tehtävissään. Nämä voimavarat voidaan luokitella aineellisiin, sosiaalisiin sekä persoonallisiin. Ne muuttuvat elämäntilanteiden vaihtumisen mukaan. (Koivisto 2001, 206.) Kun voimavaratilanne on tasapainossa, se luo edellytykset työssä jaksamiselle.

### **4.1 Aineelliset voimavarat**

Työntekijän aineellisilla voimavaroilla tarkoitetaan lähinnä työntekijän omia taloudellisia vaikeuksia tai vastaavasti talouden tasapainoa. Tällä voidaan myös tarkoittaa työvälineitä. Soitonopettajalle tärkeää on, että työvälineet, eli soittimet, ovat hyväkuntoisia. Nuotit ja muu tarvittava aineisto on oltava ajan tasalla ja saatavilla. Usein käy niin, että soitettavaa materiaalia joutuu etsimään hyvinkin kaukaa. Valitettavan usein työnantajalla ei ole rahaa tarvittaviin nuotti- ja soitinhankintoihin. Tällöin opettajan on tultava toimeen sillä mitä on käytettävissä. Tämä aiheuttaa omat hankaluutensa ja ylimääräistä päänvaivaa, kun joutuu miettimään, miten pystyy hoitamaan kunnolla opetuksen, ja saa opetettua oppilaille tarvittavat tiedot ja taidot.

Monissa musiikkioppilaitoksissa opetustilat ovat samoissa tiloissa koulun tai jonkin muun harrastustoiminnan kanssa. Silloin on jatkuvasti kuljetettava opetustyössä tarvittavaa materiaalia mukana. Tiloja ei välttämättä ole edes suunniteltu musiikin harrastajien käyttöön.

Monessa musiikkiopistossa on sivutoimipisteinen varsin laaja toimintaympäristö. Matkustamiseen saattaa viikon aikana kulua useita tunteja, ja näistä tunteista opettajat eivät yleensä saa mitään korvauksia. Pienissä sivutoimipisteissä on myös hankala koota yhtyeitä ja ryhmiä. Oppilaita on vähän, ja tarvittavia soittimia saattaa puuttua. (toim. Heino & Ojala 1999, 109–110.)

## 4.2 Sosiaaliset voimavarat

Sosiaaliset voimavarat liitetään perheeseen ja harrastuksiin. On tärkeää, että on olemassa sosiaalinen verkosto, ystäviä ja muita läheisiä, jotka auttavat jaksamaan.

Soitonopettajalla saattaa olla työn ja harrastuksen raja häilyvä, kuten luvun 2 lopussa mainitsin. Monelle harrastus on soittaminen yksin tai pienemmissä ryhmissä sekä orkesterissa. Näin työ ja vapaa-aika täyttyvät musiikista. Usein ei edes huomaa, että soittaminen vie kaiken ajan. Tärkeää olisi saada ajatukset siirtymään välillä johonkin aivan muuhun kuin musiikkiin, jotta tulisi riittävästi vastapainoa työlle.

Sosiaaliin voimavaroihin kuuluu myös se, että työ on vakinainen. Määräaikaiset ja lyhyet työsuhteet stressaavat, koska jatkuvasti joutuu miettimään, että mitä seuraavaksi eikä pysty tekemään tarkkoja ja pysyviä tulevaisuudensuunnitelmia. Lyhytaikaisia työtehtäviä tehdessä voi joutua muuttamaan paikkakunnalta toiselle työn perässä. Silloin ei ehdi välttämättä luoda ystäväverkostoa eikä edes kunnolla tutustua asuinpaikkakuntaan.

Lyhyet työkaksot vaikuttavat myös soitonopetukseen. Lyhyessä ajassa ei ehdi tutustua oppilaaseen eikä opi tuntemaan tämän heikkouksia ja vahvuuksia. Jokaisella opettajalla on oma tapa opettaa, vaikka sisältö on sama. Oppilaan omalla opettajalla saattaa olla täysin eri tapa, jolloin oppilaallakin menee aikaa oppia tietämään sijaisen tavat. Opetustunnista saattaa alkuun kehittyä stressaava tilanne puolin ja toisin.

Usein on myös vaikea kieltäytyä, jos pyydetään esimerkiksi orkesteriin soittamaan tai leirille opettamaan. Tulijoita tähän työhön on varmasti muitakin, toista kertaa ei enää välttämättä pyydetä. Varsinkin vastavalmistuneelle on tärkeä ottaa vastaan kaikki mahdolliset työtehtävät. Ammattitaito kasvaa ja ”piireissä” tulee nimi tutuksi. Mahdollisuudet löytää vakituinen työpaikka kasvaa. Itse olen törmännyt tilanteeseen, että vakituinen päätoimisen tuntiopettajan paikkakaan ei välttämättä luo turvallisuutta tulevaisuuden työtilanteesta. Vaikka tunteja olisi aluksi riittävästi, saattaa tilanne myöhemmin muuttua. Päätoimisuuden rajana pidetään 16 opetusviikkotuntia, millä määrällä on vaikea pärjätä taloudellisesti.

