



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Solja Virta

Laulupedagogien työuupumus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Musiikkipedagogi YAMK

Musiikin tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

12.5.2021

Tekijä Otsikko	Solja Virta Laulupedagogien työuupumus
Sivumäärä Aika	70 sivua + 4 liitettä 12.5.2021
Tutkinto	Musiikkipedagogi YAMK
Tutkinto-ohjelma	Musiikki
Suuntautumisvaihtoehto	Musiikkipedagogi YAMK
Ohjaajat	MuM Johanna Talasniemi PsL, työn ja organisaatioiden erikoispsykologi, kouluttajapsykoterapeutti (KAT) Liisa Uusitalo-Arola
<p>Opinnäytetyössä tarkastellaan laulupedagogien työuupumusta kokonaisvaltaisesti ja yksilön ainutkertaisena kokemuksena. Vaikka työuupumuksesta on kirjoitettu paljon, laulupedagogien työuupumuksesta ei löydy tutkimustietoa. Opinnäytetyössä selvitetään, mitkä syyt ovat johtaneet laulupedagogien työuupumukseen, miten työuupumus on kehittynyt, löytyykö sairastuneilta yhteisiä tekijöitä, millaisia vaikutuksia uupumuksella on ollut muun muassa instrumenttiin ja ammatti-identiteettiin, miten uupumus on oireillut, miten uupumukselta olisi voitu välttyä ja miten uupumuksesta on selvitty. Työn keskeisiä käsitteitä ovat laulupedagogi ja työuupumus.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusstrategiana toimi kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Aineisto kerättiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Haastatteluja oli seitsemän. Analyysi toteutettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Kuormittavat tekijät jaetaan opinnäytetyössä työhön liittyviin ja sisäisiin kuormitustekijöihin. Haastatteluiden perusteella työhön liittyviin tekijöihin lukeutuvat työn katkonaisuus ja pirstaleisuus, työyhteisö tai sen puute sekä turvattomuus, arvostuksen ja tuen puute. Lisäksi vaativa ihmissuhdetyö sekä intohimoinen suhtautuminen työhön lukeutuvat haastattelujen perusteella kuormittaviin tekijöihin. Tuntiopettajina toimivat kohtaavat työhön liittyviä kuormitustekijöitä enemmän kuin viranhaltijat. Kuormittumista aiheuttavat myös ihmisen sisältä tulevat erilaiset ajattelu- ja toimintamallit.</p> <p>Haastatteluiden perusteella uupumus oireilee fyysisesti, psyykkisesti ja psykosomaattisesti. Uupumus vaikuttaa instrumentin hallintaan jonkun verran, mutta sen yhteys uupumukseen ymmärretään yleensä vasta myöhemmin. Ammatti-identiteetin heikkenemistä kokee suurin osa. Suhde työhön muuttuu vain osalla. Laulupedagogien työuupumusta leimaa vahvasti häpeä ja leimautumisen pelko. Monet kaipaavat apua työpaikalta, koulutukselta sekä työohjauksesta jotta uupumukselta voisi välttyä. Toipuminen on pitkä prosessi, joka jatkuu monella lopun elämää.</p> <p>Opinnäytetyön avulla pyritään antamaan tietoa aiheesta, avaamaan keskustelua, muuttamaan asenteita, poistamaan häpeää ja antamaan vertaistukea. Työn tuloksia voidaan hyödyntää niin musiikin koulutuksessa kuin esimiestyössä.</p>	
Avainsanat	laulupedagogi, muusikko, työuupumus

Author Title	Solja Virta Professional Exhaustion of Voice Teachers
Number of Pages Date	70 pages + 4 appendices 12 May 2021
Degree	Master of Music
Degree Programme	Music
Specialisation option	Music Pedagogue
Instructors	Johanna Talasniemi, MMus Liisa Uusitalo-Arola, Licentiate of Arts, Psychology; Psychotherapy Trainer (CAT)
<p>The thesis examines the professional exhaustion of voice pedagogues generally and as a unique experience of individuals. Although a lot has been written about work exhaustion, there is no research data on the work exhaustion of vocal pedagogues. The thesis examines the causes of their exhaustion, the evolution of the condition, the common characteristics among sufferers, the effect on their instrument and professional identity, the symptoms, prevention, and recuperation.</p> <p>The research employs a qualitative research method. The material was collected through seven semi-structured thematic interviews. The analysis was carried out using data-driven content analysis.</p> <p>In this thesis, the triggering factors are divided into work-related and internal ones. According to the interviews, work-related factors include the interruption and fragmentation of work, the work community or the lack of it, insecurity, the lack of appreciation and support, demanding interpersonal work and a passionate attitude towards it. The study revealed that work-related triggering factors affect part-time teachers more than full-time teachers with a permanent contract. Internal triggering factors include individual behavioral and thinking patterns.</p> <p>According to the interviewees, the symptoms of exhaustion were physical, psychological, and psychosomatic. Exhaustion affects the control of the instrument somewhat, but its connection to exhaustion was usually not understood until later. Most interviewees had experienced weakening of professional identity, but only some of them reported changes in their relationship with work. Voice pedagogues mentioned that exhaustion was strongly characterized by shame and fear of stigma. To avoid exhaustion, they would have needed more information during their own music studies as well as support from the employer. Recovery is a long process that will continue for the rest of their lives.</p> <p>The thesis provides information on the topic and aims to promote discussion on the topic, change attitudes, remove shame and stigma, and provide support. The results of the work can be utilized both in music education and in managerial work.</p>	
Keywords	Voice pedagogue, musician, professional exhaustion, professional well-being

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen toteutus	3
3	Stressistä työuupumukseen – uupumuksen lyhyt oppimäärä	8
4	Miksi uuvuimme?	10
4.1	Työhön liittyvät kuormitustekijät	11
4.1.1	Työn tuomat haasteet	11
4.1.2	Ongelmia ilmassa – epäselvyyksiä työyhteisössä	13
4.1.3	Turvattomuutta, kilpailua ja arvostuksen puutetta	18
4.1.4	Vaativaa ihmissuhdetyötä ja myötätuntouupumusta	21
4.1.5	Koukuttava intohimo ja kokonaisvaltaiset opetusmetodit	22
4.1.6	Esimerkin voima	25
4.2	Sisäiset kuormitustekijät	26
4.2.1	Sairastuttavat luonteenpiirteet	26
4.2.2	Itsen jatkuva kehittäminen	30
4.2.3	Rajojen asettamisen vaikeus	31
4.2.4	Uuvuttavat uskomukset	32
4.2.5	Haitallinen sisäinen dialogi	34
4.2.6	Kykenemättömyys huolehtia itsestä	35
4.2.7	Muun elämän kriisit ja työ pako- ja turvapaikkana	35
5	”Kuinka sekaisin voi oman mielensä ja kehonsa saada?” – Oireet ja hoito	36
5.1	Oireet	36
5.2	Hoitoon hakeutuminen	40
5.3	Diagnoosien haastavuus	40
5.4	”Kuinka uupunut sun pitää olla, että jäisit sairauslomalle?”	42
5.5	Hoitomuodot	43
6	”Kun on ajanut liian monen STOP-merkin ohii!” – miten uupumus vaikutti?	45
6.1	Vaikutukset ääneen ja musiikkisuhteeseen	45
6.2	Vaikutukset ammatilliseen identiteettiin	46
6.3	Kyynistymistä vai turhautumista? – suhde työhön	48
6.4	Häpeää ja leimautumisen pelkoa	50
7	Miten uupumukselta olisi voitu välttyä?	51
7.1	Työpaikan vastuu	51
7.2	Työnohjauksen tarve	54
7.3	Koulutuksen vastuu	55

7.4	Vertaistuen puute	56
7.5	Rajat selkeäksi	57
7.6	Oma hyvinvointi etusijalle	57
8	Toipuminen alkakoon!	58
8.1	Mitkä asiat toivat voimaa?	59
8.2	Kaikella on kultareunus – mitä opimme?	59
9	Tulokset ja jatkotutkimus	62
	Lähteet	67
	Liitteet	
	Liite 1. Ohjeita uupumisen varalle	
	Liite 2. Haastattelupyyntö	
	Liite 3. Tiedote tutkimuksesta ja tietosuojaseloste	
	Liite 4. Suostumus arkaluontoisten tietojen käsittelyyn	

1 Johdanto

Tänä päivänä moni kertoo olevansa ”ihan loppu” tai ”ihan finaalisissa”. Uupumus-sana on tietyllä tavalla arkipäiväistynyt, mikä saattaa myös johtaa termin väärinkäyttöön. Kuitenkin tutkimuksen valossa koemme stressiä työelämässä ja monet myös uupuvat. Mikä meidät siis saa uupumaan ja mitä uupumus on?

Työkulttuuri on muuttunut, ja sitä leimaavat työsuhteiden lyhyet kestot, mikä lisää epävarmuutta. Työntekijöiltä edellytetään työelämätaitoja eli työyhteisötaitoja kuten aktiivisuutta, kriittisyyttä ja itseohjautuvuutta. Tällöin jatkuva itsen kehittäminen, oppimisvalmius sekä elämänhallintataidot korostuvat. (Manka ja Manka 2018, 17.) Ihmiseltä vaaditaan tämän päivän työelämässä paljon ja erilaiset stressi- ja uupumusoireet ovat monen työntekijän arkipäivää. Vuoden 2019 opetusalan työolobarometrin mukaan 39 % vastaajista koki erittäin tai melko paljon työperäistä stressiä ja 37 % koki itsensä poikkeuksellisen väsyneeksi erittäin tai melko usein. Silti vastauksissa kansan- ja kansalaisopistojen sekä musiikkioppilaitosten opettajat kokivat vähiten työperäistä stressiä verrattuna muiden oppilaitosten opettajiin. (Golnick ja Ilves 2019, 21.) Vuonna 2019 Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän Työolobarometrin mukaan uupumuksen oireet olivat melko yleisiä palkansaajilla, sillä lähes puolet palkansaajista oli tutkimuksen mukaan kokenut uupumukseen liittyviä oireita. Uupumuksen oireet olivat yleisempiä naisilla, ylemmillä toimihenkilöillä sekä julkisen sektorin työntekijöillä. Uupumusoireet olivat yhteydessä työn henkiseen rasitukseen ja kiireeseen. (Keyriläinen 2019, 131, 142.) Jyväskylän yliopiston tutkimuksen mukaan kolmannes luokanopettajista koki stressiä paljon tai melko paljon. Työn kuormittavuutta lisäsivät työn suuri määrä, työn imu, tuen puute, töiden kasaantuminen, opetuksen ulkopuolinen työ sekä kokemus, ettei pysty vaikuttamaan hallinnon päätöksiin. (Lerkanen ym. 2020, 33.)

Nykypäivän työelämässä on epäkohtia, jotka heikentävät työhyvinvointiamme. Työkuormitukseen johtavia ongelmia ovat työsuhteeseen liittyvä turvattomuus, työyhteisöjen johtamis- ja ilmapiiriongelmat, tiedonkulun ja palautteen saamisen puutteellisuus, palkkauksen haasteet sekä kehittymisen, kilpailukyvyyn ja tuloksellisuuden haasteet. (Rauramo 2008, 9–10.) Mankat lisäävät listaan myös suuren työnmäärän, hallinnan puutteen, vähäisen palkitsevuuden, koetun epäreilouden, arvostiriidat sekä oman persoonan (Manka ja Manka 2018, 177–178). Näitä aiheita käsittelemme myös opinnäytetyössä.

Musiikki on ammattina motivoiva ja palkitseva, mutta myös fyysisesti ja henkisesti rasittava. Voimakas stressi kuitenkin vaikuttaa soittamiseen ja laulamiseen heikentävästi. (Harra 2004, 22.) Ääni instrumenttina on psykofyysinen kokonaisuus ja sen toimintaan vaikuttaa kehon ja mielen vointi enemmän kuin mihinkään muuhun instrumenttiin. Laulopedagogit tekevät työtä omalla kehollaan ja persoonallaan. Ei riitä, että olisimme hyviä pedagogeja vaan meidän tulee olla myös instrumenttimme asiantuntijoita. Opettajan työ on vaativaa ihmissuhde- ja asiantuntijatyötä, jota leimaavat fyysiset, sosiaaliset, psykologiset, kognitiiviset ja emotionaaliset kuormitustekijät (Yrttiaho ja Posio 2021, 28–31).

Työni tausta ja kiinnostukseni aiheeseen juontaa juurensa omasta uupumuskokemuksestani ja tämän tuottamasta esiyymmärryksestäni aiheeseen. Sairastuttuani itse kolme kertaa työuupumukseen koin, että henkisen tuen puute, ympäristön ymmärtämättömyys, vertaistuen ja tiedon puute sekä häpeä ja tuomituksi tulemisen pelko olivat suurimmat syyt, miksi halusin alkaa tutkia aihetta tarkemmin. Lähes jokainen tekemäni haastattelu alkoi lauseilla: ”Olenkohan ollut tarpeeksi uupunut?” tai ”Mietin uskallanko olla sinuun yhteydessä”. Työuupumus aiheena on haastava, sillä sen taustalla on aina yksilöllinen kokemus eikä se Suomessa ole virallinen diagnoosi. Ymmärsin itsekin kyseenalaistaneeni omia uupumuskokemuksiani ja aiheen kiinnostavuutta pitkään. Edellä mainitut pohdinnat kertovat hyvin stigmasta, joka liittyy työuupumukseen ja mielenterveyden ongelmiin musiikin kentällä ylipäänsä. Haastateltavien kysymykset vahvistivat uskoani siihen, että olen oikealla tiellä ja että laulopedagogien työuupumukselle on annettava kasvot.

Muusikoiden ja pedagogien työhyvinvointia on käsitelty useammassa opinnäytetyössä ja tutkimuksessa aiemmin. Harra (2004) tutki väitöskirjassaan muusikoiden epäsuotuisia stressikokemuksia ja niiden hallintaa, Putkonen (2012) on tutkinut pedagogien ammatti-identiteettiä ja opettajuutta, Pastuhov (2016) on tutkinut keikkamuusikoiden työhyvinvointia, Kaakko (2016) viulistien työhyvinvointia, Sihvonen (2017) käsittelee orkesterimuusikoiden työhyvinvointia, Smolander (2018) säestäjän työn vaatimuksia ja voimavaroja työhyvinvoinnin näkökulmasta, Pietilä (2018) työhyvinvoinnin muodostumista musiikkioppilaitoksissa, Stenfors ja Niskavaara (2018) puolestaan keikkamuusikoiden työelämänlaatua ja vaikutusmahdollisuuksia työhön sekä työyhteisön ristiriitoja. Kujanpää (2020) on tutkinut musiikinopiskelijoiden hyvinvointia ja ajankäyttöä. Kaikissa näissä aiemmissa töissä työn näkökulma on ollut työhyvinvointi. Työuupumusta ja uupumusta

aiheuttavia kuormitustekijöitä on sivuttu tai selvitetty lähes kaikissa töissä, mutta työuupumukselle ei kukaan ollut aiemmin antanut kasvoja eikä se ole ollut töiden päätutkimuskohde. Halusin opinnäytetyöni avulla tutkia, miksi laulupedagogit uupuvat.

Työni tavoitteena on kuvata laulupedagogien työuupumusta kokonaisvaltaisesti. Tietoa voidaan hyödyntää niin musiikin koulutuksessa kuin esimiestyössä. Vaikka työni käsittelee laulupedagogien työuupumusta, on sen sisältö sovellettavissa myös muille instrumenteille. Ymmärrän, etten pysty puuttumaan tai muuttamaan työlläni kaikkia laulupedagogin työn ongelmakohtia, mutta toivon, että pystyisin työlläni avaamaan keskustelua, muutamaa asenteita, poistamaan häpeää, lisätä voimavaroja ja antaa vertaistukea niille, jotka kamppailevat oman uupumuksensa kanssa. Ette ole yksin.

Kiitän koko sydämeistäni kaikkia niitä rohkeita ja upeita haastateltavia, jotka tulivat kertomaan oman, tärkeän tarinansa!

2 Tutkimuksen toteutus

Valitsin opinnäytetyöni tutkimusstrategiaksi kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, sillä kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on nostaa esille toimijoiden tulkintoja ja nostaa niitä esille sekä antaa ääni rajatulle ryhmälle (Hakala 2018, 22). Rajasin työni alkuvaiheessa laulupedagogeihin, sillä ääni instrumenttina on psykofyysinen kokonaisuus, joka mahdollistaa uupumuksen tarkastelemisen niin psyykkisestä kuin kehollisesta näkökulmasta. Lisäksi koin, että itselläni oli tarpeeksi esiymmärrystä aiheesta. Halusin oman opinnäytetyöni avulla antaa äänen uupuneille laulupedagogeille, lisätä tietämystä laulupedagogien työuupumuksesta ja selvittää, mitä uupuneelle tapahtuu tämän uuvuttua. Tutkimuskysymysteni avulla halusin selvittää laulupedagogien kokemuksia kokonaisvaltaisesti, mutta myös yksilön ainutkertaisena kokemuksena.

Tutkimuskysymykset

1. Mitkä ovat uupumukseen johtavat tekijät?
2. Miten uupumus on oireillut ja mitä vaikutuksia sillä on ollut?
3. Löytyykö sairastuneilta yhteisiä tekijöitä?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla halusin selvittää, miten työuupumus on kehittynyt, mitkä syyt johtivat uupumukseen sekä mikä tekee laulopedagogin työstä kuormittavaa. Toisen kysymyksen avulla halusin selvittää, miten uupumus on koettu, miten uupumus oireili, mitä vaikutuksia uupumuksella on ollut muun muassa ammatilliseen identiteettiin ja instrumentin hallintaan. Kolmas kysymys oli kokoava kysymys, jonka avulla voidaan selvittää, miten uupumusta voitaisiin ehkäistä, mikäli haastateltavilta löytyisi yhdistäviä tekijöitä. Lisäksi halusin selvittää, miten uupumukselta olisi voitu välttyä, millaista tukea olisi kaivattu sekä millä keinoin uupumuksesta on selvitty.

Aineiston hankinta

Opinnäytetyön aineistonhankintamenetelmäksi valikoitui haastattelututkimus, sillä se sopii sellaisiin tutkimuksiin, joissa halutaan kuulla ihmisten mielipiteitä, käsityksiä ja uskomuksia sekä kun haluamme ymmärtää, miksi ihmiset toimivat kuten toimivat (Hirsjärvi, Hurme 2004, 11). Lisäksi haastattelu sopi aiheeseeni, koska tiesin jo ennalta, että aiheeni tuottaa monitahoisia ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia sekä halusin tutkia arkaa aihetta, johon kyselytutkimuksella ei olisi mahdollista saada tarvittavia vastauksia (Hirsjärvi, Hurme 2004, 35). Aineistonkeruumetodina haastattelu toimi sen joustavuuden takia. Sen avulla pystyy oikaisemaan väärinkäsityksiä, keskustelemaan sekä selventämään aiheita (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 73). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 206) mukaan haastattelun luotettavuuden ongelmana on, että haastattelussa on taipumuksena antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Omassa työssäni tämä ei ollut ongelma, sillä rajasin aiheeni työuupumuksen kokeneisiin laulopedagogeihin ja koin, että heistä kaikki halusivat kertoa oman tarinansa rehellisesti. Epäilin alkuun, että ongelmana omassa aineistonkeruussani tulisi olemaan se, että sairauksista ja vajavuuksista vaiaetaan mielellään, kuten Hirsjärvi, Sajavaara ja Remes (2009, 207) varoittavat. Kuitenkin koin, että kaikki haastateltavat uskalsivat avautua erittäin arkaluontoisesta aiheesta, ja saatuaamme luotua luottamuksellisen suhteen, materiaalia tuli todella paljon. Luottamus

onkin tutkimushaastattelun tärkein ominaisuus ja tulokset riippuvat siitä, onko haastatteluvien ja haastattelijan välille muodostunut luottamussuhde vai ei (Eskola ja Suoranta 2005, 93).

Aineistokeruumenetelmäksi valikoitui eri haastattelutyypeistä teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu, josta puhutaan myös tutkimushaastatteluna. Teemahaastattelu on muodoltaan avoin, jolloin haastateltava pääsee puhumaan vapaasti, mutta ennakoon valitut teemat takaavat sen, että jokaisen haastateltavan kanssa pystyy käymään samat asiat läpi, mikä auttaa myös analyysivaiheessa (Eskola, Suoranta 2005, 87). Valitsin teemat tutkimuskysymysteni pohjalta ja kävimme jokaisen haastateltavan kanssa läpi kaikki teema-alueet. Teemojen avulla koin saavani selkeämpiä vastauksia, jotka helpottaisivat minua myös analyysivaiheessa. Tutkimuskysymyksiin pohjautuvien teemojen avulla pyrin selvittämään laulupedagogien työuupumusta kokonaisuutena. Haastattelukysymykset pohjautuivat tutkimuskysymyksiin ja niiden lisäkysymyksiin. Haastattelukysymysten lisäksi esitin tarkentavia kysymyksiä esille tulleisiin aiheisiin. Kysymykset liittyivät esimerkiksi hoitoon, diagnooseihin ja sairaslomiin.