### 4.3 Persoonalliset voimavarat

Persoonalliset voimavarat sisältävät ihmisen itsetuntoon liittyviä asioita, joista ammatillinen itsetunto on keskeisin osa. Työkokemus ja koulutus lisäävät ammatillista itsetuntoa, minkä avulla työntekijä kestää paremmin myös ongelmia työpaikalla. Työn vaatimukset ja oma osaaminen on oltava tasapainossa keskenään, kuten luvussa 2. s. 3 mainittiin.

Ihmisen elämänselityksellä ja muilla itsetuntoon liittyvillä tekijöillä on myös vaikutusta tähän kokonaisuuteen. Työn tekeminen on mukavaa ja siinä pystyy onnistumaan, kun tietää osaavansa ja hallitsevansa työssä tarvittavat osa-alueet. Jos ihminen on optimistinen, työn tuloskin on yleensä myönteinen. Optimistilla elämä sujuu muillakin osa-alueilla (perhe, harrastukset, vapaa-aika, terveys) hyvin. Negatiivisuus ja jatkuva vihamielisyys aiheuttavat aggressiivisuutta, joka ajan myötä saattaa altistaa erilaisille sairauksille. Optimistinen asenne lisää motivaatiota tukevaa positiivista kierrettä (vrt. s. 3), kun taas negatiivisuus vahvistaa stressiä tuottavaa kielteistä kierrettä. Hyvä itsetunto on kokonaisuudessaan hyvin tärkeä, stressiä vähentävä voimavara.

### 4.4 Työyhteisö

Vietämme työpaikoillamme suuren osan elämästämme. Työpaikan ilmapiiri on ehdottomasti keskeisimpiä asioita, joka vaikuttaa työn tuloksiin ja motivaatioon. Tavallisin ongelma henkilösuhhteissa on suhde esimieheen. Usein esimies on auktoriteetti, jonka sanaa kuunnellaan. Hänen odotetaan auttavan alaistaan kaikin tavoin eri tilanteissa. Jos tuo tärkein tuki on puutteellinen tai sitä ei ole ollenkaan, työntekijän on vaikea selvitä yksin ongelmakohdissa.

Stressikuorma lisääntyy ja voi pahentua uupumukseksi, jos työntekijä ei saa tukea esimieheltään tai työtovereiltaan. Varsinkin muutostilanteissa tarvitaan tiedon ja ymmärryksen ohella vuorovaikutusta. Tutkimusten mukaan olo helpottuu, jos omaan työhön liittyvistä ongelmista on mahdollisuus keskustella. (Nykänen 2007, 42.)

Suurin ongelma töiden tekemisessä on varmasti tasapuolinen työnjako. Tärkeää työntekijälle on päästä vaikuttamaan työn tavoitteisiin, suunnitelmiin, toimintaan, lopputulokseen ja palautteisiin. Kun työtehtävät on työpaikalla jaettu järkevästi ja tasapuolisesti, myös henkilösuhteet toimivat paremmin. Työntekijän viihtyvyys ja työtulokset ovat parempia. Tällöin myös mahdolliset työntekijöiden väliset ristiriitatilanteet ovat helpommin ratkaistavissa tai jopa kokonaan vältettävissä. Työilmapiiri vaikuttaa tutkimuksen mukaan myös oppilaisiin.

Opettajien työilmapiirillä ja oppilaiden hyvinvoinnilla on oletettuaikin kiinteämpi yhteys. Tuoreen tutkimuksen mukaan jopa koululaisten masennusoireilu ja psykosomaattiset vaivat voivat kummuta opettajainhuoneen huonosta ilmapiiristä. (Opettaja 2009, 5.)

Tutkimus on tehty peruskoulussa ja lukiossa, mutta uskoisin, että sama asia pätee myös soitonopetuksessa.

Ongelmat työyhteisössä kuluttavat paljon ylimääräistä energiaa ja siksi kaikkien olisi ajoissa reagoitava mahdollisiin ongelmatilanteisiin. Esimiesten vastuulla on ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun ongelmia ilmenee, mutta myös työntekijän on kannettava vastuunsa näissä tilanteissa. Hyvä henkilöstöjohtaminen on perusta hyvälle työilmapiirille, mutta jokainen meistä voi vaikuttaa siihen yksilönä ratkaisevasti. Voinko tehdä itse asioille jotain, on hyvä kysymys.

Omia toimintatapojaan on hyvä tarkistaa ja miettiä miten kohtelemme työtovereitamme. Suvaitsevaisuus, joustavuus, terve minäkuva, ja hyvä ammatillinen itsetunto auttavat ristiriitojenkin keskellä. Myös henkilökohtaiset taidot, esimerkiksi ajattelutapa ja ongelmanratkaisukyky, ovat vuorovaikutustaitoja, jotka voivat eheyttää työntekijöiden välisiä sosiaalisia suhteita. Tämä kaikki vaatii hyvää erilaisuuden sietokykyä. Tärkein taito on oppia puhumaan asioista asioina ja pitää henkilökohtaiset tunteet erossa työasioista.

Ongelmana voi olla myös se, että esimiestä ja työkavereita näkee harvoin. Soitonopettajan työssä tämä on tavallista. Kuten aikaisemmin totesin, musiikkiopistolla saattaa olla useita sivutoimipisteitä, joissa opetus tapahtuu. Tai opetus on jakautunut eri tiloihin, joissa opettajat kiertävät oman aikataulunsa mukaan. Ellei yhteistä toimintaa ole järjestetty,

saattaa olla niin, että moneen päivään ei tapaa ketään työkaveria. Opettajan työ on siis usein yksinäistä.

Tavallaan onkin helppoa, kun saa toimia yksin. Pelkästään omista ajatuksistaan ja teoistaan on kuitenkin hankala ammentaa pidemmällä ajanjaksolla mitään uutta. Yhteistyö on tärkeä voimavara mahdollisista ongelmistakin huolimatta, kuten Luukkainen toteaa.

Opettajan keskinäisen yhteistyön ja kollegiaalisuuden tarve on valtava. Yhteistyö on kovin kuluttavaa. Se vaatii avoimuutta, ääneen puhumista, kohtaamisia ja konflikteja, mutta työn kehittämisen ja opettajan jaksamisen vuoksi tämä on välttämätöntä ja yhteistyössä kaikkien vastuulla. (Luukkainen 2008, 139.)

Tähän voisi esimerkkinä kertoa, kun kollegani kanssa teimme sinfoniaorkesteri -projektin. Yhdistimme hänen johtamansa jousiorkesterin ja minun puhallinorkesterini. Ylimääräistä työtä tuli paljon, kuten ohjelmiston etsiminen ja harjoituttaminen, aikataulujen yhteensovittaminen. Aikataulumme oli varsin tiukka, joten ylimääräisen jännityksen toi, saadaanko ohjelmisto esityskuntoon ajoissa.

Tässä voisikin todeta, että ”työ tekijänsä palkitsee”. Oppilaat olivat innokkaasti mukana projektissa. Oppilaille tämä oli uusi kokemus; jousi- ja puhallinsoittajat yhdessä. Harjoitukset sujuivat hyvin, ja konserttipäivänä oli jännityksen tuntua ilmassa. Konserttitilanteessa huomasi, että kaikki olivat tosissaan mukana. Yhteistyö toimi ja konsertti onnistui loistavasti. Onnistumisen tunne ja soittamisen ilo olivat selvästi havaittavassa.

Oppilaat saivat lisää intoa ja motivaatiota soittamiseen. Opettajana oma motivaatio työn tekemiseen kasvoi. Yhteistyötä tehdessä toisen opettajan kanssa ajatukset ruokkivat toinen toisiaan, eli voisin väittää, että yksin kumpikaan meistä ei olisi onnistunut näin hyvin.

Musiikkioppilaitoksissa tehdyn arvioinnin mukaan musiikkioppilaitoksiin sopii niin sanottu asiantuntijaorganisaatiomalli. Se ei ole kovin hierarkkinen vaan se on monipuolisesti verkottunut. Ominaista tällaiselle organisaatiolle on myös henkinen avoimuus, jatkuva itsearviointi, sekä itsensä kehittäminen tarvittaessa. Rehtorin tärkeimpiä tehtäviä on luoda mahdollisimman hyvät edellytykset toiminnalle ja osallistua arkipäivän toimintoihin yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tällainen organisaatio on altis

työuupumiselle aktiivisen ja tehokkaan toiminnan vuoksi. Olisi siis syytä opetella asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen ja toimimaan taloudellisten puitteiden mukaan. Jos jännitteitä pääsee syntymään eikä niitä käsitellä, syntyy helposti passiivisuutta, katkeruutta ja epäluuloa. (toim. Heino & Ojala 1999, 131–133.)

## **5 TOIPUMINEN JA ENNALTAEHKÄISY**

Tärkeä hyvinvoinnin ylläpitäjä on se, että perusasiat ovat kunnossa. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan arkisessa aherruksessa. Jo pieni lenkki raikkaassa ulkoilmassa auttaa myös tuomaan hyvän mielen ja tuulettamaan ajatukset pois työasioista. Koulutus tuo päiviin mukavaa vaihtelua, se antaa uusia ajatuksia ja virikkeitä työn tekemiseen ja ehkä uusia tuttavuuksia ja ympäristöjä. Voi olla, että työkaverinkin näkee uusin silmin tutustuttuaan häneen paremmin yhteisen koulutuksen jälkeen. Aina on oltava avoin kaikelle uudelle. Oma asenne ja positiivisuus vaikuttavat suuresti työkykyyn ja jaksamiseen. Tietenkin täytyy myös muistaa riittävä uni ja lepo.

### **5.1 Fyysinen hyvinvointi**

Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ovat myös tärkeitä voimanlähteitä. Hyvä fyysinen kunto sekä itsestään huolehtiminen työn ulkopuolella vaikuttavat myös työympäristössä. Varsinkin soitonopettajille lihashuolto on tärkeä asia. Soittoasunnoissa lihakset ovat usein pitkään staattisessa jännitystilassa. Tämä taas aiheuttaa lihasten jäykkyyttä ja kipeytymistä. Muusikon ergonomia on asia, johon vasta viime vuosina on alettu kiinnittää huomiota. Pidemmän ajan kuluessa saattavat huonot työskentelyasennot aiheuttaa vakavampiakin vaivoja.