Tutkimuksen eettisyys

Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin hyvän tutkimuskäytännön periaatteita, jossa kunnioitettiin tutkittavan ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta sekä oikeuksia. Haastatteluissa käsiteltiin arkaluontoisia tietoja tutkittavan terveydestä, jolloin anonymiteetin turvaaminen oli tärkeää. Tein aluksi tietoturvasuunnitelman, jossa todettiin, että tutkimuslupaa ei tarvita, mutta henkilötietojen käsittelyperusteena tarvitaan suostumus. Haastattelupyyntöön (liite 2.) vastanneille lähetettiin tiedote tutkimuksesta sisältäen tietosuojaselosteen (liite 3.) sekä suostumus tutkimukseen osallistumisesta, jossa annettiin lupa arkaluontoisten tietojen käsittelyyn (liite 4.). Haastateltavia informoitiin itse tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelystä. Suostumukset kerättiin kirjallisesti paperisena ja koronapandemian vuoksi sähköisesti skannattuna. Suostumukset on tallennettu tekijän tietokoneen kovalevyllä omaan tiedostoon numeroituna, jolloin nimitietoja ei ole näkyvissä. Tietokone ja tiedosto on suojattu salasanalla. Nimitietoja käsiteltiin ainoastaan suostumuslomakkeessa, jonka jälkeen haastattelut on koodattu. Allekirjoitettuja suostumuslomakkeita säilytetään koko tutkimuksen ajan ja opinnäytetyön valmistuttua ne hävitetään.

Haastattelut suoritettiin Zoom-sovellusta käyttäen tai puhelimitse. Haastattelut nauhoitettiin erillisen äänentallentimen muistikortille, josta ne siirrettiin tietokoneen kovalevylle omaan kansioon mp3-muodossa koodattuna. Tietokoneeseen ja kansioon on salasana. Muistikortti tyhjennettiin heti siirtämisen jälkeen. Aineisto analysoitiin koodattuna. Anonymiteetin suojaamiseksi haastattelut numerointiin haastattelu- ja litterointivaiheessa. Ne säilytetään tekijän koneella tutkimuksen ajan ja poistetaan tutkimuksen loputtua.

Aiheen arkaluontoisuuden takia olen pyrkinyt suojaamaan haastateltavien identiteettiä. Anonymiteetin takaamiseksi en viittaa yksittäisiin haastatteluihin tai haastateltaviin opin- näytetyössäni. Ennen julkaisua haastateltavat lukivat valmiin oppinäytetyön läpi ja tarkastivat sisällön anonymiteetin suojaamiseksi. Haastateltavat antoivat suostumuksensa työn julkaisuun.

Työni tausta ja kiinnostukseni aiheeseen juontaa omasta kokemuksestani ja esiymmärryksestäni aiheeseen Oma tutkijan positioni teki työstä välillä eettisesti haastavaa, sillä oma kokemukseni aiheutti sen, että olin lähellä tutkimusaihetta. Eskola ja Suoranta (2005, 19) kirjoittavat kuinka hypoteesittomuus olisi tärkeää, eli ettei tutkijalla olisi ennakko-olettamuksia tutkimuksen tuloksista tai tutkimuskohteesta. Koin tämän välillä vaikeaksi, sillä oma esiymmärrykseni ja oma kokemukseni uupumuksesta toimivat esiolettuksina ja niin sanottuina työhypoteeseina, kuten Eskola ja Suoranta (2005, 19–20) kirjoittavat, koko prosessin ajan. Tästä johtuen minun piti palauttaa itseni useasti analyysi- ja kirjoitusvaiheessa tutkijan asemaan, etteivät omat oletukseni ja kokemukseni vaikuttaisi työhöni.

Aineisto

Halusin haastatella työhöni laulopedagogeja, jotka ovat kokeneet työuupumuksen. Laulopedagogit ry lähetti tiedotteen (liite 2.) haastattelusta omille jäsenilleen sekä julkaisi tiedotteen omilla Facebook- sivuillaan. Julkaisin itse tiedotteen (liite 2.) Voice Teachers United -sivustolla Facebookissa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina aiheen arkaluontoisuuden takia. Haastattelut toteutettiin koronan takia etänä joko Zoom – sovellusta tai puhelinta käyttäen.

Haastattelupyyntöön vastasi yhteensä seitsemän haastateltavaa. Haastateltavien sukupuolella ei ollut merkitystä haastattelujen sisältöön, joten en koe tarpeelliseksi tuoda

esille haastateltavien sukupuolta. Kaikki haastateltavat olivat uupumuksen aikana työelämässä ja osa opiskeli työn ohessa. Yksi haastateltavista oli joutunut jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle uupumuksen takia. Kaksi haastateltavista oli uupumuksen aikana vakinaisessa työsuhteessa ja viisi toimi joko yrittäjänä tai tuntiopettajana useassa eri oppilaitoksissa tai sekä-että. Suurin osa haastateltavista oli valmistunut musiikkipedagogiksi 2010-luvulla eri ammattikorkeakouluista. Osa haastateltavista oli kokenut useamman uupumuksen.

Haastattelut etenivät siten, että kerroin alkuun lyhyesti mistä tarpeesta ja taustasta työn tekeminen lähti. Tähän liittyi se, että kerroin oman tarinani. Usein kävi niin, että vasta kun haastateltava kuuli oman tarinani, he uskaltautuivat puhumaan suoraan ja avoimemmin. Tällöin haastattelija koettiin tutkijan roolin lisäksi tasavertaiseksi hänen oman kokemuksensa kautta. Alustuksen jälkeen annoin haastateltavan kertoa oman tarinansa omin sanoin. Sen jälkeen käsitelimme jokaisen kanssa samat kysymykset ja tema-alueet, mikäli ne eivät tulleet esille haastateltavan omassa tarinassa.

Analyysi

Toteutin opinnäytetyöni analyysin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Aineistolähtöisessä analyysissä teoria rakentuu aineistosta käsin ja sitä kannattaa käyttää Eskolan ja Suorannan (2005, 19) mukaan, mikäli halutaan tietoa jonkin ilmiön olemuksesta. Aineistolähtöiselle analyysille tyypillisesti litteroin haastattelut sanatarkasti, luin ja perehdyin teksteihin, pelkistin aineistoa moneen otteeseen, ryhmittelin aineistoa ja viimeiseksi muodostin ylä- ja alaluokkia, jonka jälkeen loin niistä teoreettisia käsitteitä aivan kuten Tuomi ja Sarajärvi (2002, 110–111) ohjeistavat. Tuomen ja Sarajärven (2002, 115) mukaan aineistolähtöisen analyysin tehtävänä on yhdistellä käsitteitä, joiden avulla saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Koska olin jo haastattelussa teemoitellut aihealueet, se teki analyysistä helpompaa. Materiaalin elämänläheisyys teki analyysin myös äärimmäisen mielenkiintoiseksi, aivan kuten Hirsjärvi ja Hurme (2004, 135) kirjoittavat.

Haastattelujen kestot vaihtelivat kolmesta tunnista neljään tuntiin. Tämän takia aineiston koko oli suuri, vaikka haastatteluja oli määrällisesti vähän. Aineiston koosta johtuen koin rajaamisen, litteroinnin ja analyysin haastavaksi, mutta aineiston koko kertoo ehkä siitä, mistä Hirsjärvi ja Hurme (2004, 135) kirjoittavat, että kun haastateltavan ja haastattelijan välillä on kehittynyt syvä dialogi, myös materiaali on rikasta.

3 Stressistä työuupumukseen – uupumuksen lyhyt oppimäärä

Stressi kuuluu ihmisen elämään ja saattaa jopa parantaa ihmisen suorituskykyä (Pietikäinen 2019, 25). Jokainen meistä on joskus kokenut olevansa stressaantunut ja uupunut, mutta missä menee stressaantuneisuuden ja uupumuksen raja?

Saattamme kokea suoritusstressiä työ- tai kouluelämässä, kun deadlinet kolkuttelevat ovella tai emotionaalista stressiä, kun siviilielämässämme tapahtuu muutoksia (Pietikäinen 2019, 26). Jokaisella meistä on erilaiset näkemykset siitä, mitkä asiat aiheuttavat meille stressiä ja mikä on stressiä (Juuti ja Salmi 2014, 51). Kuitenkin periaate on kaikilla sama; stressaannumme sellaisista asioista ja tilanteista, jotka uhkaavat tasapainoamme (Kasslin-Pottier 2009, 78). Stressitutkimuksessa työn vaatimusten ja hallinnan mallissa katsotaan, että mitä vähemmän työssä on päätösmahdollisuuksia ja psykologista kuormittavuutta, sitä kuluttavampaa se on. Toinen ulottuvuus on, että työn vaatimukset antavat joko positiivista tai negatiivista painetta riippuen siitä, pystyykö työntekijä vastamaan paineeseen. Kolmas ulottuvuus on sosiaalinen tuki, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. (Manka ja Manka 2018, 65.)

Pitkittyneen eli kroonisen stressin taustalla piilee usein laukaisevia tekijöitä kuten läheisen menetys tai elämänmuutos, pitkän aikavälin kuormitustekijöitä kuten työn kuormittavuus, altistava tekijä kuten perimästä tuleva herkkyys reagoida stressiin sekä ylläpitäviä tekijöitä kuten huonot elämäntavat. Suojaavia tekijöitä taas ovat esimerkiksi ihmissuhteet ja siitä tuleva sosiaalinen tuki. Normaalista stressistä uupumuksen kehittymiseen vaikuttavat myös yksilön hallinta- eli coping-keinot sekä henkilön jaksamista tukevat ajattelu- ja toimintamallit. (Nurmi 2020, 18–19; Pietikäinen 2019, 32–33.)

Stressin ja uupumuksen ero on muun muassa se, että stressistä palautuu ponnistelua vaatineen vaiheen jälkeen levolla (Karjalainen 2020, 39). Uupumus on siis pitkittyneen, haitallisen stressin aiheuttama ylikuormitustila, kun keho ja mieli eivät pääse kunnolla palautumaan ponnistelusta ja keho on alkanut pitää epänormaalia tilannetta normaalina (Pietikäinen 2019, 31–36). Maslachin ja Leiterin mukaan työuupumus on pitkittyneen työstressin seuraus, joka koetaan ylitsepäsemättömänä uupumuksena, kynnistymisenä, osaamattomuuden, arvottomuuden ja saamattomuuden kokemuksina työtä kohtaan (Arajärvi ja Thesleff 2020, 610). Maslachin mukaan ihmisillä, jotka työskentelevät ihmisten kanssa, joilla on huolia ja ongelmia, on todennäköistä uupua (Harra 2004, 37).

Työuupumuksen kehittymisen malleja ovat mm. Chernissin malli, Golembiewskin vaihemalli, Maslachin ja Leiterin prosessimalli sekä Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoria. Nykyään myös työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (TV-TV-malli) sekä muita stressimalleja on sovellettu työuupumuksen synnyn selittämisessä. (Kinnunen ja Hätinen 2005, 41–45.) Työuupumuksen kehittymistä kuvaavista malleista vanhin ja vallalla oleva on Leiterin ja Maslachin kolmen osa-alueen prosessimalli, jota ammattilaiset käyttävät. Siinä ensimmäinen reaktio on uupumisasteinen, emotionaalinen väsymys, joka syntyy työn vaativuudesta ja pitkittyneistä ristiriidoista, sitä seuraa suhtautumisen muuttuminen työhön eli kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Kinnunen ja Hätinen 2005, 43–44). Schaufelin ja Enzmannin mallin mukaan työn kuormitustekijät kuten tavoitteiden saavuttamattomuus ja sosiaalisen tuen puute tai Kalimon ryhmän mukaan yksilölliset tekijät vaikuttavat uupumuksen kehittymiseen (Tuunainen, Akila ja Räisäsen 2011).

Työuupumuksen syntyyn vaikuttavat Maslachin ja Leiterin henkilön ja työn yhteensopivuuden mallin mukaan työn kuormittavuus, mahdollisuus vaikuttaa ja ottaa vastuuta sekä vaadittavien resurssien ja olosuhteiden saatavuus, palkan ja palkkioiden riittävyys suhteessa työn määrään ja vaativuuteen, kokemus yhteisöllisyydestä, koettu oikeudenmukaisuus ja reiluus kohtelussa sekä yksilön ja työn arvojen ja tavoitteiden vastaavuus. Mitä enemmän näissä osa-alueissa on puutteita, sitä todennäköisempää on sairastua työuupumukseen. (Arajärvi ja Thesleff 2020, 613–614.)

Maslachin ja Schaufelin mukaan uupumuksella on todettu olevan viisi ulottuvuutta: Psykkis-henkinen uupuminen ja väsymys, primaarit psyykkishenkiset ja käyttäytymisoiheet, työperäiset ja ei psyykkisiä häiriöitä kokeneiden ihmisten oireet sekä vähentynyt tehokkuus ja suorituskyky (Harra 2004, 37). Uusimman, Schaufelin, DeWitten ja Desartin uupumuksen käsitteellisen mallin mukaan uupumuksen oireet jakautuvat ensisijaisiin ja sekundaarisiiin. Ensisijaisia oireita ovat krooninen väsymys, kognitiivisen hallinnan häiriöt, tunteiden hallinnan häiriöt ja henkinen vetäytyminen. Toissijaisia oireita ovat masentuneisuus, psykologinen pahoinvointi sekä fysiologiset ja psykosomaattiset oireet. Kroonisella väsymyksellä tarkoitetaan väsymystä, joka ei lähde lyhyellä levolla. Kognitiivisen hallinnan häiriöt näkyvät muisti- ja keskittymishäiriöinä, tunteiden hallinnan häiriöinä eli herkistymisenä negatiivisille viesteille sekä omien tunteiden säätelyn vaikeutena. Henkiselä vetäytymiselä tarkoitetaan, että henkilö haluaa ottaa etäisyyttä toisiin ihmisiin ja asioihin, jotka rasittavat ja tuottavat pettymyksiä. Se liittyy kyynistymiseen sekä amma-

tillisen itsetunnon laskuun ja on tietynlainen selviytymis- ja suojautumismekanismi. Tois-sijaisista oireista masentuneisuutta ei pidä sekoittaa uupumukseen, vaikka niiden oireet ovatkin saman tyylliset. Uupunut ei kuitenkaan ole automaattisesti masentunut. Uupumus voi kuitenkin laukaista masennuksen. Psykologisella pahoinvoinnilla tarkoitetaan, että kuormittuneisuus voi laukaista ahdistuneisuutta ja paniikkikohtauksia. Fysiologiset oireet viittaavat siihen, että uupumus madaltaa kehon reagoitokykyä ja yliherkistää kaikelle uhkaavalle, jolloin elimistö on myös fysiologisesti kovilla. Tyypillisiä ovat uniongelmat. Psykosomaattisilla oireilla kuvataan fyysisiä oireita, jotka syntyvät psyykkisestä kuormi-tuksesta. (Mielenterveystalo 2020.)

En tutki opinnäytetyöni aihetta edellä mainittujen mallien mukaan, mutta mallien pohjalta voi olla kiinnostavaa tarkastella työni tuloksia. Mallien tehtävä on avata lukijalle, miten uupumus kehittyy, mitkä tekijät vaikuttavat uupumuksen syntyyn sekä kuvata oireita. Mallien tehtävä on selventää uupumuksen taustatutkimuksia lukijalle.

4 Miksi uuvuimme?

Seuraavissa luvuissa käsitelen uupumusta aineistoni pohjalta. Käytän osittain suoria lai-nauksia haastatteluista, joihin haastateltavat ovat antaneet suostumuksensa. Lainausten tehtävä on elävöittää tekstiä ja tuoda inhimillistä näkökulmaa tekstiin. Aiheen arka-luontoisuuden ja anonymiteetin turvaamiseksi en viittaa yksittäisiin haastatteluihin tai haastateltaviin.

Luvussa neljä käsitelen ensimmäisen tutkimuskysymyksen pohjalta noussutta aineis-toa. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla halusin selvittää, miten työuupumus on kehittynyt, mitkä syyt johtivat uupumukseen sekä mikä tekee laulopedagogin työstä kuor-mittavaa. Aineisto jakautui selkeästi kahteen eri kuormituskategoriaan. Jaoin uuvuttavat kuormitustekijät työhön liittyviin ja sisäisiin. Työhön liittyviin kuormitustekijöihin työssäni kuuluvat työhön tai työnteon tapaan liittyvät kuormitustekijät. Sisäisiin kuormitustekijöihin liittyvät yksilön sisältä tulevat erilaiset ajattelu- ja toimintamallit sekä persoonallisuuden ominaisuudet. Sisällön selkeyttämisen kannalta jako oli tarpeellista. Osa kuormittavista tekijöistä kuitenkin linkittyy molempiin kategorioihin.

4.1 Työhön liittyvät kuormitustekijät

4.1.1 Työn tuomat haasteet

Pitkät työmatkat, työn pirstaleisuus usealla eri paikkakunnalla, ylipitkät työpäivät sekä useat eri työnantajat olivat monen tuntiopettajana työskentelevän arkipäivää. Monella tuntiopettajana työskentelevällä haastateltavalla oli useampi työnantaja, mistä aiheutui se, että työ oli sekä päivä- että iltatyötä. Useammalle tuntiopettajana työskentelevälle vähintään tunnin työmatka yhteen suuntaan oli enemmän sääntö kuin poikkeus. Näistä syistä monen haastateltavan työpäivä venyi aamusta iltaan. Liian pitkät työpäivät ja myöhään iltaan painottuvat työajat aiheuttivat riittämätöntä palautumista, kun työn imu jäi päälle työpäivän jälkeen. Koska työ musiikkiopistoissa ja kansan- ja työväenopistoissa on iltapainotteista, koettiin, etteivät vapaat aamupäivät tuntuneet vapaa-ajalta. Ne käytettiin usein opetuksen suunnitteluun, omaan harjoitteluun ja opiskeluun palautumisen sijaan. Iltapainotteinen työ aiheutti usealla sen, että omat harrastukset jäivät ja kokemusta omasta vapaa-ajasta ei ollut. Lisäksi uni saattoi monella jäädä vähäiseksi tai oli katkonaista, mikä aiheutti sen, ettei palautumista päässyt tapahtumaan.

Tuntiopettajat toimivat oman opetustyönsä lisäksi omina sihteereinään ja kirjanpitäjinään. Koettiin, että monessa asiassa piti huolehtia palkanmaksua myöten kaikesta itse. Se jakoi myös mielipiteitä haastateltavissa. Toisaalta pidettiin miellyttävänä, ettei kukaan valvonut, vaan sai määrätä omista asioistaan yksin.

Viranhaltijoina tai yrittäjinä toimivat haastateltavat kokivat hallinnollisen työn ja yritystoimintaan liittyvän muun työn kuormittavan huomattavasti enemmän, kuin itse opetustyö. Yleisesti koettiin, että nimenomaan liiallinen työmäärä ja palautumisen vähyyt aiheuttivat uupumusta, eivätkä esimerkiksi omat henkilökohtaiset ongelmat tai huonot stressinsäätelykeinot.

Haastatteluissa tuli ilmi työsopimusrikkomuksia, ongelmia palkanmaksussa sekä erikoisia menetelmiä tuntien sopimiskäytännöissä. Haastatteluissa kävi ilmi, miten tunneista saatettiin sopia puhelimitse, ettei sähköpostiin jäisi "todistusaineistoa". Useissa tilanteissa tuntien sopiminen perustui luottamukseen, "koska näin on ennenkin sovittu". Tuntimäärät saattoivat kuitenkin muuttua sovitusta ja suunnitellusta. Suunnitellut kurssit saattoivat peruuntua vähäisen osallistujamäärän vuoksi yllättäen. Tämä teki tulevaisuuden suunnittelemisesta haastavaa, mikä koettiin kuormittavaksi tekijäksi.

Tuntiopettajat eivät myöskään saaneet aina vakinaiseen työsuhteeseen kuuluvia työsuhde-etuja kuten työterveyshuoltoa. Koettiin, että tuntiopettajilla on äärimmäisen huonot perusoikeudet ja se aiheutti kuormittavuutta. Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut työnantajan puolesta työterveyspalveluita käytettävään tai jos oli, niistä ei useassa paikassa informoitu asianmukaisesti työntekijälle tai ne olivat työn pirstaleisuuden takia eri paikkakunnalla.

Myös sairausajan korvauksissa oli erilaisia käytäntöjä eri oppilaitoksissa. Useammilla työpaikoilla ei ollut sijaiskäytäntöä. Osassa oppilaitoksissa ei sairausajan tunteja suosituttu korvaamaan ja joissakin tapauksissa poissaolot joutui itse korvaamaan. Tästä aiheutui usein aikatauluongelmia, joita esimerkiksi syksyisin oli vaikea toteuttaa kansalais- ja työväenopistojen lyhyiden lukukausien puitteissa.

Vuoden 2019 opetusalan työolobarometrin mukaan 53 % opettajista koki, että työtä on liikaa. Puolet opettajista ja 53 % esimiehistä koki, että töitä piti tehdä myös vapaa-ajalla. Kansan- ja kansalaisopistojen opettajat tekivät keskimäärin 21,2 ja musiikkioppilaitosten opettajat 10,4 tuntia viikossa oppituntien ulkopuolista työtä. (Golnick ja Ilves 2019, 2, 7.) Tämä kävi ilmi myös haastatteluissani. Taloudellisesti kannattamaton eli palkaton, työn ulkopuolella tehtävä työnteko aiheutti lähes kaikissa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Laulupedagogin työhön kuuluu paljon vapaa-ajalla tapahtuvaa suunnittelua, oppilaiden viesteihin vastaamista, etätehtäviä, joista ei makseta erillistä korvausta. Suuri vapaa-ajalle tehty työmäärä sekä palkaton, taloudellisesti kannattamaton työnteko aiheuttivat monessa haastateltavassa kuormittumista. Yleisesti koettiin, että työstä ei saa asiaankuuluvaa korvausta.

Vuonna 2017 voimaan astunut kilpailukyky sopimus, kiky, aiheutti haasteita jaksamisen kanssa usealle haastateltavalle. Moni opettaja teki suunnittelu- ja valmistelutyötä omalla vapaa-ajallaan palkatta useita tunteja viikossa, mutta useat työnantajat eivät määritelleet opetuksen suunnittelun olevan kikyä. Haastatteluissa ilmi tulleissa kilpailukyky sopimuksissa yli 10 viikkotuntia opettava tuntiopettaja oli velvollinen tekemään ilman erillistä korvausta muuta kuin opetustyötä 10 tuntia ja alle 10 viikkotuntia opettava 4 tuntia vuodessa. Velvoite koski myös tuntiopettajia, jotka opettivat koko lukuvuoden kestäviä kursseja. Kun tuntiopettajana toimivalla haastateltavalla oli useita työnantajia samaan aikaan, tästä seurasi työmäärän moninkertaista lisääntymistä. Haastateltavista erityisesti tuntiopettajina usean työnantajan palveluksessa työskentelevät kokivat kikyn kuormittaneen heidän jaksamistaan.

Palkanmaksukäytännöissä kävi ilmi erilaisia haasteita. Kaikkialla palkkaa ei maksettu asiaankuuluvalla tavalla. Palkoista joutui kiistelemään ja olemaan tarkkana, ettei palkkaa maksettu liian vähän tai liian paljon. Korona-ajalta ei meinattu maksaa palkkaa 14 vuorokaudelta opetuksen keskeytyksen ajalta, vaan siitä piti itse huomauttaa.

4.1.2 Ongelmia ilmassa – epäselvyyksiä työyhteisössä

Haastatteluissa ilmeni paljon epäkohtia työyhteisön toimintaan liittyen. Haluan kuitenkin korostaa, että olen kuullut haastatteluissani vain yhden osapuolen näkemystä työyhteisöjen ristiriitatilanteista.

Juuti ja Salmi kirjoittavat kirjassaan, kuinka työyhteisöt ovat tilanteita tulkitsevia sekä mielikuvia muokkaavia järjestelmiä, jossa kaikkien työntekijöiden tulkinnat toisen käyttäytymisestä muodostavat loppumattoman ketjun. Mikäli työyhteisön jäsenet eivät ole väleissä keskenään ja työyhteisössä vallitsee puhumattomuuden kulttuuri, työntekijät pettyvät helposti heille asetettuihin vaatimuksiin ja ajautuvat uupumukseen. (Juuti ja Salmi 2014, 98.) Työyhteisöt ovat erilaisten persoonien sulatusuuneja, mutta joissakin erilaiset toimintatavat, kommunikaatiotavat, arvovaltakysymykset, epäselvät työnjaot, puhumattomuus, arvostuksen ja kunnioituksen puute aiheuttivat ristiriitoja, epävarmuutta, stressiä ja uupumusta. Monessa työpaikassa vallitsi epäselvä työnjako. Kukaan ei tiennyt, mikä tehtävä kuuluu kenellekin ja mikä asia on kenenkin vastuulla. Tästä aiheutui usein tilanteita, jotka helposti johtivat konflikteihin. Opettajien työhyvinvointitutkimuksessa todettiin, että uupumus oli suhteessa koulun ilmapiiriin, resursseihin sekä esimiestyön laatuun (Lerikkanen ym. 2020, 38). Tämä tuli esille vahvasti myös omissa haastatteluissani.

Yhdessä haastatteluun osallistuneen työyhteisössä konfliktien selvittämiseen käytettiin ulkopuolista apua, mutta koettiin, että se enemmän pahensi kuin selvitti asioita. Kaksi haastateltavista oli ollut yhteydessä luottamusmieheen työyhteisön epäkohdista, mutta asia ei koskaan edennyt sen pidemmälle, sillä luottamusmies oli avuton ja vastaus oli ollut: ”tämä nyt on tällaista”. Koettiin, että ongelmien kanssa jäätiin yksin ja uupumusta aiheutti kun ”yrittää yksin taistella tuulimyllyjä vastaan”, kuten eräs haastateltava sanoi.

Osa haastateltavista koki, etteivät esimiehet ja hallinto ymmärrä haastateltavien mielestä käytännön opetustyöstä tarpeeksi, sillä usein ohjeet ja säännöt tulivat sellaiselta taholta,

jotka eivät tunteneet käytännön opetustyön haasteita tarpeeksi hyvin. Useassa työyhteisössä resursseja pienennettiin mutta samalla oppilasmääriä kasvatettiin. Opettajat kokivat olevansa uupuneita siihen, että tunnit lyhenivät, tuntimääriä pienennettiin mutta samalla oppilasmääriä kasvatettiin. Monessa kansan- ja työväenopistoissa ryhmäopetus oli joitakin vuosia sitten nouseva trendi. Ryhmäopetus kuitenkin tuotti haasteita opettajalle paljon enemmän kuin yksilöopetus. Osa haastateltavista koki ryhmäopetuksen huomattavasti kuormittavampana kuin yksilöopetuksen. Lisäksi osa haastateltavista koki, ettei hallinto ja esimiehet monestikaan olleet tietoisia millaisissa työolosuhteissa ja millaisten asioiden parissa erityisesti tuntiopettajat työskentelevät.

Työpaikkojen erilaiset käytännöt sekä perehdyttämisen ja tuen puute aiheuttivat epätie-toisuutta ja kuormittumista useassa haastateltavassa. Osa haastateltavista koki, että usein uusiin työtehtäviin perehdyttäminen oli puutteellista tai sitä ei saanut ollenkaan. Osa haastateltavista koki, että he jäivät yksin asioiden kanssa ja että “kaikessa piti pärjätä yksin”, kuten eräs haastateltava kertoi. Epäoikeudenmukaiseksi koettiin myös tilanteet, joissa työntekijä yritti saada tukea, muttei sitä saanut. Koettiin, että “olet itse vastuussa koko ajan muille, mutta työpaikka ei tule vastaan missään”, kuten eräs haastateltava kertoi. Koettiin, että tuen puute aiheutti monessa kuormittumista. Haastattelujen tuloksia tukee vuoden 2019 opetusalan työolobarometrin tulokset, jonka mukaan kansan- ja kansalaisopistojen opettajat kokivat saavansa heikoimmin tukea kuin muiden oppilaitosten opettajat (Golnick ja Ilves 2019).

Haastavaksi koettiin myös työympäristöt, joissa haastateltavat kokivat, että työyhteisössä haluttiin työntekijästä eroon, taustalla kuohui ja tukea ei saanut keneltäkään. Tällaisessa tilanteessa lisästressiä aiheutti, että opettaja halusi suojella oppilaitaan jättämällä työsuhteen ongelmat ja työyhteisön ristiriidat opetustilanteen ulkopuolelle. Halu suojella oppilaitaan ja halu keskittyä oppilaan tarpeisiin meni usein työpaikan ristiriitojen edelle.

Koettiin, että työpaikan ongelmat olivat usein vaiettu salaisuus, josta ei saanut puhua kenellekään. Osa haastateltavista koki, että osassa työpaikoista “ei ole tilaa ihmisille”, kuten eräs haastateltava totesi. Koettiin, että kaikki epäkohdat pitäisi vain sietää, sillä “muuten olet heikko tai vaativa ja hankala työntekijä”, kuten eräs haastateltava sanoi.

Hyvä paha esimies

Rehtorin tulisi olla työyhteisössä se henkilö, joka luo omilla teoillaan työyhteisöön avoimen ilmapiirin. Rehtorin tulisi olla myös opettajan viimeinen tuki, jos opettaja sitä kokee tarvitsevansa. (Aho, 2011, 117.) Hyvä johtaminen luo työpaikalle järjestystä, turvallisuuden sekä arvostetuksi tulemisen tunnetta (Uusitalo-Arola 2019, 187). Valitettavasti monessa haastatteluissa kävi ilmi, että näin ei aina ollut. Lähes kaikilla haastateltavilla oli ollut ongelmia esimiessuhteissa.

Esimiesten tavoittamattomuus, keskusteluyhteyden puuttuminen ja ymmärtämättömyys koettiin lähes jokaisessa haastattelussa kuormittavaksi tekijäksi. Moni esimies käyttää niin sanottua asiakaskeistä johtamistyyliä, jonka ongelmana on se, että siinä johdetaan asioita eikä ihmisiä, jolloin esimies koetaan helposti etäiseksi ja kylmäksi (Juuti ja Salmi 2014, 154–155). Erityisesti tuntiopettajina työskentelevät kokivat esimiehensä etäisiksi. Osa haastateltavista ei ollut koskaan tavannut esimiestänsä kasvotusten ja osassa kansalais- ja työväenopistoissa esimiehen kanssa hoidettiin vain välttämättömimmät, viralliset käytännön asiat. Tämän takia koettiin usein, että kynnys lähestyä esimiestä erityisesti henkilökohtaisempien asioiden tiimoilta oli korkea ja se aiheutti monessa epävarmuutta.

Keskusteluyhteyden puuttumisesta kertoivat myös tilanteet, joissa esimies ei vastannut koskaan puheluihin ja kaikki viestintä pyrittiin suorittamaan sähköpostitse tai että kommunikaatiota tapahtui vain silloin kun esimies oli itse innokas ottamaan yhteyttä. Keskusteluyhteyden puuttuminen ja erikoiset kommunikaatiotavat aiheuttivat usein epävarmuutta esimiestä ja tämän käytöstä kohtaan sekä aiheuttivat epäluottamusta työntekijän ja esimiehen välillä. Usealla haastateltavalla oli kokemuksia tilanteista, joissa yhteydenotto esimieheen tuntui siltä, että työntekijä häiritsi esimiestä yhteydenotollaan. Esimies saattoi kuulostaa ärtyneeltä ja sanoa jopa suoraan, “ettei hänellä ole aikaa keskustella tällaisista asioista” tai “ettei tämä ole minun asiani selvittää”. Pelko siitä, että suututtaa esimiehen “tyhmillä asioillaan” ja sitä myöten menettäisi työnsä, tuli ilmi useassa haastattelussa. Saatettiin siis jopa pelätä esimiehen epäasiallista käytöstä ja sen seurauksia. Haastatteluissa tuli ilmi myös tilanteita, jolloin koettiin, että esimies on innokas keskustelemaan vain silloin kun hän sitä itse haluaa ja siitä aiheesta joka häntä kiinnostaa, mutta jos työntekijä olisi halunnut keskustella jostain asiasta, se ei esimiehille sopinut. Koettiin myös, etteivät esimiehet olleet innostuneita keskustelemaan työpaikalla ilmenevistä epäkohdista.

Parissa haastattelussa kävi ilmi myös esimiehen asiaton käytös erilaisten konfliktien muodossa. Esimies oli saattanut menettää malttinsa ja haukkunut työntekijän aiheettomasti. Tällaiset tilanteet rikkoivat luottamuksen, vaikka asiaa olikin jälkeinpäin selvitetty.

Erytisesti tuntiopettajina eri oppilaitoksissa työskentelevät haastateltavat kokivat, että esimiehen tuen puute oli yksi merkittävästi kuormittava asia. Kokemukset siitä, että pitää pärjätä yksin eikä perehdytystä tai apuja esimiehen taholta annettu. Kaikki tuntiopettajina työskentelevät kokivat, etteivät esimiehet koskaan kysyneet heidän jaksamistaan tai kuulumisiaan.

Lisäksi työnantajan asenne esimerkiksi tuntiopettajien palkka- ja työsopimusasioihin saattoi haastateltavien kokemusten mukaan olla välinpitämätön. Työnantajilla saattoi olla myös epärealistisia odotuksia työntekijää kohtaan ja tietämättömyyttä työntekijän toimenkuvasta. Työnantajat saattoivat vaatia, että tuntiopettaja ottaisi enemmän tunteja tai kävisi pitämässä yhden tunnin muiden tuntien lomassa eri paikkakunnalla.

Useassa haastattelussa tuli ilmi kokemus, etteivät esimiehet välittäneet aidosti työntekijöidensä hyvinvoinnista. Koettiin, että esimiehillä saattoi olla paljon ideoita toiminnan kehittämiseen, muttei juurikaan ihmisten johtamisen taitoja. Lisäksi useissa työpaikoissa koettiin, että niissä ei johdettu esimerkillä.

Kollegoilla vai ilman

Useassa haastattelussa tulivat ilmi haastavat tilanteet ja ihmissuhteet kollegoiden kanssa, jotka kuormittivat jaksamista. Ristiriitatilanteiden taustalla oli usein luottamuspu-
laa, erilaiset arvomaailmat, erilaiset toimintamallit, kilpailu sekä kateus. Haastateltavat kokivat kollegoiden taholta yhteistyökyvyttömyyttä ja ymmärtämättömyyttä.

Kollegoiden välille saattoi muodostua hyvin holhoava ja toisen osapuolen ammatillista kasvua rajoittava suhde, jonka haastateltavat kokivat ahdistavaksi ympäristöksi. Työyhteisö ei toiminut tasa-arvoisesti, vaan toinen saattoi ylentää itsensä esimiehen asemaan, vaikka todellisuudessa molemmat olivat tehtävissään tasavertaisia.

Kollegoiden välillä saattoi olla paljon kommunikaatio-ongelmia; syylistämistä ja ymmärtämättömyyttä. Joissakin työyhteisöissä puhuttiin selän takana tai tutkintolautakunnissa

kollegat saattoivat kritisoida haastateltavien oppilaita, koska olivat eri linjoilla pedagogisesti kollegoidensa kanssa. Oppilaat siis joutuivat sijaiskärsijöiksi opettajien välisissä näkemyseroissa.

Haastatteluissa tuli ilmi myös haastateltavien kokemukset kollegoiden välisestä kateudesta ja kilpailusta. Haastateltavilla oli kokemuksia, joissa kollegat saattoivat pitää toisiaan uhkana. Työyhteisöjen tulisi tunnistaa, että kilpailu ja kateus verottavat työyhteisöjen kykyä jakaa positiivisiakin tuloksia (Nissinen 2007, 84). Keskinäisessä kilpailukulttuurissa menestys on mahdollista vain toisen epäonnistumisen avulla. Keskinäisen kilpailun riivaama työyhteisö ei pysty iloitsemaan toisten onnistumisista tai kysymään muilta apua. (Saarikoski 2006, 50–51.)

Erilaiset mielipide- ja näkemyserot aiheuttivat työyhteisöissä ongelmia kollegoiden välillä. Osa kollegoista saattoi kääntyä toisiaan vastaan, ja toisilla ei ollut mitään mielipidettä. Koettiin tilanteita, joissa yhteisissä keskusteluissa oltiin samaa mieltä työyhteisön epäkohdista, mutta kun asiasta mentiin puhumaan esimiehelle, kukaan ei uskaltanut sanoa mitään ja ongelma vyöryi yhden henkilön vastuulle.

Tuen puute ja yksinäisyys kuluttavat työntekijöitä joskus jopa enemmän kuin itse työ (Nissinen 2007, 28). Erityisesti tuntiopettajina kansalais- ja työväenopistoissa työskentelevillä, haasteena oli, ettei kollegoita ollut ollenkaan tai heihin ei ollut keskusteluyhteyttä tai kontaktia. Työ koettiin yksinäiseksi, sillä ei ollut ketään, jonka kanssa olisi voinut reflektoida opetustilanteita. Ismo Aho kirjoittaa väitöskirjassaan *Mikä tekee opettajasta selviytyjän?*, kuinka työyhteisö on opettajan selviytymisen kannalta oleellinen asia. Hänen mielestään jokaisella opettajalla tulisi olla työyhteisössä joku, jonka kanssa reflektoida työpaikan tapahtumia ja jos näin ei ole, korostuu ulkopuolelta tulevan tuen merkitys. (Aho 2011, 105.)

Haasteltavista kaksi ylisti omaa työyhteisöään ja kollegoitaan niin uupumusta edeltävänä aikana, kuin sen jälkeen. Näissä työyhteisöissä tuettiin toisia, kommunikointiin ja välitettiin aidosti. Eräs haastateltava sanoi, että: "Sain kollegoiltani sellaista tukea, aitoa välittämistä ja myötätuntoa, etten itse olisi ikinä osannut kenellekään sellaista antaa". Aho (2011, 117) kirjoittaaakin, kuinka parhaimmillaan toisiaan tukeva työyhteisö voivat tukea väsyntä kollegaa.

Mikä tekee siis työyhteisöistä niin erilaisia? Miksi jossakin paikassa ihmisten väliset ke-
miot tuntuvat toimivan ja toisissa konfliktit kärjistyvät?

4.1.3 Turvattomuutta, kilpailua ja arvostuksen puutetta

Nykyisen työkuulttuurin aikana ei voi olla varma työstään, edes johtaja. Työpaikat voivat kadota, vaikka työntekijät olisivat kuinka sitoutuneita ja kehittäisivät työtään ja osaamis-
taan. Psykologinen sopimus on murtunut, kun työntekijä ei voi enää luottaa, että tehdes-
sään parhaansa työnantaja ”palkitsee” hänet vakinaisella työsuhteella. (Manka ja Manka
2018, 27.) Tämä psykologisen sopimuksen murtuminen tuli esille niin monessa haastat-
telussa kuin omassa kokemuksessanikin. Se aiheutti haastateltavissa niin epävarmuutta
kuin katkeroitumista. Haastateltavat kokivat epäreiluna palkitsemisena sen, että itsen
jatkuva kehittämisestä huolimatta virkoja ei vakinaistettu. Jatkokoulutuksetkaan eivät
tuoneet haluttua turvallisuuden tunnetta. Omalla kohdallani kävi niin, että olin pitkään
rakentanut omanarvontuntoni työn ympärille. Olin ajatellut, että vain vakinaisen viran
saaminen osoittaisi oikean ammattitaitoni. Kun en saanut virkaa, omanarvontuntoni koki
kolauksen. Työntekijät saattavat kokea työsuhteen epävarmuuden palkitsemisen epärei-
luutena, kun ihminen on panostanut työhön paljon eikä saa siitä haluamaansa palkkaa
eli vakinaistamista (Räisänen ja Lestinen 2013, 8). Työsopimusten katkonaisuus ja vir-
kojen vähyys aiheuttivat kuormittumista erityisesti tuntiopettajina toimiville.

Määräaikaiset työt lisäävät epävarmuutta, joka heikentää hyvinvointia ja työasenteita.
Määräaikaiset voivat joutua heikompaan asemaan. He eivät voi osallistua koulutuksiin,
heillä on vähän vaikutusmahdollisuuksia työaikojen ja lomien järjestelyihin, lisäksi heidän
palkkakehityksensä voi jäädä jälkeen. (Mauno ja Kinnunen 2005, 191–192.) Työpaikan
menettäminen, työn jatkuvuuden epävarmuus ja turvattomuuden kokemukset sekä hen-
kilön omien voimavarojen sijoittaminen työhön ilman vastinetta syventävät uupumisoi-
reita ja vähentävät voimavaroja (Hakanen 2005, 211). Nämä tulivat vahvasti esille myös
omassa opinnäytetyössäni. Useassa haastattelussa koettiin, että erityisesti tuntiopetta-
jilla ei ole vaikutusmahdollisuutta omaan työhön ja tulevaisuuden suunnitteluun. Tun-
tiopettajien työsopimukset katkaistaan puolen vuoden välein, mikä aiheutti haastatelta-
vissa paljon epävarmuutta tulevaisuudesta sekä epäoikeudenmukaisuuden tunnetta.
Edes sellaisia tuntiopettajia, joilla on päätoimisuuden verran viikkotunteja, ei haluta va-
kinaistaa. Lisäksi virkoja on vaikea saada. Sen sijaan, että virkoja vakinaistettaisiin tai
päätoimisuuksia lisättäisiin, oppilaitoksissa tuntui olevan käytäntönä pitää listoillaan
useita tuntiopettajia. Koettiin, että ilman vakinaista virkaa työntekijä joutuu olemaan niin

sanotulla jatkuvalla koeajalla. Näyttämään ja osoittamaan omaa osaamistaan sekä tekemään ylimääräistä työtä osoittaakseen oman paikkansa.

Hakasen mukaan epävakaa työura, työn epävarmuus sekä heikko taloudellinen asema ovat altistavia tekijöitä työuupumukselle. Työn epävakaus lisää erityisesti epävakauden ja tyytymättömyyden tunnetta muilla elämänalueilla ja aiheuttaa siten yhteiskunnallista eriarvoistumista. (Hakanen 2005, 13 ja 101.) Tämä kävi ilmi myös omassa työssäni. Ainainen kilpailu työpaikoista aiheutti kuormitusta monessa. Kilpailu työpaikoista aiheutti helposti myös uskomuksia, että kaikki työt on pakko ottaa, ettei menettäisi työmahdollisuuksia jatkossakaan. Tai ei uskallettu luopua töistä, sillä pelättiin, ettei paluuta entiseen työpaikkaan enää olisi tai ei saisi muita töitä tilalle. Tämä aiheutti useassa haastateltavassa sen, että huonoissa työpaikoissa sinniteltiin väkisin, pelosta käsin. Kilpailu työpaikoista ja ainainen vertailu lisäsi monessa epäonnistumisen ja virheiden pelkoa, mikä puolestaan lisäsi kuormittavuutta. Kilpailu ja paineet työllistymisestä aiheuttivat etenkin nuoremmassa, perheellisyydestä haaveilevissa ja tuntiopettajina työskentelevissä haastateltavissa turvattomuutta. Koettiin, että kun ensin on joutunut tekemään paljon töitä ansaitakseen elantonsa opettamalla, olisi turhauttavaa joutua luopumaan töistä kokonaan ja takeita paluusta aiempiin töihin ei pitkän poissaolon jälkeen olisi. Tästä aiheutuu haastateltavien mukaan yhteiskunnallista eriarvoistumista.