Lihashuolto ja ergonomia ovat asioita, jotka pitäisi ottaa huomioon työterveyshuollossa. Tietenkin ne olisi huomioitava mieluummin ennalta ehkäisevänä toimintana kuin vaivoistaan kärsivän soitonopettajan hoitokeinoja miettien. Hoitoon pääsy onnistuu varmasti hyvän terveydenhuoltojärjestelmän ansiosta. Työskentelytapoihin ja -asentoihin pitäisi vain puuttua jo paljon aikaisemmin, ennen kuin mitään pysyvää vahinkoa ehtii syntyä.

Hyväkuntoisilla opettajilla on todettu olevan vähemmän lihasjännityksiä stressiin reagoivissa hartialihaksissa. Nämä opettajat kokevat itse olevansa vähemmän stressaantuneita kuin muut, huonokuntoisemmat opettajat. Kyselytutkimusten perusteella

on todettu, että liikunnalliset ihmiset kokevat vähemmän työstressiä. (Suortamo ym. 2008, 98–99.)

Liikunta siis poistaa stressiä ja oleellista onkin se, että tulisi olla mahdollisuus liikkua säännöllisesti. Hyvä ajatus, mutta joskus mahdotonta toteuttaa soitonopettajan elämässä. Soitonopettajalla saattaa olla pitkät välimatkat opetuspisteiden välillä. Auton käyttö on pakollista ja matkustaminen vie aikaa, joten liikuntaa ei välttämättä ehdi harrastaa työpäivän aikana.

Soitonopettaja on jatkuvasti äänten ympäröimä. Joistakin soittimista lähtevän äänen voimakkuus ylittää välillä kuulolle haitalliseksi luokitellun rajan. Kyseessä on soitonopettajalle tärkein asia, kuulo, joten kuulon suojaamiseen kannattaisi myös kiinnittää huomiota. Tutkimusten mukaan jatkuvassa melussa oleminen myös lisää stressiä. (Högbacka 2009, 26–29.)

Monissa musiikkioppilaitoksissa on kuulon suojelemiseen havahduttu. Opettajille ostetaan osittain tai kokonaan kuulosuojaimia. Myös esimerkiksi lyömäsoitinoppilaille voidaan jakaa kuulosuojaimia.

Käytännössä asia liittyy myös luokkahuoneiden ominaisuuksiin: instrumentit vaativat riittävän ison tilan ja huoneen pintamateriaalin tulee olla sellainen, ettei se pahenna ongelmaa vaan päinvastoin pyrkii sitä eliminoimaan (toim. Heino & Ojala 1999, 116.)

Usein kuulosuojaimia pidetään väliaikaisena ratkaisuna, ja tärkeämpi asia onkin nimenomaan luokkahuoneen akustiikan sopivuus soitonopetukseen.

## **5.2 Psyykinen hyvinvointi**

Soitonopettajan psyykkistä hyvinvointia voivat rasittaa monet eri asiat. Yksinäinen työ, liian suuret vaatimukset itseltä tai työyhteisöltä, tai se, että joutuu toimimaan jatkuvasti kykyjensä rajoilla. (toim. Heino & Ojala 1999, 117.)

Yksinäisyyttä voi välttää tekemällä mahdollisuuksien mukaan yhteistyötä muiden opettajien kanssa. Tekniikka mahdollistaa monipuolisen yhteydenpidon, vaikka etäisyyttä olisi paljonkin. Skype, Messenger, Facebook; internetin välityksellä välimatkat lyhenevät ja yhteydessä pystyy olemaan reaaliajassa.

Psyykinen hyvinvointi näkyy myös työtuloksissa. Perhesuhteet, harrastukset ja ystäväverkosto auttavat irtautumaan vapaa-aikana työstä ja kannustavat parhaimmillaan korkeaan työmotivaatioon. Ongelmat näillä alueilla vaikuttavat välittömästi työssä jaksamiseen. Työpaikalla voi olla mahdollista osallistua työnohjaukseen tai muun tuen turvin käsitellä työn haasteita.

Työnohjaus voisi auttaa monessa asiassa. Sen avulla vuorovaikutus työkavereiden kanssa sekä suhtautuminen omaan työhön voisi muuttua paremmaksi.

Psyykkistä hyvinvointia voi rasittaa myös soitonopettajan tunnollisuus ja liian suuret vaatimukset itselle. Oppilaan ongelmat saattavat tuoda opettajalle eteen raskaita tilanteita, joista hänenkin on vaikea selvitä. Työpaikan johtamistehtävien jakaminen voi olla myös hankala tilanne; esimerkiksi kollegion puheenjohtajuus. Vaihtoehtoja ei välttämättä ole tarjolla ja opettajan kieltäytyminen luottamustehtävästä on mahdoton ajatus. (toim. Heino & Ojala 1999, 117.)

### **5.3 Ravitseminen**

Terveellinen ja monipuolinen ravinto edistää ihmisen fyysisistä hyvinvointia ja sitä kautta myös psyykkistä. Partanen toteaaakin.

Koska ruoka on ainoa asia, jolla huollamme omaa elimistöämme, on erityisen tärkeää, että annamme sille oikeanlaista ravintoa. Huonosti ravittu elimistö alkaa oireilla monella eri tavalla. Joskus huomaamme huonon ruoan aiheuttaman tilan väsymyksenä ja heikkona olona, ja joskus vasta vuosien jälkeen heikentyneenä sokerinsietona tai sydänoireina. (Partanen 2006, 12.)

Meille kaikille on varmasti tuttu ruokaympyrä, jossa ruoka-aineet ovat jaettu eri sektoreihin. Jos syö päivittäin monipuolisesti ruokaympyrän mukaan, saa varmasti riittävän

monipuolista ja terveellistä ruokaa. Kannattaa muistaa myös lautasmalli, jonka mukaan ruoka kootaan lautaselle siten, että puolet lautasesta täytetään kasviksilla, yksi neljäsosa täytetään perunalla, riisillä tai pastalla, ja toinen neljännes täytetään kalalla, lihalla tai kanalla. Ateriaan kuuluu myös lasi maitoa ja viipale leipää rasvan kanssa. Jälkiruokana voi olla hedelmiä tai marjoja. (Partanen 2006, 36–38.)

Säännöllinen ateriarytmi auttaa pitämään verensokerin tasaisena ja mielen virkeänä (Partanen 2006, 73).

Ateria tai välipala tulisi olla 3-4 tunnin välein, että verensokeri ei pääsisi laskemaan liian alas. Jos näin käy, moni tulee äkäiseksi, keskittymiskyky herpaantuu ja väsymys saattaa yllättää. Tämä onkin erityinen ongelma soitonopettajalle työajasta ja mahdollisesti vaihtuvista työpisteistä johtuen.

Soitonopettajan työaika asettuu yleensä klo 14.00–21.00 väliseen aikaan. Työpaikkaruokailua ei ole useinkaan järjestetty ja lounasaikakin on ohi. Opettaja elää omien eväiden turvin tai lähistöltä saattaa löytyä joku kahvila pikkupurtavineen. Työajasta johtuen on haasteellista, mutta tärkeää huolehtia säännöllisestä ateriarytmistä.

#### **5.4 Koulutus**

Koulutus lisää ammatillista itsetuntoa. Se myös vahvistaa minäkuvaa ja selkiyttää omien heikkouksien ja vahvuuksien tuntemista. Työpaikalla saattaa olla hyvinkin eri-ikäisiä ihmisiä ja koulutus on muuttunut.

Opettajan ammattia sanotaan usein elinikäisen oppimisen ammatiksi. Oppiminen ei kuitenkaan aina tarkoita koulutukseen hakeutumista vaan oppimista voi tapahtua oman työn ohella.

Omien taitojen ylläpitäminen ja kehittäminen on elinehto alan opettajan työssä kehittymiselle (Rautio 2009, 18).

Oman soittotaidon harjoittaminen ja siihen liittyvä esiintyminen voi osaltaan edistää myös työssä jaksamista (Rautio 2009, 18).

Musiikkioppilaitoksissa täydennyskoulutusta järjestetään yleensä kahdella tavalla. Tuetaan taloudellisesti opettajan opiskelua erilaisilla kursseilla, tai järjestetään itse koulutuspäiviä tai vastaavaa toimintaa. (toim. Ojala & Heino 1999, 117–118.)

Usein sukupolvien välille kehittyy ongelmia tilanteissa, joissa itseluottamus ei riitä. Nuoret ovat innostuneita ja korkealle koulutettuja. Vanhemmilla työntekijöillä on kuitenkin enemmän kokemusta ja sen mukana mahdollisesti enemmän harkintakykyä. Molemmilla on mahdollisuus hyötyä toisistaan työkentällä positiivisesti. Tässäkin oma asenne ratkaisee. Sitä paitsi jokaisella on mahdollisuus kouluttautua lisää.

Opetustyössä työtehtävät muuttuvat jatkuvasti ohi saadun koulutuksen niin, että pitkän ja hyvänkin koulutuksen jälkeen opettaja huomaa joutuvansa tehtäviin, joihin hän ei koulutuksensa perusteella ole valmistautunut. (Luukkainen 2008, 172.)

Tämä voi toisaalta luoda paineita, sillä usein painotetaan juuri sitä, että olisi osattava ja tiedettävä mahdollisimman monipuolisesti monesta asiasta. Peräänkuulutetaan laaja-alaisuutta, vaikka käytännön toteutus ei välttämättä onnistu parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi trumpetinsoiton opettajan täytyy osata opettaa myös tuuban soittoa ja päinvastoin. Kyseessä on kuitenkin täysin erilaiset soittimet, vaikka ”kiiltävätkin samalla lailla”. Harvoin näkee kontrabassonsoiton opettajan opettavan viulistia.