Epävarmuus työn jatkuvuudesta leimasi erityisesti tuntiopettajina toimivien haastatteluja. Sovitut kurssit eivät välttämättä ala sovitusti, tunteja saattaa olla vähemmän kuin sovittu sekä korona-ajan tuoma stressi siitä, että työt voivat loppua milloin vain aiheuttivat taloudellista epävarmuutta sekä tulevaisuuden suunnittelun mahdottomuutta. Nämä aiheuttivat suurta turvattomuuden tunnetta haastateltavissa, mikä lisäsi työn kuormittavuutta merkittävästi. Epätietoisuus omasta tulevaisuudesta aiheutti haastateltavien mukaan haasteita myös opetustilanteisiin. Opetustilanteet, joissa opettajan tehtävä on ohjata oppilaille pedagogista jatkuvuutta vuosiksi eteenpäin ja tehdä oppilaan kanssa pitkän tähtäimen suunnitelmia, koettiin epäoikeudenmukaisiksi, sillä opettaja ei välttämättä edes itse tiennyt, jatkettaisiinko hänen omaa työsopimustaan seuraavaksi lukukaudeksi.

Turvattomuuden tunnetta lisäsivät myös erilaiset pelot työnantajaa ja töiden menettämistä kohtaan. Pelättiin, että mikäli puhuu esimerkiksi luottamusmiehelle työpaikan epäkohdista, se paljastuisi ja menettäisi sen takia työpaikkansa. Epävarmuus työn menettämisestä aiheutti epäonnistumisen pelkoa. Pelättiin virheitä ja sitä, että joku pääsisi huomauttamaan omista virheistä.

Opettajan selviytymisen kannalta on tärkeää, että opettaja kokee olevansa arvostettu. Henkilön omanarvontunto liittyy vahvasti koettuun arvostuksen tunteeseen. (Aho 2011, 120.) Hakanen (2005, 285) kirjoittaa, kuinka ihmisyydelle on tyypillistä ja tärkeää kokemus hyväksytyksi tulemisesta ja arvostuksesta. Tämän perustarpeen puuttuminen oli haastateltavilla osasyynä uupumukselle. Kun kokee, ettei saa arvostusta, siinä rikkoutuu ihmisen yksi perustavanlaatuisin perustarve. Hyvään työelämään kuuluu olennaisena osana se, että jokainen saa tukea ja arvostusta työyhteisössään (Juuti ja Salmi 2014, 37). Kokemukset siitä, ettei omaa työpanosta tai itsensä kehittämistä arvostettu työntekijän toimesta aiheutti mielipahaa lähes kaikissa haastateltavissa ja sen koettiin olevan yksi uupumuksen osatekijä.

Työnantajien välinpitämättömyys tai epäoikeudenmukaiseksi koettu käytös aiheutti kokemuksia arvostuksen puutteesta. Haastatteluissa kävi ilmi tilanteita, joissa työnantajan asenne esimerkiksi sijaisiin oli, että kuka tahansa voisi tehdä haastateltavan työt. Poissaoloista ilmoittaessa vastaus saattoi työnantajan taholta olla: ”Ota vaan joku siihen”. Haastatteluissa kävi ilmi myös tilanteita, joissa töitä tai vastuuta otettiin yhtäkkiä pois opettajalta lupaa kysymättä tai ilmoittamalla asiasta jälkikäteen. Töitä saatettiin antaa muille opettajille, joilla ei kuitenkaan ollut kyseisen opettajan koulutus- ja erikoistumistaustaa, johon moni oli opiskellut vuosia saadakseen kyseisen tietotaidon. Jos haastateltavat kysyivät esimieheltä perusteluja, niitä ei haastateltavat olleet saaneet tai vastaus saattoi olla: ”Eikö se ole sama, kuka sen kurssin vetää”. Koettiin, että työntekijän työpanosta, ammattitaitoa, erikoistumis- ja jatkokoulutuksia ei arvosteta. Tästä aiheutui kokemus, ettei työntekijällä ole enää vaikutusta työn lopputulokseen. ”Aivan kuin olisi sivustakatsoja omalla työpaikallaan”, sanoi eräs haastateltava.

Haastateltavien kokemuksen mukaan arvostuksen puute näkyy myös siinä, ettei virkoja vakinaisteta. Eräs haastateltava sanoi, että ”vaikka tekisi kuinka paljon ylimääräisiä töitä, ei silti rikastu, eikä kukaan tule sanomaan, että kun teet noin paljon töitä, niin me vakinaistetaan sinut”. Monen haastateltavan toimintaa leimasi itsensä kehittämisen halu, intohimoinen asenne työhön, ahkeruus sekä korostunut velvollisuuden tunto, ja kun koettiin, ettei töitä siltikään saa tai virkoja ei vakinaisteta, se aiheutti kyynistymistä. Koettiin, että yrittämisestä huolimatta ei työpaikalla tule nähdäksi ja kuulluksi, ja se lisäsi arvottomuuden tunnetta.

Palkkauksen pienuus aiheutti myös kokemuksia arvostuksen puutteesta yleisellä tasolla.

4.1.4 Vaativaa ihmissuhdetyötä ja myötätuntouupumusta

Laulupedagogin työ on vaativaa ihmissuhdetyötä, jota leimaa usein poikkeukselliset opettaja-oppilas-suhteet ja joka vaatii läsnäolo- ja ongelmanratkaisutaitoja. Poikkeukselliset opettaja-oppilas-suhteet tarkoittivat haastateltaville sitä, että suhde oppilaaseen on paljon läheisempi kuin esimerkiksi koulujen opettajilla. Opettajan työssä ovat läsnä niin empatia, myötätunto kuin sympatia. Empatia on myötäelämistä ja eläytymistä toisten tunteisiin, ja tilanteeseen kuin ne olisivat omia. Myötätunto on halua poistaa ja helpottaa toisen tunteita. Sympatia taas on kykyä kokea tunteita yhdessä ja syvää jakamista. Auttamistyössä ne ovat kaikki kanavia toisen aitoon ja kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen. (Nissinen 2007, 69–70.)

Laulutuntitilanteissa puhutaan usein herkistä asioista ja ollaan usein erittäin herkkien asioiden äärellä. Haastatteluissa kävi ilmi, miten moni pystyy laulutunneilla äänen ja musiikin avulla käsittelemään erilaisia tunnelukkoja ja monesti laulutuntien ja terapian raja oli häilyvä. Suurimmalla osalla oli kokemuksia myös siitä, että oppilaat saattoivat tulla laulutunnille kuin terapiaan. Se, että laulutunnilla tapahtuu myös muuta kuin laulamista, koettiin tärkeäksi ja arvokkaaksi, mutta sen toinen puoli saattoi monella olla myötätuntouupumus, jolloin oppilaan asiat tulivat liian lähelle haastateltavia itseään ja saatettiin eläytyä liikaa oppilaan tunnemaailmaan. Myötätuntouupumus oli yleistä erityisesti uransa alkuvaiheessa oleville, joilla itsen suojaamisen taidot olivat vielä puutteelliset. Myötätuntouupumus on kuormitustila, joka on seurausta jatkuvasta, empaattisesta toisen ihmisen kärsimyksen jakamisesta tai todistamisesta, jolloin ne alkavat kuormittaa auttajan mieltä. Myötätuntouupumus on psykofyysinen jännitystila, joka ilmenee fyysisinä stressireaktioina, sisäisenä turtuneisuutena, kyynisyytenä, ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä sekä ihmissuhdeongelmina kotona ja työssä. (Nissinen 2007, 54–55.)

Monissa työpaikoissa oppilasmateriaali saattoi olla hyvinkin vaihtelevaa. Monissa oppilaitoksissa oppilailla saattoi olla paljon henkisiä ongelmia, erittäin rajuja taustoja sekä sairauksia, jotka kaikki vaikuttivat tunteisiin. Kansalais- ja työväenopistoissa työskentelevien laulunopettajien oppilaat eivät tule tunneille pääsykokeiden kautta, mikä aiheutti usein oppilasmateriaalin kirjavuutta. Tämä koettiin niin hyvänä kuin huonona asiana. Toisaalta koettiin hyvänä, että kaikki saavat harrastaa ja kehittyä, mutta se vaatii opettajalta valtavan määrän tietotaitoa käsitellä muun muassa erilaisia oppijoita ja sairauksia, joita niissä oppilaitoksissa, joissa on pääsykokeet, ei tule välttämättä edes esille.

Haastavat tunteilanteet, oppilaiden erilaiset haasteet sekä aito halu auttaa oppilaita aiheuttivat useassa haastateltavassa myötätuntouupumuksen oireita. Useat haastateltavat peilasivat kehollisesti koko ajan toisia ihmisiä työssään sekä aistivat oppilaan kehon muutoksia oman kehonsa kautta. Jatkuva kehollinen peilaaminen sekä siitä johtuvan myötätuntouupumuksen koettiin olevan syy siitä, ettei missään ollut koskaan opetettu itsen suojaamista. Osa haastateltavista oppi suojaamisen vasta ns. ”kantapään kautta” joko uuvuttuaan tai terapian ansiosta.

Epätasapainossa olevat antajan ja saajan roolit aiheuttivat monessa uupumusta. Koettiin, että koko päivän on itse antajan roolissa. Ihmissuhdetyön kääntöpuoli oli myös se, että koska työ oli niin sosiaalista, ei haastateltavat jaksaneet enää tavata ystäviään ja lähipiiriään vapaa-ajallaan. Työ vei helposti kaikki voimat. Uusitalo-Arola (2019, 29) toteaa kirjassaan hyvin, että kun työ on vallannut suurimman osan ihmisen elämästä, se on tarkoittanut sitä, että jotain elämänalueita on täytynyt sulkeutua.

4.1.5 Koukuttava intohimo ja kokonaisvaltaiset opetusmenetelmät

Työn imulla tarkoitetaan positiivista tunne- ja motivaatiotilaa kohdistuen työhön ja siihen liittyy kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön (Hakaniemi 2005, 285). Ahon (2011, 130) väitöskirjan tuloksissa kävi ilmi, että työn imu ei olisi yhteydessä työuupumukseen vaan innostuneisuus työstä ja uusista asioista, tarmokkuus ja omistautuminen itseasiassa tukevat jaksamista. Haastattelujeni perusteella intensiivinen, kokonaisvaltainen ja ihmisläheinen, sekä monella myös terapeuttinen työote aiheuttivat uupumusta, mikäli itsen suojaamisen ja rajaamisen taidot olivat puutteellisia. Opetusalan työolobarometrin mukaan musiikkioppilaitoksissa ja kansanopistoissa työskentelevät ovat kaikkein innostuneimpia työstään ja kokivat, että työhön on miellyttävää syventyä (Golnick ja Ilves 2019, 29). Työuupumusta voidaan selittää myös yksilöllisen selitysmallin avulla, jonka mukaan uupumukseen johtava prosessi alkaa, kun henkilö on liian innostunut ja sitoutunut työhönsä tai työskentelee omassa ihanneammattissaan (Juuti ja Salmi 2014, 56). Henkilöt, jotka kokevat työnsä elämäntehtäväkseen, omistautuvat helposti työlleen täysin, jolloin rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille hämärtyy. Mitä omistautuneempi ihminen on työlleen, sitä suurempi riski sairastua uupumukseen toteaa myös Nurmi (2020, 36–37).

Kaikkien haastateltavien toimintaa leimasi intohimoinen suhtautuminen työhön ja kaikkeen, mitä ryhtyy tekemään. Oman intohimon kanssa työskenteleminen koettiin ns. kaksiteräiseksi miekaksi. Toisaalta työstä saa voimaa, mutta omat rajat hämärtyvät helposti. Työn imu oli usein niin suuri, että se jäi helposti päälle. ”Ei halua himmailla töissä”, sanoi eräs haastateltava. Halu antaa jokaiselle oppilaalle kaikkensa voi viedä omat voimavarat huomaamatta. Oman intohimonsa kanssa työskentelyn paradoksaalisuus kiteytyi erään haastateltavan sanoin, että ”En koe tehneeni mitään väärää. Olen tehnyt kuten sydän on sanonut, mutta minun kehoni ei ole kestänyt sitä”.

Useampi haastateltava toi esille intohimoisen suhtautumisen ihmisiin ja heidän tarinoihinsa. Monella haastatellulla oli aito halu tutustua oppilaisiinsa syvästi, halu auttaa oppilaita ehdoitta ja myös käyttämään tähän vapaa-aikaansa. Halu kohdata oppilaat aidosti ja läsnä olevasti vaikka omassa elämässä olisikin ollut haasteita, leimasi monen toimintaa. Ihmisten kohtaaminen antoi monelle voimaa silloinkin, kun itse koettiin olevan uuvuksissa. Myötännostumisen ja uuden oppimisen ilon todistamisen koettiin antavan paljon voimaa ja pitävän helposti myös ns. flow:ta yllä, jolloin palautumista ei päässyt tapahtumaan. ”Kiehtovat oppilaat ja laulun taika – ne antavat energiaa ja se jää päälle. Se antaa virheellisen kuvan omasta jaksamisesta ja silloin pystyy sietämään työpaikalla ilmeneviä epäkohtiakin liian hyvin”, täsmensi eräs haastateltavista.

Opettajan työhön kuuluu voimakkaasti holistinen elämäkatsomus, johon liittyy hyvin kokonaisvaltainen opetustapa sekä oppilaskeskeisyys. Kokonaisvaltaisessa opetustavassa korostuu oppilaan kokonaisvaltaisen kasvamisen ja kehittymisen tukeminen (Aho, 2011, 107 ja 138–139). Useampi haastateltava toi esille oman tapansa opettaa, joka oli hyvin kokonaisvaltainen. Vahva käsitys siitä, että ääni on osa psykofyysistä kokonaisuutta ohjasi monen käsitystä laulamisesta ja ohjasi siten pedagogista työtettä. Näiden seikkojen ei koettu välttämättä aiheuttavan uupumusta, mutta puutteelliset itsen suojaamisen taidot sekä rajaamisen haasteet tällaisissa tapauksissa saattoivat pahentaa uupumuksen oireita.

Usealla haastateltavalla oli hyvin terapeuttinen työote. Itsellenikin on sanottu: ”Sinä teet laulullista psykoterapiaa”. Useassa haastattelussa puhuttiin laulamisen käyttämisestä terapian välineenä ja laulunopettajan roolista terapeuttina. Moni oli kuullut kollegoiltaan tai lähipiiriltään: ”Sä et ole terapeutti, sä olet vain laulunopettaja”. Monelle haastateltavalle tämä aiheutti ristiriitoja neuvojen ja oman toiminnan välillä. Saatettiin kokea, että suori- tuskeskeinen, pelkkänä ”äänenavauskoneena” toimiminen ei ollut oma tapa tehdä töitä.

Erään haastateltavan sanoin: ” Olen tehnyt ”nyt vaan lauletaan”-päätöksen monta kertaa, muttei se meidän kaltaisilla ihmisillä tarkoita samaa kuin muilla”. Eräs haastateltava ratkaisi ongelman hienosti toteamalla: ”Emme ole terapeutteja, mutta olemme kanssakulkijoita” ja toinen haastateltava jatkoi: ”Me ei olla terapeutteja, mutta jos me ei huomioida ihmistä kokonaisuutena, niin me hylätään se ihminen eikä nähdä sitä ihmistä. Silloin ollaan vaan koneita, jotka suoltavat tekniikkaa”. Osa haastateltavista piti tärkeänä, että tunnilla saa näyttää ja purkaa tunteitaan ja opettajan tehtävä on kannatella. Tuli ilmi, että monen mielestä laulamisen keinoin voidaan käsitellä vaikeitakin asioita. Erään haastateltavan sanoin: ”Me autetaan ihmisiä olemaan kokonaisia”. Kuitenkin nousi vahvasti esille, että puhumisen sijaan, toiminta, eli laulaminen toimi terapeuttisena työvälineenä. Koettiin, että musiikki ja laulaminen voivat olla muutoksen mahdollistajia. Tällainen työote koettiin välillä intensiiviseksi ja kuormittavaksi.

Moni haastateltava koki, että läheiset suhteet oppilaisiin olivat tärkeitä keskinäisen luottamuksen saavuttamiseksi. Laulunopettaja on monelle oppilaalle tärkeä ihminen, ja se koettiin kunnia-asiana. Koettiin, että laulunopettamisen lisäksi ”toimimme usein henkisenä opettajana”, kuten eräs haastateltava sanoi. Koettiin, että laulun opiskelu voi parhaimmillaan olla hyvin syväluotaavaa ja auttaa oppilasta saavuttamaan unelmiaan myös muilla elämän osa-alueilla. Tällaisia tilanteita tuli ilmi haastatteluissa useita. Erään haastateltavan sanoin: ”Mun tehtävä on auttaa ihmisiä pääsemään yhteyteen omaan ääneen ja sitä kautta omaan luovuuteen”.

Voimakas kehollinen peilaaminen, kyky lukea ihmisiä sekä korostunut audiokineesteettinen korva aiheuttivat usein sen, että haastateltavat kokivat oppilaan tuntemukset omassa kehossaan. Monen toimintaa leimasi myös vahva intuition käyttö opetustilanteissa. Esille tuli myös näkökulma, että aina kun kohtaamme uuden oppilaan, opimme myös jotain itsestämme ja refleктоimme samalla myös omia kipupisteitämme ja joudumme kohtaamaan oman pimeän puolemme. Koettiin, että jos haluaa olla turvallinen opettaja, pitää myös osata kohdata, huomata ja käsitellä omia kipupisteitään. Reflektionissaan omaa toimintaansa ihminen kohtaa oman alitajuisen pimeän puolensa, jonka on torjunut pois tietoisuudestaan ja reflektioni on ensisijainen taito ihmisille, jotka haluavat kasvattaa muita (Juuti ja Salmi 2004, 162).

4.1.6 Esimerkin voima

Yhteisön ja sosiaalisen median luoma paine aiheutti useassa haastateltavassa huonoa omatuntoa omasta jaksamisesta. Sosiaalisessa mediassa kaikki saadaan näyttämään loistokkaalta, töillä ja työn määrällä kehuskellaan. Kun haastateltavat kokivat, etteivät täytä näitä ulkopuolelta tulevia normeja, se aiheutti monessa epävarmuutta ja kuormittumista. Tuntuu kuin yhteiskunnassamme olisi oikeutettua kehuskella kiireellään ja sillä, kuinka paljon jaksaa tehdä. Hyvää stressinsietokykyä pidetään ammattimuusikoiden stressikokemustutkimuksen mukaan myös pätevyyden mittarina (Harra 2004, 19).

Esimes vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön tunnelmaan ja toimii esimerkkinä, josta työntekijät omaksuvat toimintamalleja (Juuti ja Salmi 2014, 151). Kollegoiden ja esimiesten työnteon malli työyhteisöissä aiheutti helposti kuormittumista. Työpaikoilla saattoi olla malli, jossa oli normaalia tehdä töitä vapaa-ajalla ja palkatta. Haastateltavat kokivat, ettei ollut oikeutettua valittaa omaa jaksamattomuuttaan, koska muutkin työpaikalla osoittivat jaksavansa, elleivät jopa enemmän.

Yksi mielenkiintoinen haastatteluissa esiin tullut asia olivat roolimallit, tai niiden puute, sekä se, miten ne saavat ihmisen muokkaamaan omaa toimintaansa. Stenberg kirjoittaa siitä, miten jokaisella meillä on ollut historiassamme joku opettajan malli, jota olemme ihailleet ja siihen liittyy vahvasti se, että voimme tavoitella omassa opettajuudessamme niitä ominaisuuksia, joita olemme ihailleet. Ongelmana Stenbergin mukaan tässä on se, että jokainen opettaja on oma persoonansa, emmekä voi olla muuta kuin olemme. Jos tavoittelemme jonkun muun persoonan ominaisuuksia, unohtamme helposti itsemme emmekä luota omiin lahjoihimme. (Stenberg 2011, 22.) Haastatteluissa tuli esille tilanteita, joissa haastateltavalla oli opiskeluvaiheessa itsellä ollut opettaja, jonka haastateltavat kokivat, ettei opettaja ollut välittänyt oppilaistaan. Se ohjasi haastateltavan toimintaa siten, että hän halusi olla täysin erilainen opettaja kuin mitä hänellä itsellään oli ollut. Halu tehdä asiat toisin, uuvutti. Toinen osa haastateltavista kertoi kokemuksia, joissa itsellä oli aina ollut osaava, ymmärtävä ja läsnä oleva opettaja ja haastateltavien toimintaa ohjasi halu olla yhtä hyvä opettaja. Haasteena tällaisessa tilanteessa koettiin, että kun oppilasmäärät kasvoivat, eivät omat voimavarat enää riittäneet huolehtimaan jokaisen oppilaan tarpeista tai se aiheutti sen, että haastateltavat unohtivat omat tarpeensa. Molemmat toimintamallit aiheuttivat uupumusta.

4.2 Sisäiset kuormitustekijät

Tässä luvussa käsittelen sisäisiä kuormitustekijöitä uupumuksen muodostumisessa. Sisäisiin kuormitustekijöihin työssäni lukeutuu erilaiset ajattelu- ja toimintamallit. Monet sisäiset kuormitustekijät kehittyvät oppimisen tuloksena ja voivat aiheuttaa kuormittumista sekä kääntyä helposti henkilön omaa hyvinvointia vastaan (Nurmi 2020, 26). Erilaiset ajatus- ja toimintamallit ohjaavat toimintaamme ja niiden tarkoitus on auttaa meitä käsittelemään epämiellyttäviä ajatuksia ja tunteita (Pietikäinen 2019, 21). Uupumus on usein tulosta siitä, ettei vanhat toiminta- ja ajattelumallit enää toimi ja uupuneen pitää oppia muuttamaan niitä (Uusitalo-Arola 2019, 14).