## **5.5 Asenteet ja itsetuntemus**

Omia asenteitaan voi miettiä ja muuttaa. Rakentava ajattelu on hyvä voimavara. Myös oman tunne- ja tahtotilan ohjaaminen positiiviseen suuntaan esim. jokin projekti tai muu tavoite saattaa lisätä motivaatiota. On hyvä asettaa omia tavoitteita yksityis- ja työelämässä, kunhan ne ovat järkeviä ja mahdolliset saavuttaa. Varsinaisten tavoitteiden lisäksi voi asettaa välitavoitteita, joiden avulla on helpompi saavuttaa päätavoite. Yksi tärkeä asia on, että opettelee sanomaan ei. On tunnettava omat rajansa, välttääkseen tekemästä liikaa. On tiedettävä omat tiedot ja taidot, että pystyy kieltäytymään, jos tehtävä on itselle mahdoton suorittaa. Jos huomaakin, että jokin asia on liian vaativa itselle, täytyy muistaa mahdollisuus muuttaa omaa päätöstään asian suhteen.

On pystyttävä luottamaan muihin ihmisiin, eli siihen, että he suoriutuvat omista tehtävistään itse. Heitä ei tarvitse jatkuvasti valvoa, eikä ainakaan alkaa itse tehdä heidän tehtäviään.

Positiivinen asenne on mahdollista oppia muuttamalla omia uskomuksiaan.

Uskomukset ratkaisevat, mihin suuntaan ihminen ohjaa toimintaansa. Kaikissa tapauksissa uskomukset ohjaavat juuri sellaiseen toimintaan, joka vahvistaa uskomusta. Jos uskomukset ovat negatiivisia, käyttäytyt sen mukaisesti. (Nykänen 2007, 83.)

Tähän voisin kertoa esimerkin eräästä oppilaastani vuosien takaa. Hänen soittoharrastuksensa alkutaipaleella eräs vanha opettaja oli tuumannut suunnilleen näin: ”Et sinä osaa soittaa, ei sinusta tule koskaan mitään.” Tämä kommentti seurasi oppilasta jatkuvasti mukana. Hän tuumasi usein olevansa huono ja ettei kuitenkaan opi mitään uutta, jos aloimme opetella jotain uutta. Tosiasiassa oppilas soitti hyvin ja oppi uusia asioita mukavasti. Uskomuksella oli kuitenkin selvä vaikutus hänen arkaan soittoonsa ja alemmuuden tunteeseensa. Monesti jäin miettimään, minkälainen soittaja oppilaasta olisikaan tullut ilman tätä vanhan opettajan ajattelematonta kommenttia. Mahdollisuuksia olisi ollut varmasti edistyä hyvinkin pitkälle.

Uskomuksilla on siis vahva vaikutus siihen, miten ihmisen toiminta suuntautuu. Ne myös määräävät rajat, joiden sisällä voi kehittää kykyjä ja taitoja. Myönteiset ajatukset auttavat jaksamaan ja onnistumaan tehtävissä paremmin. (Nykänen 2007, 82–90.)

## **5.6 Uni ja rentoutuminen**

Riittävä unen saanti ja rentoutuminen ovat edellytys jaksamiselle.

Rentoutumisen on todettu esimerkiksi lievittävän särkyjä, alentavan verenpainetta, vilkastuttavan ääreisverenkiertoa, helpottavan unensaantia, parantavan keskittymiskykyä ja suorituskykyä ja kasvattavan stressinsietokykyä (Nykänen 2007, 59).

Stressin alaisena toimiva ihminen unohtaa helposti rentoutumisen taidon. Mieliala vaikuttaa lihaksiin, ahdistuneella lihakset ovat jännittyneenä. Rentoutusharjoitusten avulla mieleemme ja kehomme lepäävät ja pystymme vapautumaan helpommin tekemättömien töiden aiheuttamasta syyllisyyden taakasta.

Kannattaa myös opetella joustamaan arkisista askareista, jättää pyykit pesemättä, sulkea puhelin ja lähteä vaikka ulkoilemaan. Täytyy tehdä asioita, jotka tuottavat pelkästään mielihyvää eikä ylimääräinen suorittaminen ole tarpeen. Ongelmana saattaa vain olla usein, että kiireen ja väsymyksen keskellä ei ole aikaa tehdä mitään muuta. Silloin pitäisi yrittää keksiä keino levähtää hetkeksi kiireenkin keskellä. Lyhyt hengähdystauko auttaa kuitenkin jaksamaan paremmin. (Nykänen, 2007.)

## 6 POHDINTA

Tavoitteena oli pohtia soitonopettajan jaksamiseen vaikuttavia asioita alan kirjallisuuden, sekä omien kokemusten kautta. Olen ollut useammassa eri paikassa töissä, ja olen nähnyt erilaisia työyhteisöjä ja monenlaisia työskentelyolosuhteita. On mielestäni ollut suuri rikkaus oppia näkemään ja tekemään asioita eri tavoin. Vuosien aikana kertyneistä kokemuksista olen saanut ammennettua paljon ajatuksia juuri tähän työhön.

Työn edetessä olen alkanut pohtia omaa jaksamista uudella tavalla ja tunnistan väsymisen oireet entistä paremmin. Moneen asiaan olisi voinut paneutua enemmänkin, mutta oma ajankäyttöni tähän työhön perhe-elämän takia oli varsin rajoitettua. Toisaalta haasteellinen elämänvaihe antoi erityisesti pohjaa miettiä soitonopettajan työn ja muun elämän yhteensovittamista ja sitä kautta uran hallintaan vaikuttavia tekijöitä yleisemmälläkin tasolla.

Keskeisimmiksi asioiksi nousivat motivaatio ja stressi. Tärkeä tekijä työssä jaksamisen kannalta on motivaatio. Se on sisäinen voima, joka ohjaa ja kannustaa eteenpäin. Joku saa suurimman motivaation työn tekemisestä tai työhön liittyvistä asioista. Jollekin tärkein kannustin on perhe tai työstä saatava palkka, jonka avulla pystyy hankkimaan kaikenlaista, enemmän ja vähemmän tärkeää materiaalia.

Motivaatiota tukevat hyvät työskentelyolosuhteet. Työpaikka on viihtyisä, erityisesti akustisesti soitonopetukseen soveltuva, työssä tarvittavat välineet ovat kunnossa, suhteet kollegoihin ja esimieheen ovat toimivat. On myös tärkeää, että itsestään jaksaa pitää huolta monipuolisesti; nukkuu ja lepää riittävästi, sekä syö hyvin ja monipuolisesti. Vastapaino työn tekemiselle löytyy siitä, että on myös tarpeeksi vapaa-aikaa ja aikaa olla perheen kanssa.

Motivaatiota auttaa säilymään työstä saadut tulokset. Soitonopettajan työn jälki näkyy tosin parhaiten vasta pitemmällä ajanjaksolla. Kuitenkin opettajaa ilahduttaa varmasti myös oppilaan onnistunut tasosuoritus, hieno esiintyminen tai vaikkapa oppilaan sama oivallus jostain asiasta soittotunnin aikana.

Pitkäaikainen stressi on työssä jaksamisen kannalta haittaava tekijä. Se kehittyy silloin, kun lyhytaikaisesta stressistä ei ehdi palautua. Pitkäaikainen stressi kehittyy usein huomaamatta ja palautuminen siitä kestää yleensä pitemmän ajanjakson. Palautuminen ei siis tapahdu viikonlopun eikä välttämättä edes viikonkaan aikana. Stressiä voi vähentää ottamalla sen ajoissa huomioon, pitämällä tarpeeksi vapaa-aikaa, sekä kieltäytymällä aikaa ja energiaa vaativista tehtävistä, jos itsellä on jo tarpeeksi tekemistä muutenkin. On opeteltava tuntemaan itsensä ja omat voimavaransa. Silloin pitkäaikaista stressiä pystyy vähentämään, ehkä jopa välttämään sen kokonaan. Stressin pitkittyessä saattaa seurauksena olla uupuminen, josta palautuminen vaatii pitemmän ajan, jopa kuukausia.

Erityisoppilaiden opetus on soitonopettajan koulutuksessa jäänyt vähälle huomiolle. Monellakaan soitonopettajalla ei uskoakseni ole osaamista opettaa erityisopetusta vaativaa oppilasta. Oppilaalla voi olla jonkinasteinen lukihäiriö, joka vaikuttaa myös soitonopetukseen. Tässä olisikin hyvä tutkimuksen aihe, miten lukihäiriöt vaikuttavat soitonopetuksessa. Tutkimuksen avulla voisi löytyä sovelluksia, joiden avulla erityisopetusta tarvitsevaa oppilasta pystyttäisiin ohjaamaan paremmin eteenpäin musiikin maailmassa.

Koulutuksessa voisi myös paremmin tuoda esille soitonopettajan työhön liittyvät erilaiset roolit. Silloin eteen tuleviin tilanteisiin pystyisi ehkä varautumaan jo ennalta, eivätkä ne olisi niin suuri stressitekijä yhtäkkiä ilmetessään. Tärkeä asia on tulla toimeen erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kanssa. Oppilaat ovat erilaisia ja usein tehdään yhteistyötä eri tahojen kanssa, jolloin monipuolisia ihmissuhdetaitoja tarvitaan tai ainakin ne olisivat eduksi.

Hyvä vuorovaikutus kollegoiden kanssa edellyttää, että kunnioitetaan toisten työtä. Kateus edistää usein turhanpäiväistä kilpailua. Täytyy myös muistaa, että ammatillinen vuorovaikutus on eri asia kuin yksityiselämän suhteet. Vaikka työpaikan ulkopuolella ei tulisi toisen henkilön kanssa toimeen, työpaikalla yhteisten tehtävien on sujuttava. Kollegiaalisuuden puute hankaloittaa työntekoa monella tavalla, varsinkin jos kysymyksessä on pieni musiikkioppilaitos. Jopa oppilaisiin sillä voi olla vaikutuksensa. Soitonopettaja on oppilailleen myös roolimalli, jolloin hänen on hallittava monenlaisia vuorovaikutustaitoja.

Työaikaongelmaan jonkinlaista helpotusta voisi tuoda se, että soitonopetus vietäisiin osaksi perusopetusta. Soittotunnit voisi järjestää pidettäväksi kouluissa, joko muiden oppituntien aikana tai heti koulun päättymisen jälkeen. Näin soitonopettaja pystyisi aloittamaan päivänsä aikaisemmin ja pääsisi aikaisemmin töistä kotiin. Tiedän tämän tavan olevankin joissain musiikkioppilaitoksissa käytössä. Se helpottaa myös oppilaiden elämää, monella voi olla hankaluuksia päästä illalla soittotunnille; on pitkä välimatka tai painava soitin ja vanhemmat ovat illan töissä, ei ole ketään kuljettamassa.