4.2.1 Sairastuttavat luonteenpiirteet

Aineistosta löytyi paljon persoonallisuuteen viittavia termejä ja viittauksia. Persoonallisuus on ihmisen tapa tuntea, ajatella ja reagoida ja arkikielessä siitä puhutaan myös luonteenä. Persoonallisuuden ydin on temperamentti, joka on havaittavissa jo vastasyntyneillä. Persoonaa taas kehittyy ajan kanssa ja siihen vaikuttaa ympäristö. Persoonaa ei silti määrää toimintaamme täysin. Persoonallisuus ja temperamentti tekevät meistä uniikkeja yksilöitä. (Tevanlinna 2020, 96–98.) Hakasen (2005, 162–163) tutkimuksen mukaan persoonalla ei ollut suoranaista yhteyttä työuupumukseen, mutta ongelmaksi persoonan ominaisuudet muodostuivat vasta kun niihin lisättiin työkuormitusta. Kaikilla haastatelluilla oli persoonaan liittyviä haasteita, jotka hyvin todennäköisesti ovat vaikuttaneet uupumuksen kehittymiseen. Persoonallisuustekijät voivat olla niin myönteisiä kuin kielteisiä ominaisuuksia, jotka joko auttavat meitä selviytymään tai haittaavat hyvinvointiamme (Hakanen 2005, 284). Persoonallisuus voi myös vaikuttaa siihen, miten henkilö kokee työnsä ja miten hän reagoi stressaaviin työtilanteisiin (Mäkikangas, Feldt, Huhtala ja Hyvönen 2017, 182).

Korkea työmoraali, vastuu oppilaita ja työnantajaa kohtaan, korkeat henkilökohtaiset tavoitteet ja vaatimukset itseä kohtaan sekä paineet työstä olivat osasy uupumiseen monella. Korkea työmoraali ohjasi kaikkien haastateltavien toimintaa. Tunnollisuus oli osa monen persoonaa ja siten toimintaa ohjaava ominaisuus. Tunnollinen ihminen on yleensä järjestelmällinen, harkitseva ja velvollisuudentuntoinen, jolle on ominaista asettaa tavoitetasonsa korkealle (Tevanlinna 2020, 104). Ylitunnollisuuteen liittyy olennaisesti se, että työntekijä yrittää tehdä työnsä huolellisesti silloinkin, kun sillä ei olisi työsuorituksen onnistumisen kannalta mitään väliä. Tällöin henkilön on vaikea erottaa, mikä

on olennaista ja mikä ei. Ylitunnollisuuteen liittyy myös vaikeus vetää rajoja sekä luottaa siihen, että muutkin osaisivat hoitaa tehtäviä. (Nurmi 2020, 33.) Kaikki nämä ominaisuudet tulivat ilmi monessa haastattelussa. Työuupumukselle alttiita ovat sitoutuneet, tunnolliset ja ahkerat työntekijät (Juuti ja Salmi 2014, 58). Kaikki haastateltavat voisi luokitella jokaisen työnantajan unelmatyöntekijäksi. Haastateltavat kuvasit itsensä olevan velvollisuuden- ja vastuuntuntoisia, ahkeria ja työtä pelkäämättömiä työntekijöitä. Useassa haastattelussa kävi ilmi halu olla hyvä, luotettava ja aikaansaava työntekijä. Tutkimuksen mukaan velvollisuudentunto ominaisuutena osoittautui uupumukseen altistavaksi tekijäksi sellaisissa tilanteissa, joissa työn vaatimukset olivat suuret (Hakanen 2005, 159).

Myös kunnianhimo leimasi monen toimintaa. Kunnianhimo omaa työtä kohtaan, uteliaisuus, halu kehittyä ja oppia uutta, halu olla koko ajan vähän parempi ohjasi monen haastateltavan toimintaa. Moni haastateltava koki olevansa impulsiivinen, herkästi innostuva persoona, joka lähtee uusiin asioihin innolla mukaan miettimättä sen enempää omia resurssejaan ja voimavarojaan. Usein kävi niin, että vasta myöhemmin ymmärrettiin, ettei omat voimat ja aika riitä kaikkeen, johon oli impulsiivisesti lähtenyt mukaan.

Monen haastateltavan toimintaa leimasi myös suorituskeskeisyys. ”Koskaan ei ole valmis”-ajatus ajoi eteenpäin. Monessa haastattelussa kävi ilmi tilanteita, joissa myös vapaa-aikaa alettiin suorittaa. Käsitys tehokkuudesta ja vaatimukset itseä kohtaan leimasivat myös vapaa-aikaa.

Aito halu auttaa muita, muista välittäminen, muiden etusijalle laittaminen ohjasi monen haastateltavan toimintaa. Halu auttaa kaikkia aiheutti usein sen, että otti helposti liikaa töitä, eikä ymmärretty, että halu auttaa muita vaatii aikaa ja energiaa. Kun toimintaa ohjasi aito välittäminen, unohti helposti itsensä. Uhrautuvuus on tyypillinen skeema, jossa ihminen haluaa asettaa muiden tarpeet omiensa edelle ja on helposti ylivastuullinen suhteessa muihin. Uhrautuvuus on tyypillistä vahvasti empaattisille ihmisille ja on täten tyypillinen piirre uupuneelle työntekijälle. (Nurmi 2020, 106.)

Halu miellyttää muita ja saada ympärillä olevat ihmiset hyvälle tuulelle kävi ilmi myös haastatteluissa. Hyväksynnän hakuiselle ihmiselle on tyypillistä se, että oma onnellisuus on kiinni muista ihmisistä ja heidän reaktioistaan ja se saa ihmisen olemaan huolissaan siitä, mitä mieltä muut hänestä ovat (Nurmi 2020, 107). Usein tätä ominaisuutta ohjasi pelko hylätyksi tulemisesta. Useassa haastattelussa kävi ilmi myös piirre, jossa ei haluttu

tuottaa pettymyksiä muille. Koettiin, että jos asettaa rajoja tai sanoo ei johonkin työtärjoukseen, aiheuttaa jollekin pettymyksen. Sen takia oli helpompi suostua kaikkeen ja sietää vaikeitakin tilanteita.

Osassa haastatteluista kävi ilmi, miten osa koki itsensä sinnikkäiksi ja jaksavaisiksi, jopa liian vahvoiksi. Tällaiset persoonan piirteet edesauttoivat uupumuksen kehittymisessä, kun omat jaksamisen rajat hämärtyvät. Korkea stressinsietokyky ja vahvuus koettiin olevan yksi sairastumiseen johtanut syy. Korkea stressinsietokyky aiheutti sen, että omat voimavarat riittivät liiankin pitkään. Eräs haastateltava totesi, että: ”Olen ollut hirveän vahva ja tottunut selviämään yksin ja tehnyt isoja päätöksiä”.

Usealle haastateltavalle oli ominaista murehtia ja huolehtia asioista. Usein jopa sellaisista asioista, joihin ei voinut itse vaikuttaa. Murehtiminen ja huolehtiminen aiheuttivat paljon stressiä, kun aikaa kului paljon niin menneisyyden kuin tulevaisuudenkin murehtimiseen. Huolehtiminen ei joissakin tapauksissa rajoittunut vaan itseän, vaan aikaa saatiin käyttää myös muiden asioiden huolehtimiseen. Eli huolehdittiin myös oppilaiden asioista.

Perfektionismi eli täydellisyyden tavoittelu ja se, ettei salli itselleen heikkouksia tai virheitä ja epäonnistumisen pelko ohjasivat lähes kaikkien haastateltavien toimintaa. Perfektionismi voi olla sekä myönteistä että kielteistä. Kielteiselle perfektiomisille on tyypillistä korkeat standardit, voimakas itsekritiikki, mikäli tavoitteita ei saavuteta, epäonnistumisten ja virheiden huomioiminen. Mikäli tavoitteissa onnistutaan, ihminen nostaa jälleen rimaa. Se aiheuttaa turhautumista, ahdistusta, riittämättömyyttä ja saattaa aiheuttaa sen, että ihminen alkaa joko välttelemään asioita tai ponnistelemaan liiallisesti. (Grandell 2018, 159.) Haitalliselle perfektiomisille on tyypillistä virheiden, arvostelun ja häpeän välttäminen, jonka avulla pyritään vastaamaan muiden odotuksiin ja tulla täten hyväksytyksi. Häpeä ja syyllisyys voimistavat perfektiomismin piirteitä. (Nurmi 2020, 100.) Useassa haastattelussa tuli ilmi vaativan persoonallisuuden piirteitä. Vaativuus voi ilmetä haluna vältellä kritiikkiä sekä halua olla aina tehokas, jolloin on vaikea pysähtyä ja sen taustalla voi olla epäonnistumisen pelkoa ja kun uupunut ei jaksakaan tehdä samoja asioita, kun itseltään vaatisi, se saattaa aiheuttaa huoliajatuksia omasta riittämättömyydestä (Nurmi 2020, 104–105). Korostunut itsekriittisyys, täydellisyyden tavoittelu ja äärimmäisen korkeat tavoitteet aiheuttivat useassa haastateltavassa sen, että he olivat kykenemättömiä ottamaan vastaan apua tai kehuja. Omien vahvuuksien tunnistaminen saattoi

usealle haastateltavalle olla vieras käsite, sen sijaan omia heikkouksia pystyi luottelemaan pitkän listan. Eräs haastateltava kuvasi omaa tilannettaan: ”Tiedät varsin hyvin omat heikkoudet, mutta vahvuudet ovat ihan hukassa, eikä osaa edes nimetä niitä, jos joku niitä sattuu kysymään”.

Lähes kaikilla haastateltavilla yhdistävänä tekijänä oli korostuneen itsekriittisyyden lisäksi kriittinen itsereflektio. Itsereflektion avulla haastateltavat pystyivät analysoimaan omaa toimintaansa monesta eri näkökulmasta ja saattoivat soimata itseään, jos eivät täyttäneet itselleen asettamia tavoitteita. Lähes jokaisessa haastattelussa koettiin tämän hetken musiikkikoulutuksen ja työelämän viljelevän perfektionismia. Yleisesti koettiin, että perfektionismi on hyvä piirre oikein valjastettuna ja jopa tarpeellinen, toimintaa edistävä ominaisuus musiikkialalla, mutta se on kuin kaksiteräinen miekka. Koettiin, että musiikin koulutuksessa siihen suorastaan kannustetaan, muttei koskaan puhuta perfektionismin toisesta käänköpuolesta. Tavallaan muusikko ja pedagogi tarvitsevat sitä suoriutuakseen työstään, mutta väärällä kasvuallastalla se aiheuttaa uupumusta. Niin perfektionismi kuin tunnollisuus voivat sekä suojata uupumukselta että myötävaikuttaa siihen, eikä näitä ominaisuuksia tulisi vahvistaa eikä heikentää, vaan paremminkin löytää niille sopivampi ilmenemistapa, johon yhdistetään riittävä palautuminen. (Aulankoski, Lundahl 2018, 79.)

Sana: erityisherkyys tai herkkä temperamentti nousi esille viiden haastateltavan kanssa. Sensitiivisyys aiheuttaa ihmisessä sen, että tämä on tietoinen mitä ympäristössä tapahtuu ja reagoi asioihin herkästi emotionaalisesti ja fyysisesti. Sensitiivinen ihminen havaitsee ja aistii herkästi eri tunnelmat, muiden tunteet ja ilmapiirin muutokset. Tällainen ihminen on sosiaalisesti taitava, sillä hänellä on kyky havaita sosiaalisia vihjeitä. Sensitiivinen ihminen ylitulkitsi helposti kritiikin vaikkei sitä oli sellaiseksi tarkoitettu, ylireagoi kielteiseen palautteeseen ja aistii jos joku ei pidä hänestä ja huomaa pienetkin vihjeet. Tällainen ihminen samaistuu helposti muiden tunnetiloihin. (Keltinkangas- Järvinen 2016, 90–91.) Viisi haastateltavaa oli kokenut ja havainnut itsessään herkkyyden piirteitä. Korostunut kyky lukea ja aistia muita ihmisiä ja tilanteita tuli ilmi useassa haastattelussa. Usealla haastateltavalla oli kyky aistia sanattomia viestejä, joka viittaa vahvasti herkkyyden piirteisiin. Väsymys ja uupumus saattoivat korostaa näitä piirteitä ja vääristää tulkintoja ihmisistä ja tilanteista. Jos herkinä itseään pitäneet haastateltavat joutuivat tilanteisiin, joita eivät kokeneet hallitsevansa tai viestitulva oli liian suuri, se aiheutti uupumusoireita. Tällaisia saattoi olla esimerkiksi ryhmäopetustilanteet. Myös herkkyys piirteinä koettiin kaksiteräiseksi miekaksi. Tällainen ominaisuus opettajalla voi olla

valtava voimavara, mutta toisaalta äärimmäisen uuvuttava, jos itsen suojaamisen ja rajaamisen taidot ovat puutteelliset. Koettiin, että jos tätä ominaisuutta ei osannut hallita, se lisäsi uupumusoireita. Eräs haastateltava pohti herkkyydestä, että: ”Ajautuvatko kaikki herkät tälle alalle, sillä tällä alalla herkkyyden piirteet pääsevät jatkojalostumaan”.

Haastateltavien kanssa nousi esille se, että monet persoonallisuuden piirteet ovat hyviä ominaisuuksia, kunhan niillä on suotuisa kasvualusta. Korostuneena ja väärissä olosuhteissa ne saattavat aiheuttaa uupumusta. Lisäksi korostui se, että kyseessä on työuupumus, joka johtuu työstä eikä vai persoonan ominaisuuksista.

4.2.2 Itsen jatkuva kehittäminen

Halu itsensä kehittämiseen ja uudistamiseen ovat opettajan persoonallisia ominaisuuksia ja vaikka ulkopuolelta tulisi painetta kehittymiseen, opettajan oman sisäinen motivaatio ohjaa häntä kehittymään ja uudistamaan työtottaan (Aho 2011, 108). Lähes kaikkien haastateltavien toimintaa leimasi jatkuva itsensä kehittäminen. Oman osaamisen kehittämisen, työn ohessa opiskelun sekä keikkailun koettiin tuovan energiaa ja näkökulmia opetustyöhön, mutta esille tuli myös ristiriitoja opetustyön ja itsen kehittämisen välillä. Koettiin, että molemmat veivät toisiltaan jotain pois. Itsen kehittäminen, oma harjoittelu sekä muusikkona toimiminen tapahtui lähes kaikilla omalla vapaa-ajalla opetustyön ohessa. Kouluttautuminen tapahtui pääsääntöisesti omakustanteisesti. Itsen jatkuva kehittäminen aiheutti joissakin myös riittämättömyyden tunteita: ”Kun koskaan ei voi olla valmis”.

Oman instrumentin jatkuva kehittäminen opetustyön ohessa koettiin olevan niin voimaa tuovaa kuin sitä vievää. Laulaminen on jatkuvassa prosessissa olemista, jolloin ei voi olla koskaan valmis. Se saattoi osalle tuoda paineita oman instrumentin kehittämiseen. Instrumentin kehittäminen vaatii aikaa ja energiaa, joiden koettiin opetustyön takia olevan vähissä.

Monen ”ikuisen opiskelijan” opiskeluintoa leimasi halu luoda uutta ja opettaa eri tavalla, kun itseä oli opetettu. Eräs haastateltava sanoi hyvin: ”Mun täytyy jatkuvasti luoda itseäni ja tekemisiäni uudelleen ja uudistaa mun pedagogiikkaa. Kyseenalaistan myös ainedidaktiikan valmiit ajatusmallit ja toimintatavat”.

Paineet itsensä jatkuvaan kehittämiseen saattoivat tulla myös työnantajan taholta. Työnantaja saattoi joillakin vaatia jatkokoulutusta tai halua kehittää toimintaa, muttei kuitenkaan ollut valmis kustantamaan koulutuksia. Joissakin työpaikoissa esimies saattoi myös suhtautua alentuvasti työntekijän jatko-opiskeluun sanoen: ”Mitä sinä tuollaisella koulutuksella teet?”. Tämä kertoi haastateltavien mielestä työnantajan tietämättömyydestä mitä opettajan työnkuvaan kuuluu. Osassa työpaikoista työntekijän jatkokoulutusta, itsensä kehittämistä tai kehittämisideoita ei välttämättä katsottu hyvällä, vaan ne saattoivat aiheuttaa kateutta ja johtaa suurempiin ongelmiin. Halua tuoda muutoksia rakenteisiin ja opetuskulttuuriin ei aina katsottu hyvällä.

Koska itsensä kehittäminen tapahtui monella vapaa-ajalla töiden ohessa, se aiheutti helposti ongelmia jaksamisen kanssa. Toisaalta koettiin, että kouluttautuminen toi ideoita ja näkökulmaa opetustyöhön, mutta toisilla tasapainoilu vapaa-ajan puutteen, työn ja itsen kehittämisen kanssa aiheutti joissakin haastateltavissa kuormittumista.

4.2.3 Rajojen asettamisen vaikeus

Rajat tarkoittavat kuvainnollisia ääriviivoja, joiden tehtävä on erottaa meidät yksilöiksi. Kun rajamme ovat selkeät pystymme huomioimaan itseämme, mutta samalla olemaan yhteydessä toisiin. On erittäin haastavaa pysyä emotionaalisesti virittyneenä toiselle henkilölle ja samanaikaisesti olla yhteydessä itsen, omiin sisäisiin reaktioihin sekä ymmärtämään niitä. (Baker 2005, 121.) Opettajan työ on kokonaisvaltaista moneen muuhun työhön verrattuna. Jaksamisen kulmakiviä opettajalle on ymmärtää, kuinka työ on vain osa elämää. Tällöin yksilön kokonaisvaltainen elämänhallinta ja työn suhteuttaminen muuhun elämään ovat avainasemassa, jotta se ei valtaa koko elämää. (Aho, 2011, 137.) Rajattomuus suhteessa esimiehiin, työtehtäviin, työyhteisöön, oppilaisiin ja vapaa-ajanaan olivat kaikilla haastateltavista suurimpia uupumukseen johtaneita syitä. Monelle vaikeus asettaa rajoja oli tyyppillistä. Tutkimuksen mukaan mitä enemmän opettajat kokevat stressiä, sitä huonommin he pystyivät irtautumaan työstään vapaa-ajalla (Lerkkanen 2020, 34). Tämäkin tuli esille omassa työssäni.

Tekniikka on mahdollistanut sen, että työtä voi tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Tämä on hämärtänyt monella työ- ja vapaa-ajan rajoja. (Juuti ja Salmi 2014, 19.) Aho (2011, 140–141) muistuttaa myös, että työn ja vapaa-ajan rajaaminen liittyy myös henkilön persoonaan, elämäkokemukseen, itsetuntemukseen ja se on subjektiivista. Työ- ja vapaa-ajan rajaaminen oli yksi suurimpia uupumukseen johtaneita syitä. Koettiin, että

”työ vyöryy kotiin” ja vapaa-aika menee helposti valmistautumiseen ja seuraavan työpäivän suunnittelemiseen. Lisäksi koettiin, että ns. psykologinen irrottautuminen työstä oli erityisen haastavaa. Psykologisella irrottautumisella tarkoitetaan sitä, että ihminen pysyy sulkemaan työasiat pois mielestään (Manka ja Manka 2018, 184).

Työpaikoilla rajattomuutta ilmeni niin työnantajan, kun oppilaiden taholta, kun nämä eivät kunnioittaneet työ- ja vapaa-ajan eroa. Oppilaat, kollegat ja työnantajat saattoivat laittaa viestiä viikonloppuisin, myöhään illalla tai loma-aikoina. Toki kukaan ei tiettävästi velvoittanut haastateltavia vastaamaan viesteihin vapaa-ajallaan, mutta jos viestit tulivat haastateltavien henkilökohtaisiin puhelimiin, koettiin, että se keskeytti vapaa-ajan. Rajojen asettaminen olemalla vastaamatta viesteihin koettiin haasteelliseksi. Työnantajan taholta saatettiin ehdottaa kokouksia loma-ajoille. Niistä kieltäytyminen koettiin haastavaksi, eikä haluttu leimautua vaikeaksi työntekijäksi kieltäytymällä. Koettiin, ettei työpaikoilla autettu rajojen asettamisessa vaan päinvastoin.

Omien rajojen asettaminen koettiin myös haastavaksi. Ei osattu sanoa ”ei”. Sen takana oli yleensä pelko työtarjouksien menettämisestä tai hankalaksi työntekijäksi leimautumisen pelkoa. Tämä aiheutti monessa sen, että töitä kasaantui liikaa, eikä omia voimavaroja tunnistettu. Omien rajojen tunnistaminen hämärtyi työssä myös silloin kun toimintaa ohjasi halu auttaa ihmisiä. Silloin koettiin, että haastateltavat ottivat liikaa asioita kannettavakseen itselle. Useampi haastateltava koki aistivansa oppilaista, kollegoista ja ilmapööristä liikaa asioita, ja omien rajojen puuttuminen johti siihen, että muiden ongelmat tulivat liikaa itselle.

Yleisesti koettiin, että kun on töissä oman intohimonsa kanssa, omat rajat katoavat helposti. Koska työ koettiin niin koukuttavaksi, että työtä olisi voinut tehdä kellon ympäri, ilman rajoja. Lähes kaikki haastateltavat kokivat haastavaksi järjestää elämää siten, ettei työ vie kaikkea aikaa. Kun työmäärät kasaantuivat, sitä saatettiin ratkaista vähentämällä yöunia, koska koettiin, ettei itselle muuten jäänyt aikaa.

4.2.4 Uuvuttavat uskomukset

Uskomukset ovat kuin mielen kartasto, jonka avulla ihminen suunnistaa elämässään ollen itse karttansa keskipisteenä. Uskomukset syntyvät, kun ihminen pyrkii ymmärtämään maailmaa ympärillään ja jota ihmisen oma aiempi kokemus muokkaa. Uskomusten tarkoitus on suojata ihmistä ja ne muodostavat ihmisen todellisuuskäsityksen. (Juuti ja

Salmi 2014, 206–207.) Grandell kuvaa uskomuksia sisäiseksi sääntökirjaksi, joista osa on toimivia ja joustavia, mutta uupumukseen johtavat sisäiset säännöt ovat usein toimimattomia, joustamattomia ja ehdottomia. Uskomuksien taustalla on yleensä joku tarkoitus ja niiden noudattamatta jättäminen saattaa laukaista ihmisessä itsekritiikin. Niitä pidetään usein absoluuttisina totuuksina ja ne voivat syntyä arvojemme kautta, mallintamisen avulla oppimalla tai suojaamistarkoitukseen. (Grandell 2018, 114–119.) Uskomukset ovat automaattisia, syvään juurtuneita ajatusmalleja, joita pidämme totuuksina ja ne vahvistuvat, kun keräämme ympäristöstämme niitä tukevaa informaatiota ja ohitamme niiden kanssa ristiriidassa olevan informaation. Uskomukset voivat olla tiiviisti kiinni minäkäsityksessämme. (Tevanlinna 2020, 222–223.) Kaikilla haastatteluun osallistuneilla oli erilaisia haitallisia, uupumukseen helposti johtavia uskomuksia niin itsestä kuin työstä.

Työhön liittyvät uskomukset liittyivät usein poissaoloihin, jolloin tyypillisin uskomus oli, ettei minkä tahansa syyn takia voitu olla pois töistä. Piti olla ”oikea” syy poissaoloon. Tämä johti usein siihen, että työpaikalle mentiin sairaana ja uupuneena ja töitä tehtiin niin kauan, kunnes se tuli mahdottomaksi. Tätä kuvaa hyvin erään työterveyslääkärin kysymys haastateltavalle: ”kuinka uupunut sinun pitää olla pitääksesi sairaslomaa”. Kaikki muut paitsi tartuntavaaran aiheuttavat sairaudet koettiin olevan huonoja syitä olla pois töistä. Toinen työhön liittyvä uskomus oli, että tuntien pitää olla aina tehokkaita. Jos haastateltavat kokivat, etteivät täyttäneet omia vaatimuksiaan tuntien tehokkuudesta, tunti koettiin epäonnistuneeksi. Työhön liittyvät uskomukset liittyivät myös työn määrään. Oli uskomuksia, että jos ei tee tarpeeksi töitä tai ei ole koko ajan töissä, on laiska.

Uuvuttavat uskomukset liittyivät myös epävarmuuteen; jos sanoo ei jollekin työtarjoukselle, pelättiin ettei uusia mahdollisuuksia enää tule. Koettiin, ettei ole varaa valita töitään. Koettiin myös, että koska alan palkkaus on huono, pitää ottaa vastaan kaikki työt, joita tarjotaan.

Yksi olennainen uskomus oli, että koska tekee töitä oman intohimonsa kanssa ja saa tehdä etuoikeutettua työtä, ei saisi uupua. Se koettiin helposti merkinä heikkoudesta ja herätti epätoivoa siitä, että olisi opiskellut kyseistä alaa turhaan.

Itseen kohdistuvat haitalliset uskomukset liittyivät omiin voimavaroihin. Kuviteltiin olevansa ”super-ihmisiä”, jotka eivät voi uupua, ajateltiin, että kaikesta pitää selvitä yksin ja pitää pärjätä yksin. ”Kyllä minä jaksan”- ajatus, tuli monen haastateltavan tarinoista esiin.

Tietynlainen ”kaikkivoipaisuus” leimasin monen toimintaa. Ajatus siitä, että ”kyllä minä pystyn”.

4.2.5 Haitallinen sisäinen dialogi

Uupuneen pään sisällä käy valtava dialogi ja se voi viedä meitä joko eteenpäin tai jähmettää paikoilleen. Osa ajatuksistamme ja sisäisestä puheestamme ovat automaattisia emmekä edes huomaa niitä, jolloin alamme helposti pitämään niitä absoluuttisina totuuksina. Usein ne ohjaavat toimintaamme huomaamattamme ja vaikuttavat käsityksemme itsestämme. (Tevanlinna 2020, 215–217.)

Lähes kaikissa haastatteluissa tuli ilmi haitallinen sisäinen puhe, joka aiheutti kuormittumista. Haitallinen sisäinen puhe oli yleensä syyttävää tai aiheutti murehtimista. Nimesin sisäisen puheen haastatteluissa ”kahdeksi aivopuoliskoksi”. Kuvasin tilannetta siten, että toinen aivopuolisko puhuu lakkaamatta negatiivisia asioita. Toinen aivopuolisko taas ymmärtää toisen puheen olevan väärässä ja erittäin haitallista hyvinvoinnille. Haastateltavien oli usein hankala erottaa kumpaa aivopuoliskoa kuuntelisi. Uupuneena ja väsyneenä negatiivisempi aivopuolisko otti yleensä vallan.

Korostunut itsekriittisyys ja puutteellinen itsemyötätunto yhdistettynä haitalliseen sisäiseen puheeseen aiheuttivat muun muassa tilanteita, joissa haastateltavat tekivät omasta mielestään huonoa työtä, vaikka muut sanoivat toisin. Eräs haastateltava kuvasi tilannetta sanoin: ”Toinen puoli sanoo, että teen työni huonosti enkä riitä tai kohta joku suuttuu mulle. Toinen puoli yrittää rauhoitella”. Tällaisia ajatuksia saattoi tulla iltaisin työpäivän jälkeen tai monta päivää töiden jälkeen. Tämä aiheutti usein sen, että haastateltavat jäivät helposti pyörittämään työasioita ja mahdollisia epäonnistumisiaan mielessään pitkiäkin aikoja.

Haitallinen sisäinen puhe aiheutti haastateltaville ajatuksia, että haastateltavat eivät saisi asioita tehdyksi tai ettei olisi tehnyt riittävästi töitä. Eräs haastateltava kiteytti asian: ”Tuntuu, että olen ollut tosi laiska, mutta kun katsoo kalenteria taaksepäin, ymmärtää, että olen tehnyt ihan hulluna töitä”.

Haastatteluissa kävi ilmi, että monet haastateltavat olivat taitavia selittämään itselleen asioita. Haastateltavat pystyivät kannustamaan mielessään itseään taitavasti: ”Kyllä sä jaksat, nyt menet vaan ja teet!”, ”Vielä vähän aikaa jaksat”. Näistä seurasi usein se, että

haastateltavat ohittivat toistuvasti oman kehonsa viestejä uupumuksesta ja sairasloman tarpeesta. Koettiin, että haitallinen sisäinen puhe esti kehon viestien kuuntelemisen. Mielen avulla pystyi puhumaan itsensä yli vaikeista tilanteista, vaikka keho yritti vaatia pysähtymistä. Eräs haastateltava kiteytti tunteen: ”kuin kehon ja mielen välille olisi muodostunut jonkinlainen kuilu”.

Kaksi aivopuoliskoa-tilanne tuli esille myös tilanteissa, joissa haastateltavat painivat oman riittämättömyyden kanssa. Koettiin paradoksaaliseksi, että ”toinen aivopuolisko sanoo, että ei musta ole mihinkään enkä osaa mitään ja toinen sanoo, että ei ne pärjää siellä töissä ilman minua”, kuten eräs haastateltava asian kiteytti. Haitallinen sisäinen puhe ja siitä aiheutuvat riittämättömyyden tunteet aiheuttivat haastateltaville myös itse-tunto-ongelmia.

4.2.6 Kykenemättömyys huolehtia itsestä

Monessa haastattelussa tuli ilmi, ettei monikaan haastateltava osannut säädellä stressiä tai edes ymmärtänyt mitä oma hyvinvointi tarkoittaa ennen uupumustaan. Kykenemättömyys laittaa itseään etusijalle leimasi monen toimintaa. Usean haastateltavan kanssa pohdimme sitä, miksi meille joillekin itsestä huolehtiminen on niin vaikeaa. Miksi esimerkiksi perusasioista, kuten syömisestä ja nukkumisesta, pitää muistuttaa itselleen, kun suurimmalle osalle ihmisistä ne ovat itsestään selviä asioita.

Kykenemättömyys kuunnella oman kehon viestejä ja pysähtyä koettiin haastavaksi, vaikka suurin osa haastateltavista koki olevansa vahvasti kehollinen ihminen. Useassa haastattelussa tuli ilmi tilanteita, joissa haastateltava kertoi ymmärtäneensä vasta jälkikäteen, että keho oli yrittänyt jo pitkään muistuttaa pysähtymisen tarpeesta erilaisin fyysisin oirein, joita kuvaan tarkemmin luvussa 5.1.

4.2.7 Muun elämän kriisit ja työ pako- ja turvapaikkana

Osassa uupuneiden haastatteluissa valtavien työpaineiden lisäksi kävi ilmi suuria elämämuutoksia, henkilökohtaisia kriisejä sekä menetyksiä. Koettiin, että selvittämättömät asiat niin töissä kuin kotona aiheuttivat usein lisästressiä ja saattoivat pahentaa kuormittumista. Töihin saatettiin mennä, vaikka henkilökohtaisessa elämässä oli ollut surua ja stressiä. Työn teolla saatettiin helposti sivuuttaa oma suru. Kuitenkin koettiin, että työuupumus oli taustalla jo ennen henkilökohtaisia kriisejä.

Haastatteluissa kävi ilmi myös tilanteita, joissa työpaikkaa pidettiin pako- ja turvapaikkana, mikäli kotiloissa tai ihmissuhteissa oli ongelmia. Työpaikalla saattoi unohtaa omat huolet ja paeta hetkeksi omia ongelmiaan. Tämä aiheutti helposti vääristyneen käsityksen omista voimavaroista ja uusien töiden rajaton vastaanottaminen saattoi jäädä päälle.

Tutkimuksen mukaan työ- ja yksityiselämä eivät ole toisistaan erillään olevia kokonaisuuksia, mutta yksityiselämänkriisit eivät pelkästään johda työuupumukseen, vaikkakin ne kuormittavat ihmisen henkistä hyvinvointia. Yksityiselämän kuormitukset osoittautuivat uuvuttaviksi silloin, kun myös työ koettiin kuormittavaksi. (Hakanen 2005, 130–133.) Tämä tuli ilmi myös omissa haastatteluissani.

5 ”Kuinka sekaisin voi oman mielensä ja kehonsa saada?” – Oireet ja hoito

Luvussa 5 käsittelen aineistoista nousseita vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen, jonka avulla selvitettiin, miten uupumus oireili ja vaikutti. Aineistosta nousi tutkimuskysymysten lisäksi lisämateriaalia, joka liittyi diagnostiikkaan ja hoitomuotoihin.

5.1 Oireet

Fyysiset oireet

Ääreishermostomme jakautuu somaattiseen eli tahdonalaiseen ja autonomiseen eli tahdosta riippumattomaan. Autonominen hermostomme jakautuu parasympaattiseen, joka huolehtii palautumisestamme ja sympaattiseen hermostoon, joka aktivoi meidät toimimaan. Sympaattinen hermosto vastaa niin sanotusta taistele tai pakene-reaktiosta, joka aktivoi meidät toimimaan kokiessamme uhkaa. Ennen ihmiset kokivat fyysistä uhkaa, mutta nykypäivän ihmiselle se saattaa työelämässä tarkoittaa sähköpostia tai palautteen vastaanottamista. Kun sympaattinen hermostomme aktivoituu, tunnemme sen fyysisiä tuntemuksia kuten suun kuivumista, hengityksen tihenemistä, sykkeen nousua, lihasten jännittymistä, ruuansulatuksen hidastumista ja hikoilua. (Uusitalo-Arola 2019, 33–34.) Aulankoski ja Lundahl (2018, 24) lisäävät oireisiin verenpaineen nousun, rytmihäiriöt, palan tunteen kurkussa, päänsäryn, huimauksen ja vapinan, keskittymiskyvyttömyyden

sekä levottomuuden. Tällaiset reaktiot ovat hetkellisesti tarpeellisia, mutta pitkään jatkuva hälytystila saa elimistön kuormittumaan (Kasslin-Pottier 2009, 72). Monet haastateltavien kokemat fyysiset oireet johtuivat sympaattisen hermoston aktivoitumisesta.

Haastateltavat luettelivat erilaisia fyysisiä oireita, jotka leimasivat sairastumista ja olivat myöhemmin yhdistettävissä uupumusoireisiin: migreenikohtaukset, kaksoiskuvat ja näköharhat, elohiiri, rintakehän kivut, sykkeen nousu, pyörryttäminen, verenpaineen kohoaminen, rytmihäiriöt, vaikeus hengittää, äänihäiriöt, nielemisvaikeus, kurkkukivut, vatsakivut, huonovointisuus, äkillinen vessahätä ja oksentelu, väsymys, unettomuus, flunsa-oireet, poskiontelo-ongelmat, kuumeilu, hikoilu, keho saattoi tuntua kuumeiselta vaikkei ollutkaan kuumetta sekä kehon kokonaisvaltainen jännittyneisyys ja selkäkivut. Yhdellä haastateltavalla oli aiemmin diagnosoitu aistiyliherkkyys, jonka oireita uupumus pahensi ja toisella haastateltavalla uupumus laukaisi aistiyliherkkyiden.

Neljällä haastateltavalla oli paniikkikohtausoireita, jotka uupumus ja ylikuormittuminen laukaisivat. Monet yllä olevista oireista viittaavat myös paniikkikohtauksen oireisiin. Paniikkikohtaukselle tyypillistä ovat sympaattisen hermoston aktivoitumisesta johtuvat fyysiset oireet kuten rintakivut, sydämen tykyttäminen, hikoilu, vapina, hengenahdistus, pahoinvointi, puutuminen sekä vilunväreet. Paniikkikohtaukselle tyypillistä on itsensä hallinnan menettämisen pelko sekä epätodellisuuden tunne. (Huttunen ja Socada 2020.) Monella haastateltavalla kohtaukset saattoivat laueta yleisötilaisuuksissa tai ennen tai jälkeen konsertin tai muissa kuormittavaksi koetuissa tilanteissa.

Lisäksi haastatteluissa kävi ilmi hermoston kuormittumiseen liittyviä, eli niin sanottuun ylikuntoon viittaavia oireita. Ylikunto on urheilijoille tuttua, kun keho ei pääse palautumaan riittävästi. Samoin voi käydä myös uupuneelle, vaikkei ylikunto merkitse kummallekaan varsinaista huippukuntoa. ”Tuntui kuin keho oli valmiustilassa koko ajan”, sanoi eräs haastateltava. Ylikunnolle tyypillisiä oireita ovat suorituskyvyn heikkeneminen, hikoilu, rytmihäiriöt, kohonnut syke ja verenpaine, unihäiriöt, vapina sekä ruokahalun muutokset. Lisäksi tyypillisiä ovat psyykkiset oireet kuten hermostuneisuus, ahdistus, masennus ja ärtyneisyys. (Huttunen 2012.) Haastateltavilla ylivireystila aiheutti unettomuutta ja kykenemättömyyttä rentoutua ja rauhoittua. Ylikuormittuminen johti joillakin haastateltavilla siihen, ettei keho enää tunnistanut uhkasiko sitä joku negatiivinen vai positiivinen stressi. Positiivinen stressi saattoi olla esimerkiksi matkajännitys. Ylikuormittumisesta johtuen positiivisiksi koetut stressitilanteet saattoivat aktivoida sympaattisen hermoston ja siten fyysiset oireet.

Haastateltavilla fyysisiin oireisiin liittyi myös kykenemättömyys säädellä omaa vireystilaa. Eräs haastateltava sanoi: ”joko sitä kiihtyy liikaa tai käy liian pienillä kierroksilla”. Niin sanotusta alivireydestä johtui, että aloitekyky saattoi heiketä.

Suurimmalla osalla fyysiset oireet ilmaantuivat ensin ja ne olivat yleensä hoitoon hakeutumisen taustalla. Kaikki haastateltavat kuvailivat oireitaan ”jotenkin erikoisiksi ja kummallisiksi”, joihin ei löytynyt lääketieteellisillä tutkimuksilla lääketieteellistä selitystä. Yleisimmät hoitoon hakeutumisen syyt olivat rytmihäiriöt, väsymys, unettomuus sekä paniikkikohtausoireet, joita useimmat lääkäritkään eivät osanneet yhdistää uupumuksesta johtuviksi. Oireita tutkittiin usein erilaisilla lääketieteellisillä testeillä kuten sydänfilmillä ja verikokeilla.

Psyykkiset oireet

Erilaisia pelkotiloja ja epämääräisiä pelkoja sekä irrationaalisia ajatuksia oli kokenut useampi haastateltava. Koettiin, että ”mieli sekoittaa asioita”, kuten eräs haastateltava sanoi. Tähän liittyi ajatuksia, että haastateltavat pelkäsivät itseään ja muita, vaikkei sille ollut järkevää syytä. Eräs haastateltava pelkäsi voivansa satuttaa itseään tai muita. Toinen haastateltava kertoi, ettei uskaltanut matkustaa julkisilla ilman saattajaa. Sekoamisen sekä hallinnan ja kontrollin menettämisen pelko oli tuttua monelle. Eräs haastateltava toi esiin tilanteen, jossa sekoamisen pelko oli läsnä opetustilanteessa. Siinä haastateltava pyrki koko ajan kontrolloimaan tilannetta rauhoittelemalla itseään samalla kun yritti opettaa.

Useampi koki, että ihmisiä silmiin katsominen tuntui epämukavalta. Saatettiin kokea, että toiset ihmiset käyttäytyivät arvaamattomasti. Erilaiset salaliittoteoriat olivat yleisiä oireita monelle. Koettiin, että ”kaikki voisivat kääntyä itseä vastaan ja kaikki juonivat jotain selkäni takana”.

Haastateltavat kertoivat myös, että pelkäsivät tekevänsä virheitä ja sitä, että joku huomauttaisi heille virheistään tai suuttuisi heille. Konfliktien pelko tuli ilmi useassa haastattelussa. Myös kuoleman ja menettämisen pelot saattoivat korostua. Yleisesti koettiin, että uupumus korosti erilaisia pelkotiloja. Ahdistuskohtauksia oli kokenut useampi haastateltava ja niiden voimakkuus ja kesto saattoi vaihdella haastateltavien mukaan. Työ itsessään aiheutti ahdistusta monelle, mutta monelle myös julkiset paikat saattoivat aiheuttaa ahdistuneisuutta.

Keskittymisongelmat aiheuttivat usein sen, että mieli ajelehti opettaessa jossain muualla, jolloin koettiin, että oli vaikea keskittyä oppilaaseen. Tämä aiheutti usein huonoa omaatuntoa sekä syyllisyyttä haastateltavissa. Lisäksi muistihäiriöitä ilmeni usealla haastateltavalla. Muistista johtuva huolimattomuus vaikutti monella työn sujuvuuteen. Eräs haastateltava toi esille tilanteen, jossa: ”opettaessa aloin takeltelemaan sanoissa, änkyttää sekä olin epäselvä ohjeistuksissa”. ”Tuntui, ettei keskusyksikkö toimi” summasi eräs toinen haastateltava hyvin.

Erilaiset mielialan, luonteen ja persoonan muutokset olivat myös tyypillisiä oireita. Eräs haastateltava summasi: ”Ei ole oma iloinen, positiivinen ja energinen itsensä”. Omalla kohdallani juuri persoonan ja mielialan muutokset saivat minut heräämään todellisuuteen ensimmäisellä uupumuskerralla. Eräs haastateltava kertoi, että: ”Ei enää muista mistä on ennen tykännyt, ja mikä on saanut innostumaan ja mikä on tuonut energiaa”. Eräs haastateltava sanoikin hyvin: ”Kuin ei enää tunnistaisi itseään”. Lisäksi itkuherkkyys lisääntyi monella: ”Tuntui kuin olisi koko ajan herkillä”, sanoi eräs haastateltavista. Masentuneisuus ja mielen synkkeneminen oli tyypillistä. ”Ihan kuin olisin menettänyt taidon olla onnellinen”, sanoi eräs haastateltava. Uupumus aiheutti monelle muutoksia persoonaan muun muassa siten, että ennen hyvin ekstrovertistä ja sosiaalisesta ihmisestä tuli vetäytyvä, joka ei halunnut tai jaksanut enää nähdä muita. Myös hermostuneisuus ja impulsiivisuus kasvoivat monella haastateltavalla. ”Tuntui, että kaikki käsittelemättömät tunteet vyöryivät ja kohdistuivat muihin”. Itsetunnon muutokset olivat myös tyypillisiä oireita. Riittämättömyden tunteet kasvoivat monella.

Usealla oli kokemuksia lisäksi luovuuden katoamisesta. ”Tuntui, että luovuus alkoi hävitä eikä ideoita enää ollut”, sanoi eräs haastateltavista.