Esimerkiksi Itä-Helsingissä toimii musiikkipainotteinen peruskoulu osana Porolahden peruskoulua. Suunnan näyttäjinä voisivat toimia myös musiikkilukiot, joissa niin soitonopetus, musiikin ryhmäopetus kuin musiikin tuntemus ja teoria-aineetkin ovat integroitu koulupäivään. Samaa voitaisiin soveltaa myös peruskoulutasolla laajemminkin, koskien musiikkikoulun ja -opiston oppilaita, ei välttämättä koko ikäluokkaa. Tästä voisi olla suuri synergiaetua niin musiikinopetukselle kuin koko koululaitokselle. Nekin lapset ja nuoret, jotka eivät harrasta musiikkia, saisivat luontevasti ”musiikkikylpyä” jo pelkästään kuuntelemalla. Koulun juhlatilaisuuksien lisäksi soittoa harrastavat oppilaat voisivat esiintyä matineoissa koulupäivän aikana tovereilleen. Tällä voisi olla kauaskantoiset vaikutukset koko musiikin harrastuksen kannalta, ei pelkästään soitonopettajan työaikaa ajatellen. Tämä asettaisi kuitenkin vaatimuksia koulun tilojen ja välineiden suhteen. Mutta siinäkin olisi puolin ja toisin synergiaetuja sekä koululaitokselle että musiikkioppilaitokselle. Soitonopetuksen integroiminen koululaitoksen sisään voisi olla hyvin hedelmällinen soitonopettajan työkuvan kannalta laajemminkin.

Aihepiirinä soitonopettajan työssä jaksaminen osoittautui hyvin monipuoliseksi ja laajaksi alueeksi. Jokaista osa-aluetta olisi voinut tarkastella ja pohtia enemmänkin. Toisaalta tämän työn mittakaavassa ei kuitenkaan olisi ollut järkevää laajentaa näkökulmaa enemmän. Aihepiiri osoittautui myös hyvin hedelmälliseksi miettiessä ongelmiin ratkaisuja. Työprosessin aikana syntyi ideoita uusiin tutkimuksiin kuten esimerkiksi erityisoppilaat soitonopetuksessa ja soitonopetuksen integroiminen perusopetukseen. Mielenkiintoista voisi olla myös tutkimus soitonopettajan ammatillisesta vuorovaikutuksesta ja siinä ilmenevistä mahdollisista ristiriidoista ja niiden syistä.

Soitonopettajan työnkuva on monitahoinen, siksi soitonopettajuus vaatii paljon sekä opettajalta itseltään että läheisiltä. Soitonopettajalla täytyy olla paljon tietoa ja taitoa

monesta eri asiasta. Soitonopettajan koko työnkuva olisi hyvä ottaa enemmän huomioon jo ammattikoulutuksessa sekä myös täydennys- ja jatkokoulutuksessa. Se auttaa jaksamaan työssä. Voidakseen hyvin työssä myös itsestään täytyy muistaa pitää hyvää huolta. Silloin jaksaa parhaiten ja välttää väsymyksen.

## LÄHTEET

- Ahola, K. Kivistö, S. Vartio, M (toim.) 2006. Työterveyspsykologia. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Airo, J-P. Rantanen, J. Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum.
- Arajärvi, P. Aalto-Setälä, M. 2004. Opetuslainsäädännön käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Garam, L. 2000. Lahjakkaan viulistin kasvatus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hannula, K. Rautio T. 2009. Mustaa valkoisella, kirjoituksia musiikin ja tanssin pedagogiikasta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.
- Heino, T. Ojala M-L. (toim.) 1999. Musiikkioppilaitosten perusopetuksen arviointi 1998. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Högbacka, A L. 2009. Desibelejä kesyttämään. Opettaja 50, 25–29.
- Kiesiläinen, L. 2004. Vuorovaikutusvastuu. Helsinki: Arator Oy.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Luukkainen, O. 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. Juva: WS Bookwell Oy.
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä. Jyväskylä: WSOY pro/ Docendo-tuotteet.
- Niskanen, M. Murto, K. Haapamäki, J. 2000. Menestys ja jaksaminen. Toinen painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ojanen, M. 2009. Hyvinvoinnin käsikirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Opetushallitus. Taiteen perusopetuksen musiikin laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteet 2002. Määräys 41/011/2002. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Opettajien hyvinvointi heijastuu oppilaisiin. 2009. Opettaja 50, 5.
- Partanen, H. 2006. Olet mitä syöt. Helsinki: WSOY
- Suortamo, M. Laaksola, H. Välijärvi, J. (toim.) 2008. Opettajan vuosi Teemana hyvinvointi. Juva: WS Bookwell Oy.
- [www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/jaksaminen opetus-ja kasvatustyössä \(3.11.2009\)](http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/jaksaminen%20opetus-ja%20kasvatustyossa%20(3.11.2009)).