Se, missä mielestäni edellisessä luvussa mainitsemiani fyysisiä oireita voisi kuvata jäävuoren huippuna, yllämainitsemiani psyykkiset oireet ovat pinnan alla olevia oireita, joiden haastavuus on siinä, etteivät ne juuri koskaan näy ulospäin. Kyky salata omat oireet ja ”kulissien ylläpitäminen” ovat salakavalialia sekä uuvuttavia taitoja.

Psykosomaattiset oireet

Psykosomaattisilla oireilla tarkoitetaan fyysisiä oireita, joita henkiset sairaudet tai tunne-reaktiot aiheuttavat. Myös psykosomaattiset oireet liittyvät sympaattisen hermoston ak-

tivoitumiseen. Kehomme ja mieleemme haluavat välttää epämiellyttäviä ja uuvuttavia olosuhteita. Tämä saattaa aiheuttaa sen, että ihminen alkaa välttelemään työpaikkaansa ja tämä saattaa ilmetä psykosomaattisena oireilua lähestyessä työpaikkaa. (Uusitalo-Arola 2019, 33.) Monella haastateltavalla oli kokemuksia, joissa työpaikalle saapuminen, pelkkä työn ajattelu, puhelun tai sähköpostin saapuminen saattoi laukaista psykosomaattisia oireita. Tästä hyvä esimerkki oli erään haastateltavan kertomus, jossa hän kertoi, että: ”Aina kun aloin ajattelemaan töitä ja työpaikkaa tai lähestyin työpaikkaa, oireet alkoivat. Alkoi tuntumaan kipeältä; keho tuntui kuumeiselta ja raskaalta, kurkku kipeältä ja silmään saattoi tulla elohiiri. Kaikki oireet hävisivät, kun lähdin pois työpaikalta ja työpäivä oli ohi”. Itselläni on myös kokemus, että aina kun kuulin puhelimen soivan, ajattelin automaattisesti, että jotain pahaa tapahtuu, jolloin paniikkikohtaukselle ominaiset oireet saattoivat laueta äkillisesti.

Moni haastateltava uskoi, että itse asiassa lähes kaikki fyysiset oireet olivat psykosomaattisia. ”Kuin keho olisi yrittänyt jo kauan pysäyttää minua” summasi hyvin eräs haastateltavista. Myös Pietikäinen (2019, 37) toteaa kirjassaan, kuinka uupumuksen oireille on tyypillistä, että keho on lähettänyt erilaisia viestejä uupumuksesta jo pitkään.

5.2 Hoitoon hakeutuminen

Hoitoon hakeuduttiin yleensä siinä vaiheessa, kun oireet olivat jo niin rajut, ettei töihin yksinkertaisesti voinut enää mennä. Lisäksi läheisten huoli ja huoli omasta terveydestä nousivat hoitoon hakeutumisen syyksi. Monelle lähipiiri oli varoittanut uupumisesta jo kauan ennen uupumusta.

Hoitoon hakeuduttiin yleensä joko päivystyksen, työterveyslääkärin, sisätautilääkärin, koulupsykologin tai psykiatrisen päivystyksen kautta. Diagnoosin jälkeen hoitosuhde jatkui kuudella haastateltuun osallistuneella joko psykologin, työterveysfysioterapeutin, toimintaterapeutin tai psykoterapeutin kanssa.

5.3 Diagnoosien haastavuus

Suomessa työuupumus ei ole syy sairasloman myöntämiseen, eikä se ole virallinen diagnoosi. Tämä merkitsee sitä, että moni uupunut saa ahdistuneisuushäiriö-, masennus- tai sopeutumishäiriödiagnoosin. Työuupumus merkitään lääketieteellisessä tautiluokituksessa koodilla ICD-10: Z73.0.0. Se kertoo, että henkilö kärsii elämäntilanteen hallintaan

liittyvästä ongelmasta. (Ahola, Tuisku ja Rossi 2018.) Jotta sairausloma voidaan myöntää tai henkilö saa Kelan korvaaman terapian, tulee henkilöllä olla jokin diagnoosi.

Haastateltavista kuusi haki itselleen diagnoosin. Haastateltavat saivat diagnooseiksi epämääräisen ahdistuksen, lievän tai keskivaikean masennuksen, vakavan uupumuksen, ahdistuneisuushäiriön tai yleistyneen ahdistuneisuushäiriön, sopeutumishäiriön tai pakko-oireisen häiriön tai näiden sekoituksen. Osaan diagnooseista liittyi myös vaativan persoonallisuuden piirteitä.

Osalla haastateltavista oli myös muita fyysisiä sairauksia, joiden taudinkuvaan kuului samanlaisia oireita kuin uupumukseen. Siksi olikin tärkeää heidän kohdallaan selvittää, mikä johtui mistäkin.

Hyvä paha diagnoosi – haastateltavien kokemukset

Masennus-, ahdistuneisuushäiriö- ja sopeutumishäiriö diagnoosit koettiin usein olevan väärin. Haastateltavat kokivat olevansa enimmäkseen väsyneitä, eivät masentuneita tai ahdistuneita. Eräs haastateltava sanoi, että: ”Onko ihmisellä oltava masennus, vaikka se uupuu?”. Tämä on hankala kysymys; kumpi oli ensin uupumus vai masennus tai ahdistuneisuus. Luvussa kolme esittämäni Schaufelin, DeWitten ja Desartin (Mielenterveystalo 2020) uupumuksen käsitteellisen mallin mukaan psyykkiset oireet olisivat vasta sekundaarisia oireita.

Osa haastateltavista koki jääneensä diagnoosinsa kanssa yksin, sillä lääkäri, joka kirjoitti diagnoosin, saattoi tavata asiakkaansa vain kerran. Tällaisissa tilanteissa koettiin, että sairaudesta ei informoitu tarpeeksi, jolloin diagnoosit aiheuttivat monessa hämmennystä. Eräs haastateltava sanoi: ”Tuntui, ettei ketään kiinnosta mikä mua oikeasti vaivaa”.

Uupumusdiagnoosia ei välttämättä haluttu, koska pelättiin joutua työkyvyttömäksi. Uupumus oli vaikea kohdata ja myöntää itselleen. Se herätti syyllisyyden tunteita siitä, että uupuu työssä mitä rakastaa. ”Tuntui kuin mieli olisi pettänyt minut, kun en selvinnyt yksinkertaisistakaan tehtävistä”, kertoi eräs haastateltavista. Toinen haastateltava sanoi: ”Olin ajatellut olevani kaiken tällaisen yläpuolella”. Tämä oli myös oma kokemukseni. En koskaan ollut ajatellut, että olisin voinut uupua. Häpeä omasta uupumuksesta oli monelle tyypillistä. Lisäksi leimautumisen pelko oli yksi merkittävä asia uupumusdiagnoosissa monelle haastateltavalle. ”En kehtaa kertoa mun fiiliksestä vaan yritän vain sinnitellä”,

kertoi eräs haastateltava. Osa saattoi kokea uupumuksen alkuun heikkoutena, mutta myöhemmin moni ymmärsi, ettei uupumus ollutkaan heikkouden, vaan liiallisen vahvuuden merkki. Eräs haastateltavista kertoi, että: ”Olin uupunut jaksamiseen ja vahvana olemiseen”. Leimautumisesta ja häpeästä lisää luvussa 6.4.

Uupumus aiheutti myös positiivisia kokemuksia. Se toi helpotusta, että oireille oli joku nimi. Se toi ymmärrystä siihen, että moni oli ollut uupunut todella pitkään ja nyt oli aika priorisoida itseään ja ottaa kaikki aika itselle mitä diagnoosilla oli mahdollista saada. ”Ymmärsin, että minun piti ottaa kaikki mahdollinen apu vastaan ja sallia itselleni kaikki kaunis ja inspiroiva”, sanoi yksi haastateltavista.

5.4 ”Kuinka uupunut sun pitää olla, että jäisit sairauslomalle?”

Kaksi haastateltavista piti pidemmän sairausloman. Toinen heistä joutui jäämään lopulta työkyvyttömyyseläkkeelle uupumuksen takia. Molemmat pidemmän sairausloman pitäneet haastateltavat olivat virassa musiikkiopistossa tai ammattioppilaitoksessa.

Viisi haastateltavista ei koskaan pitänyt sairauslomaa, vaikka heille olisi se myönnettykin. Näin oli myös omalla kohdallani. Nämä haastateltavat työskentelivät joko tuntiopettajina eri oppilaitoksissa tai yrittäjinä tai sekä-että. Ennen virallista uupumusta usealla haastateltavalla oli yksittäisiä sairauslomaviikkoja- tai päiviä, joita pidettiin vain, jos sairausloman syy oli sellainen, että sairauteen liittyi tartuntariski. Syy sairauslomien pitämättömyyteen oli, ettei tuntiopettajina toimivilla ollut sijaiskäytäntöä tai haastateltava toimi yrittäjänä, jolloin sairausloma-ajalta ei olisi ollut mahdollista saada palkkaa. Myös erilaiset uskomukset tehokkuudesta ja korkea työmoraali estivät useata haastateltavaa pitämästä sairauslomaa. Itselleni sairausloma olisi ollut jonkinlainen alistuminen sille, että olisin myöntänyt olevani heikko ja uupunut. Siitä aiheutui myös pelkoa, että tarkoin varjeleman salaisuus olisi paljastunut jollekin.

Suurin osa haastateltavien kuvaamista ”romahduksista” tapahtui loma-aikoina, jolloin sairauslomaa ei tarvittu. Usealla haastateltavalla loma-ajat ja vapaapäivät kuuluivat sairaustaessa ja oireista palautumiseen. Itselläni kaikki lomat kuuluivat palautumiseen ja ”haavojen parantamiseen”. Pitää muistaa, että palautuminen on sekä fyysistä että psyykkistä. Kun keho on palautunut kuormituksesta, sitä kutsutaan fyysiseksi palautumiseksi. Kun taas ihminen kokee olevansa valmis jatkamaan töitään, on tapahtunut psyykkistä palautumista. Erilaiset palautumisen ongelmat lisäävät riskiä työuupumukseen. (Manka ja

Manka 2018, 181–182.) Itse koin, että sain fyysisesti itseni palautumaan lomien aikana, mutta psyykkistä irrottautumista ei päässyt tapahtumaan juuri koskaan. Ei edes uupumusten aikana. Uskon, että uupumuksieni kierre johtui siitä, etten koskaan päässyt palautumaan kunnolla psyykkisesti työkuormasta.

5.5 Hoitomuodot

Terapia hoitomuotona

Haastateltavista kaksi kävi Kelan korvaaman psykoterapian, kaksi haastateltavista maksoi yksityisen puolen terapiansa itse julkisen terveydenhuollon mielenterveyspalveluiden päättymisen jälkeen. Yksi haastateltava oli käynyt työterveyshuollon tarjoaman hoitojakson ja hänelle oli myönnetty Kelan korvaama terapia, jota hän ei ollut vielä haastatteluhetkellä päässyt aloittamaan. Yksi haastateltavista oli haastatteluhetkellä asiakkaana vielä julkisen terveydenhuollon mielenterveyspalveluiden piirissä. Yksi haastateltavista ei kokenut tarvetta terapialle vaan työsti uupumustaan itse. Haastateltavat olivat hoitosuhteessa joko psykoterapeutin, psykiatrin, opintopsykologin, työterveyspsykologin tai toimintaterapeutin kanssa.

Kokemukset terapiasta vaihtelivat haastateltavien kesken. Osa pääsi hoitosuhteen aikana käsittelemään syvällisesti omia toimintatapojaan ja uskomuksiaan sekä näkemään tilanteensa eri näkökulmista. He kokivat saaneensa apua haitallisten toimintatapojen tunnistamiseen.

Viisi haastateltavaa koki, että valmiiksi analyttisille ihmisille puhumiseen keskittynyt terapia ei auttanut. Eräs haastateltava sanoi: ” Musta tuntui, että se terapeutti oli ihan pihalla mun kanssa, kun mulla on vahva kyky sanallistaa asioita ja suhde omaan kehoon on syvä ja monikerroksinen ja sitä on joutunut paljon sanallistamaan työn puolesta, niin se terapeutti ei tiennyt mitä mun kanssa pitäisi tehdä”. Koettiin, että saman ajatustyön pystyi tekemään itse tai hyvän ystävän kanssa. Eräs haastateltava toi esille kokemuksen, että terapeutilta puuttui kyky mukautua asiakkaan tarpeisiin. Useasti pelkkä puhuminen ja vanhojen asioiden käsitteleminen saivat haastateltavat ahdistumaan enemmän. Yleisesti olisi kaivattu konkreettisempia ohjeita ja ”haastamista”.

Toiminnalliset terapiamuodot, jota muun muassa toimintaterapeutti ja työfysioterapeutti tarjosivat haastateltaville, koettiin toimiviksi ja tarpeellisiksi. Sieltä saatiin enemmän käytännön vinkkejä arjesta ja paniikkioireista selviytymiseen ja fokus pysyi tekemisessä puhumisen sijaan.

Lääkkeet hoitomuotona

Haastateltavista yksi ei käyttänyt mitään lääkkeitä, pitkäaikaisia lääkkeitä käytti vain kaksi haastateltavista ja neljällä oli käytössä vain unilääkkeet, muttei muuta lääkitystä. Kaikille haastateltaville oli tarjottu joko unilääkkeitä tai mielialalääkkeitä tai molempia.

Haastateltavat, jotka eivät käyttäneet lääkkeitä perustelivat valintansa sillä, että he pelkäsivät jäävänsä riippuvaisiksi lääkkeitä ja sivuvaikutuksia. Moni halusi käsitellä tunteitaan ilman lääkkeitä. Lisäksi monelle oman ajattelun ja tunnemaailman kirkkaus oli tärkeää ja he kokivat pelkoa, että lääkkeet hämärtäisivät sen.

Ne haastateltavat, jotka käyttivät lääkkeitä pitkäaikaisesti, lääkäri oli vahvasti suositellut lääkkeitä. Toinen haastateltavista koki lääkkeitä kovia sivuvaikutuksia, lääkkeitä vaihdettiin usein eikä sopivaa meinannut löytyä. Sivuvaikutukset olivat makeanhimo, paino-ongelmat, hikoilu, korvien soiminen. Jos lääkettä ei otettu oikeaan aikaan, oireet saattoivat pahentua.

Vaihtoehtohoidot hoitomuotona

Moni haastateltava hakeutui myös vaihtoehtohoitojen pariin. Moni kokeili yhtä tai useampaa hoitomuotoa. Neljä haastateltavaa koki, että vaihtoehtohoidoista oli apua enemmän kuin itse psykoterapiasta. Vaihtoehtohoidoista olivat käytössä: TRE, NLP, Mindfulness, bioresonanssihoito, Rosen-terapia, vyöhyketerapia, akupunktio, osteopatia, voicemassage, kalevalainen jäsenkorjaus, erilaiset energiahoidot, äänimaljahoidot, Neurosonic, taideterapia, hengitysterapia, meditaatio. Eräs haastateltava pääsi bioresonanssihoidon avulla eroon pitkään jatkuneesta mielialalääkityksestä.

Osa haastateltavista käytti myös reseptivapaita lääkkeitä esimerkiksi unettomuuteen, joiden teho perustuu luontaislääketieteeseen. Osalla oli käytössä kukkaterapiatippoja, jotka auttoivat muun muassa rauhattomuuteen ja ne koettiin toimiviksi.

6 ”Kun on ajanut liian monen STOP-merkin ohi!” – miten uupumus vaikutti?

Luvussa 6 käsittelen aineistoista nousseita vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen, jonka avulla selvitettiin, miten uupumus oireili ja vaikutti. Luvussa 6 käsittelen virallisen tutkimuskysymyksen lisäkysymystä, jonka avulla selvitin, miten uupumus koettiin.

6.1 Vaikutukset ääneen ja musiikkisuhteeseen

Suurin osa haastateltavista löysi yhteyden ääniongelmien ja uupumuksen välillä vasta uupumuksen jälkeen. Oireita äänessä luultiin alkuun joksikin muuksi kuin uupumuksesta johtuvaksi. Osa taas ei huomannut mitään eroa äänessään. Osalla haastateltavista oli kokemuksia, että ääni ei opetustilanteessa toiminut kuten ennen ja se tuli esille, että ääniesimerkkien antaminen kävi vaikeammaksi.

Suurimmalla osalla haastateltavista ääni toimi kuitenkin moitteettomasti opetustilanteessa, koska koettiin, että opetustilanne antoi lisäenergiaa, mutta yksin laulaessa oireet korostuivat.

Ääni ei enää yleensä soinut vapaana, siitä puuttui kirkkaus ja kärki eikä ääni syttynyt helposti. Vaikeus säädellä voimaa aiheutti liiallista voiman käyttöä laulaessa, ääni myös väsyi helposti. Eräs haastateltava sanoi: ”Kuin äänen sädehtivä pinta olisi kadonnut” ja toinen sanoi: ”Kuin jotain olisi ollut tiellä”. Yksi haastateltavista koki, että tämä johtui hänen kohdallaan psyykelääkkeistä. Samoja oireita kokivat myös ne, jotka eivät käyttäneet lääkkeitä.

Hankalat, käsittelemättömät tunteet pakkautuivat kehoon aiheuttaen lukkotiloja hengitykseen ja kehoon ja sitä myöten ääneen. Kolmelle haastateltavalle laulaminen oli yhtä kuin itkemistä. Kurkunpään jännitystilat johtuen itkemisestä tuntuivat kuristavana tunteena kurkunpään alueella, joka aiheutti kireyttä. ”Kuin joku olisi vetänyt nippusiteen kurkunpään alueelle, joka esti vapaan äänenkäytön” kertoi eräs haastateltava. Kun keho ja mieli alkoivat toipumisvaiheessa vapautumaan, monella myös ääni alkoi vapautua.

Osa niistä haastateltavista, jotka kävivät itse laulutunneilla uupumuksen aikoihin tai tekivät töitä samaan aikaan myös muusikkona, kokivat, etteivät pystyneet ottamaan mitään uutta vastaan. Uuden oppiminen oli haasteellista. Koska oma itsekritiikki ja riittämättö-

myyden tunteet olivat uupumuksen myötä korostuneet, omassa laulunopiskelussa saattoi olla tilanteita, joissa laulajan keho ja mieli lukkiutuivat täysin, jos opettaja käytti sanaa ”ei”.

Se missä musiikki ja laulaminen saattaa toimia voimaannuttavana kokemuksena muille ihmisille, haastateltavilla suhde laulamiseen ja musiikkiin muuttui uupumuksen myötä kompleksiseksi. Laulaminen ei tuntunut hyvältä ja monelta se jäi lähes kokonaan pois. Moni käytti ääntään vain opetustilanteissa. Eräs haastateltava sanoi: ”Henkisesti tuntui niin pahalta, ettei halunnut laulaa”. Itse tein päätöksen, etten laula ääntäkään ennen kuin se tuntuu jälleen hyvältä ja oikealta. Se otti kauan aikaa. Monella musiikin kuunteleminen ja taide jäi pois kokonaan, sillä se nosti pintaan ikäviä muistoja ja kokemuksia. Laulaminen ja musiikki, jotka ennen olivat tuoneet voimaa ja olivat olleet äärimmäisen tärkeitä, ahdistivat yli kaiken. Tämä aiheutti monessa myös lisäähdistusta ja ajatuksia siitä, onko mahdollisesti väärällä alalla.

6.2 Vaikutukset ammatilliseen identiteettiin

Ammatti-identiteettiin kuuluu käsitys omasta opettajuudesta ja oman ammattitaidon arvostuksesta. Ammatti-identiteetti on laaja käsite sekä ominaisuus, joka syntyy koulutuksen, reflektoinnin ja ammatillisen kehittymisen kautta sekä siitä, miten yksilö määrittelee itsensä suhteessa työhön. Identiteetti on alati muuttuva, ja siihen vaikuttavat henkilön kokemukset ja eletty elämä. (Aho 2011, 127–129.) Muusikon identiteetti voi olla voimakkaasti rakentunut henkilökohtaisen identiteetin ympärille. Näin oli käynyt itseni lisäksi monelle haastateltavalle.

Epävarmuus omaa osaamista kohtaan, riittämättömyyden tunne ja huijarisyndrooma leimasivat lähes kaikkien haastateltavien ajatuksia. Ainoastaan yhdellä haastateltavista ammatillinen itsetunto pysyi ennallaan. Suurimmalla osalla haastateltavista ammatillinen itsetunto heikkeni huomattavasti.

Moni koki, että vasta uupumuksen myötä alkoi tulla tunteita omasta osaamattomuudesta. ”Ajattelin, että kuka tahansa opettasi paremmin kuin minä”, oli tuttu tunne monille. Ammatillisen itsetunnon lasku ilmeni Hakasen tutkimuksessa monella haastateltavalla riittämättömyyden tunteena (Hakanen 2005, 211). Myös omissa haastatteluissani riittämättömyys ja huonommuuden tunne leimasivat monen ammatillista identiteettiä ja eräs haastateltava kertoi, miten ”riittämättömyyden tunne oli kietoutunut syvälle identiteettiin”.

Eräs haastateltava sanoi: ”Tuntuu, että muut osaavat vaikka mitä ja mun pitäisi vaan opiskella itse enemmän”. Esille tuli myös, että uupumuksen myötä työn tulokset alkoivat kärsimään ja se vaikutti ammatilliseen identiteettiin.

Stenberg kirjoittaa, kuinka jokaisen opettajan tulisi tuntea oman persoonallisen identiteettinsä lisäksi oma opetustyön teoria, joka on ammatti-identiteetin ydin. Opetuksen teoria määräytyy ihmisen omien kokemusten ja tulkintojen pohjalta ja se on alati muuttuva. Mikäli opetuksen teoria on opettajalle tiedostamaton, se saattaa aiheuttaa työn pirstaleisuuden ja riittämättömyyden tunnetta. Teorian muodostaminen vaatii reflektointia ja opetuksen teorian tiedostaminen auttaa jaksamisessa. (Stenberg 2011, 27–29.)

Tyypillinen opettajan työtä kuvaava tunne on riittämättömyys. Se saa meidän ponnistelemaan ja vertailemaan itseämme sekä pahimmassa tapauksessa kokemaan silti enemmän riittämättömyyttä. Se saa meidät häpeämään ja toimimaan ääri rajoillamme. Se saattaa myös tarttua muihin, sillä usein vaadimme itsemme lisäksi myös muilta. Kun koemme, ettemme pärjää työssämme, riittämättömyys kasvaa. (Yrttiaho ja Posio 2021, 35–37.) Mikäli yksilön tapa reagoida riittämättömyyden tunteeseen on lisätä voimavaroja työhön, se johtaa usein uupumuksen kierteeseen (Hakanen 2005, 211–212). Riittämättömyys oli termi, joka tuli esille lähes jokaisessa haastattelussa useaan otteeseen eri yhteyksissä. Uupumus ja väsymys korosti riittämättömyyden tunnetta. Haastatteluista kävi ilmi, että riittämättömyyden tunne ohjasi monen haastateltavan toimintaa. Kysymykset ”Olenko tarpeeksi hyvä?”, ”Mikä on riittävän hyvä?”, tulivat esille monessa haastattelussa. Riittämättömyyden tunne oli ohjannut pitkään erään haastateltavan toimintaa. Riittämättömyyden tunne oli ajanut häntä eteenpäin kilpailuihin ja lisäkoulutuksiin hakemaan hyväksyntää. Hänen omin sanojensa mukaan: ” Toivoin, että joku sanoisi minulle, että sinä riität”. Riittämättömyyden tunne saatettiin kokea myös toimintaa lamaannuttavana tekijänä. Se saattoi estää tekemästä asioita, sillä henkilö pelkäsi epäonnistuvansa julkisesti. Koettiin, että osa riittämättömyyden tunteesta tulee ihmisestä sisältäpäin. Monessa haastattelussa tuli esille, että myös ympäristön koettiin ruokkivan riittämättömyyden tunnetta. Haastatteluissa tuotiin useaan otteeseen esille koulutuksen ja työpaikan vastuu. Koettiin, että opiskelu- ja työ kulttuurissamme olisi suotavaa olla aina vähän parempi, harjoitella enemmän, kehittyä ja kehittää enemmän. Nämä osaltaan luovat oivan kasvualustan riittämättömyyden tunteelle. Moni haastateltava koki, että musiikkiopinnoissa keskityttiin helposti virheisiin, positiivisen vahvistamisen sijaan. Henkilölle, joka painii oman riittämättömyyden kanssa, tällainen kasvu ympäristö lisää sitä entuudestaan.

Niin sanottu huijarisyndrooma oli tuttua lähes kaikille. Eräs haastateltava kertoi ajattelensa, että ”Luuleeko ne oikeasti, että mä tiedän tästä jotain”. Joillekin haastateltaville oli tuttua ajatus, jossa pelkäsi paljastuvansa työpaikalla siten, että joku työpaikalla joskus tajuaisi kuinka huono itse onkaan. Tällainen pelko aiheutti usein sen, että työtä tehtiin entistä itsekriittisemmin ja ponnekkaammin, ettei virheitä pääsisi tapahtumaan. Saatettiin pelätä, että joku suuttuu, tuottaa itse pettymyksen, on tehnyt jotain väärin tai joku pääsee huomauttamaan työn jäljestä. Monet kuvittelivat itse tekevänsä huonoa työtä, vaikka muut ajattelivat toisin. Ammatillisen itsetunnon heikkenemiselle ovat tyypillisiä pelot, ettei suoriudu töistään tai työ ei pysy hallinnassa kuten ennen (Nissinen 2007, 29). Ammatillisen itsetunnon horjuminen saattaa ilmetä siten, että ihminen kieltäytyy projekteista, sillä kuvittelee, ettei selviä niistä, sillä usko omiin vahvuuksiin ja taitoihin on kadonnut (Uusitalo-Arola 2019, 32). Näin kävi myös osalle haastateltavista. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen ja kynnisyys vaikuttavat siihen, miten näet itsesi, mahdollisuutesi ja maailman ympärilläsi. Ne ovat kuin linssit, jonka läpi katsot maailmaa. Uupuneena ihminen saattaa haaveilla pakenevansa koko uuvuttavaa tilannetta, vaikka maailman ääriin, jotta asiat muuttuisivat. (Uusitalo-Arola 2019, 16.) Monella uupumus aiheutti pakoajatuksia, joissa unelmoitiin jostain muusta ammatista, joka olisi helpompaa ja jossa ei tarvitsisi kohdata ihmisiä eikä työ olisi niin sosiaalista ja uuvuttavaa. Uupumus aiheutti myös ajatuksia siitä, että on tehnyt turhaa työtä ja opiskellut väärän ammatin. Eräs haastateltava koki, ettei ole ansainnut kaikkea sitä mitä on saavuttanut.

Monet haastateltavat kokivat, että alentunut ammatillinen itsetunto aiheutti sen, että vertaili itseään helpommin muihin. Osa saattoi kokea kollegat ja kokeneet oppilaat uhkana. Ajatukset siitä, että ”kaikki ovat minua vastaan” olivat tyypillisiä. Jos laulutunnilla oli kokenut oppilas, saattoivat haastateltavat alkaa kyseenalaistaa omaa ammattitaitoaan.

6.3 Kynnistymistä vai turhautumista? – suhde työhön

Kynnistymisellä tarkoitetaan työn mielekkyyden katoamista, joka voi vaikuttaa myös työn mielekkyyden kokemukseen sekä työn merkityksen kyseenalaistamiseen (Nissinen 2007, 29; Nurmi 2020, 17). Nissisen (2007, 29) mukaan ihmissuhdetyössä kynnistymisen voi muuttaa suhtautumisen työn kohteena oleviin ihmisiin etäiseksi.

Neljä haastateltavista ei kokenut kynnistymistä työhön. Kysymykseni suhteesta työhön jakoi haastateltavat selkeästi kahteen eri ryhmään. Ensimmäinen ryhmä koki työn todella

tärkeäksi myös uupumuksen aikana, kun taas toinen ryhmä koki, että into ja motivaatio hiipuivat. Ainoastaan yhdellä haastateltavalla työn mielekkyys katosi kokonaan.

Ryhmä, joka koki työn merkitykselliseksi ja tärkeäksi myös uupumuksen aikana toi esille, että työ toi voimaa ja rutiinia sekä piti pinnalla vaikeimpinakin hetkinä. Eräs haastateltava kertoi, että: ”Jos mun ajatus ei pysynyt kasassa, niin sanoin itselleni, että ”voitko palata tähän ihmiseen” ja kun palaa siihen ihmiseen se on aina yhtä mahtavaa”. Työ koettiin myös kannattelevana asiana. Tällaisissa tilanteissa uupumus ei vaikuttanut opetustyön mielekkyyteen tai oppilassuhteisiin.

Toinen ryhmä taas koki, että kiinnostus työtä ja oppilaita kohtaan lopahti. Ne haastateltavat, jotka kokivat kiinnostuksen laskua, kertoivat, että työ saattoi tuntua suorittamiselta, vaikka se oli ennen tuntunut voimaannuttavalta. ”Tunneilla saatoin toisinaan katsoa kelloa ja miettiä, milloin tämä loppuu?”, kertoi eräs haastateltava. Tämän kaltaiset ajatukset nostivat esiin myös huonoa omatuntoa: ”Koin huonoa omatuntoa siitä, että toinen tulee tunnille ja maksaa siitä ja sit mä olen ihan pihalla”, kuten eräs haastateltavan asian ilmaisi. Koettiin, että väsymys saattoi korostaa huonoa omatuntoa ja turhautumista oppilaita kohtaan. Väsymys aiheutti joillakin haastateltavilla unohtelua, joka vaikutti oppilassuhteisiin. Tutkimuksen mukaan mitä enemmän opettaja kokee stressiä ja itsetunnon laskua sitä huonommin hän kykenee antamaan oppilailleen tunnetukea, organisoimaan ja ohjaamaan toimintaa (Lerikkanen ym. 2020, 49). Suurin osa kuitenkin koki, että oppilaat eivät huomanneet opettajan uupumusta eikä se vaikuttanut oppilassuhteisiin. Suurin osa pystyi ottamaan niin sanotun opettajaroolin töihin mennessä ja pystyi siten salaamaan oireensa oppilailtaan ja esimiehiltään.

Monilla ilmeni myös motivaation laskua. Eräs haastateltava sanoi: ”Aamuisin mietin, että kunpa ei tarvitsisi lähteä töihin”. ”Työnteko ja liiketoiminnan kehittäminen ei yhtäkkiä enää kiinnostanut”, kertoi eräs haastateltava. Toinen haastateltava kertoi, miten: ”ei jaksaa opettaa tai lähteä töihin, vaikka oppilaita olisi vain vähän”. Koettiin myös, ettei ollut kiinnostusta asioihin kuten ennen ja kaikki ylimääräinen aiheutti väsymystä lisää, sillä ”energiat olivat niin vähissä”, sanoi eräs haastateltava. Motivaation lasku näkyi myös tilanteissa, joissa ennen positiiviselta tuntunut haaste saattoi tuntua ylitsepääsemättömältä.

Uupumus ja poissaoloihin liittyvät uskomukset saattoivat aiheuttaa uhkaavaltakin kuulostavia ajatuksia: ”Ajattelin, että kunpa sairastuisin tai loukkaisin itseäni sen verran pahasti, ettei mun tarvitsisi mennä töihin”, kertoi eräs haastateltava. Tässä tarkoituksena ei ollut sairastua vakavasti tai loukata itseään pysyvästi, saati sitten toimia itsetuhoisesti, vaan, että olisi joku tarpeeksi hyvä syy olla pois töistä.

6.4 Häpeää ja leimautumisen pelkoa

Moni kertoi läheisilleen sairastuneensa ja koki saaneensa tukea. Kaikki kansan- ja työväenopistoissa tuntiopettajina työskennelleet haastateltavat salasivat oireensa ja diagnoosinsa työnantajiltaan. Musiikkiopistoissa tai ammattioppilaitoksissa opettavat viranhaltijat kertoivat työpaikalla. He olivat myös ne, jotka pitivät pidemmän sairasloman. Työpaikoilla vastaanotto oli kahdenlaista. Toinen haastateltavista koki, että vastaanotto oli kannustavaa ja tukevaa, kun taas toinen sairastunut koki, että hänet unohdettiin kotiin sairastamaan, eikä tukea annettu.

Suomen Mielenterveyden keskusliiton teettämän vuoden 2019 Mielenterveysbarometrin mukaan 47 % mielenterveysongelmista kärsinyt kokee tulleen leimatuksi mielenterveydenhäiriön takia. Moni ei olisi tutkimuksen mukaan halukas kertomaan ongelmistaan työyhteisössä. (Mielenterveyden keskusliitto 2019, 14, 69.) Tuntiopettajille, joiden työsuhteita leimasi katkonaisuus ja epävarmuus, sairastumisesta puhuminen oli tabu. Diagnoosia piiloteltiin ja hävettiin, pelättiin ”kasvojen menettämistä”, leimautumista huonoksi työntekijäksi, tuomitukseksi tulemista. Pelättiin kertomisen heikentävän mahdollisuuksia työmarkkinoilla eikä haluttu asettaa itseä kilpailullisesti heikompaan asemaan. Tämä oli suurin syy itselläni oireideni ja diagnoosini salailuun. Esimiehille ei haluttu kertoa, sillä ne koettiin etäisiksi eikä heihin ollut luottamussuhdetta tai edes keskusteluyhteyttä. Koettiin, että fyysisistä oireista voi puhua esimiehen kanssa muttei henkisistä. Lisäksi koettiin, ettei haluttu kuulla tietämättömiä kommentteja aiheesta.

Oppilaille ei haluttu kertoa, etteivät oppilaat alkaisi varomaan opettajan seurassa. Lisäksi moni koki, että sairastuminen on yksityisasia. Kaiken kaikkiaan koettiin, että asian kanssa oltiin todella yksin.

7 Miten uupumukselta olisi voitu välttyä?

Sanotaan, että jälkiviisaus on paras viisaus. Virallisten tutkimuskysymysten lisäksi kysyin haastateltavilta, miten uupumukselta olisi voinut välttyä ja minkälaista tukea he olisivat kaivanneet. Aihealueiksi nousi selkeästi työpaikan ja koulutuksen vastuu, työyhteisön jäsenien väliset suhteet, työnohjauksen ja vertaistuen puute, selkeiden rajojen asettamisen haasteet sekä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. Opettajan selviytymisen kannalta tärkeitä tekijöitä ovat itsensä kehittäminen, työyhteisön yhteisöllisyys, persoonallisuus, holistinen elämäncatsomus sekä ulkopuolinen tuki (Aho 2011, 105).

7.1 Työpaikan vastuu

Työuupumuksen hoitaminen ja ehkäisy vaatii monitahoisia toimia niin työpaikalla, terveydenhuollossa, julkisessa hallinnossa kuin yksilön tasolla. Työuupumuksen ehkäisyssä on keskeistä työolosuhteiden kehittäminen, tukitoimet ja syntyneiden ongelmien ratkaiseminen. Avainasemassa on työn sisältö ja turvallisuus, johtaminen, toimintatapojen kehittäminen ja tarkastelu, vuorovaikutus, eri toimijoiden yhteistyön parantaminen, ongelman tiedostaminen sekä varhainen tuki. (Rauramo 2008, 59–60.) Vuoden 2019 opetusalan työolobarometrin mukaan työhyvinvointia on johdettava suunnitelmallisesti, sillä se edistää työelämän laatua merkittävästi (Golnick ja Ilves 2019, 3). Työhyvinvointi ei kuitenkaan synny kerran vuodessa järjestettävillä tyky-päivillä vaan arkipäiväisillä pienillä ja ilmaisilla asioilla. Sen tulee olla koko työyhteisöä osallistavaa. (Manka ja Manka 2018, 10.) Tämä onkin kansan- ja kansalaisopistojen sekä musiikkioppilaitosten rehtoreille iso haaste: miten saada mukaan myös kaikki tuntiopettajat, jotka työskentelevät usein eri opistoissa samanaikaisesti.

Esimiehen tehtävä

Lähes jokaisessa haastattelussa perättiin työnantajan taholta selkeitä ja oikeudenmukaisia toimintatapoja, kunnollista perehdyttämistä työhön, tukea, hyviä esimiestaitoja sekä arvostusta. Koettiin, että kokemus arvostuksesta ja välittämisestä olisi vähentänyt riskiä sairastua. Moni koki, että jos olisi kokenut tulleen oikeudenmukaisesti kohdelluksi työpaikalla, olisi uupumukselta pystytty välttymään.

Modernissa vuorovaikutteista johtamista korostavassa mallissa johtajan on ymmärrettävä, että esimiehen tehtävä on antaa emotionaalista ja psykologista tukea. Ihmiset haluavat tuntea itsensä hyödyllisiksi, arvokkaiksi ja tärkeiksi, tulla kohdatuksi arvostaen ja yksilönä. Olennaista on sallia johdettaville autonomiaa, kuunnella hyvin ja tiedostaa avoin tiedonkulku. Johtajuuden tulee olla avointa ja läpinäkyvää sekä oikeudenmukaista ja rohkaisevaa. Se on parhaimmillaan tilannejohtamista ja vuorovaikutusta. Edellä mainittujen lisäksi esimieheltä toivotaan modernissa johtajuudessa reilua ja oikeudenmukaista organisointia, tunneälykkyyttä, työntekijöiden osallistamista päätöksentekoon kuuntelemalla, esimerkillisyyttä ja luotettavuutta. Esimiehen tehtävä on huolehtia työntekijöistään ja seurata näiden psyykkistä ja fyysistä kuormittuneisuutta, innostaa tavoitteiden saavuttamiseen, luovaan ajatteluun, inspiroida ja huolehtia ilmapiiristä. Esimiehen ei kuitenkaan tarvitse olla yli-ihminen vaan ryhmä voi myös paikata häneltä puuttuvia kykyjä ja auttaa häntä tehtävässään. (Manka ja Manka 2018, 135 ja 141–142.) Haastattelvat kaipasivat näiden lisäksi esimiehiltään niin esimerkillä johtamista kuin oman toiminnan reflektointikykyä.

Hyvä ja toimiva esimies-alaissuhde, oikeudenmukainen ja yhdenvertainen johtaminen ovat tärkeimpiä työhyvinvoinnin tekijöitä (Rauramo 2008, 145). Hakasen (2005, 163) tutkimuksessa kävi ilmi, että esimiesten ymmärrys työntekijöiden yksilöllisistä eroista ja niiden tukemisesta johtaisivat auttamatta hyviin tuloksiin. Useassa haastattelussa tuli ilmi tilanteita, joissa perättiin hyviä esimiestaitoja ja erityisesti ihmisen johtamisen taitoja ja esimiehen aitoa halua tutustua alaisiinsa. Koettiin, että esimiehen kyky kohdata ihmisiä olisi ollut avainasemassa, jotta monelta uuvuttavalta konfliktilta olisi voitu välttyä. Koettiin myös, että työpaikoilla olisi kaivattu sitä, että esimies ja kollegat olisivat tarjonneet konkreettista apua asioiden järjestämisessä, ilman, että sitä piti erikseen pyytää. Opetusalan työolobarometrin mukaan esimiestoiminnalla on selkeä ja merkittävä yhteys koettuun työstressiin ja väsymykseen (Golnick ja Ilves 2019, 25).

Tärkeänä asiana nousi esille myös läsnäolotaidot, aito keskusteluyhteys työpaikalla ja se, että työpaikalla olisi ollut sellainen ilmapiiri, että vaikeimmistakin asioista olisi uskaltanut puhua. Jotta uupumusta aiheuttaneisiin seikkoihin olisi työpaikoilla voitu puuttua ajoissa, haastatteluissa tuli ilmi, että kehityskeskusteluja olisi tarvittu enemmän. Joissain paikoissa niitä luvattiin, muttei koskaan pidetty. Vuorovaikutustaitojen lisäksi tärkeässä osassa esimies-alaisuusuhdetta on luottamus. Luottamuksen puute tuli esille useassa haastattelussa. Luottamuksen rakentamisessa esimiehellä on merkittävä rooli. Suurin

osa ei kunnioita tai seuraa esimiestä, johon ei luota. Luottamus vaikuttaa sitoutuneisuuteen. Luottamuksen rakentumisen avaimet ovat yhteiset pelisäännöt, avoimuus ja vuorovaikutus, esimiehen tavoitettavuus ja esimerkillä johtaminen. (Rauramo 2008, 131–133.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa on avainasemassa esimies. Työturvallisuuslaki velvoittaa esimiestä huolehtimaan työn fyysisestä ja psyykkisestä kuormittavuudesta. Esimieheltä kaivataan tänä päivänä faktojen johtamisen lisäksi tunneosaamista ja vuorovaikutustaitoja. (Manka ja Manka 2018, 8–9.) Miten siis johtaa työhyvinvointia? Tähän hyvä apuväline on työhyvinvointisuunnitelman tekeminen. Työhyvinvointisuunnitelman tehtävä on selvittää ensin sen hetkinen laatu kyselyillä, itsearviointeilla ja kehityskeskusteluilla. Sen jälkeen miettiä tavoitteet ja toimenpiteet sekä miten vastuualueet jaetaan, ja miten päätetyt asiat saadaan käytäntöön. (Manka ja Manka 2018, 95–96.) Varhaisen välittämisen malli auttaisi työuupumuksen puheeksi ottamisessa, mutta sen kääntöpuoli on, että se saattaa työntekijästä tuntua ”kyttäämiseltä” (Manka ja Manka 2018, 94–95). Työpaikalla olisi syytä käydä säännöllisesti kehityskeskusteluja myös tuntiopettajien kanssa.

Työyhteisön tehtävä

Karjalainen (2020, 47) muistuttaa kirjassaan, että kukaan ei koskaan väsy yksin, vaan se tapahtuu aina yhteydessä muihin ja myöskin muiden ihmisten ollessa läsnä ja painottaa työyhteisön merkitystä työuupumukselle. Esimies ei voi yksin vaikuttaa johtamisen onnistumiseen, vaan siihen tarvitaan koko työyhteisön panosta. Erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa, joita kansan- ja työväenopistot ja musiikkioppilaitokset ovat, on työntekijöiden vaikutettava ja johdettava myös omaa työtään. Tällöin työntekijöiden työyhteisötaitoja tulisi myös kehittää. (Manka ja Manka 2018, 16–17.) Työyhteisötaitoja ovat perustehtävien suorittaminen, omasta osaamisesta huolehtiminen, kohteliaisuus, reiluus, auttaminen, kiinnostuminen, arvostaminen, yhteistyö, viihtyvyydestä huolehtiminen, palautteen antaminen, aktiivinen osallistuminen, mielipiteen ilmaisu, jotta asiat etenisivät, sekä myönteisen ilmapiirin edistäminen omalla toiminnalla (Manka ja Manka 2018, 148–149). On kehitetty erilaisia työilmapiirimittauksia, jotka antavat suuntaa työilmapiirin tilasta ja kehitystarpeista. Ne voisivat toimia suuntaa antavina mittauksina esimiehillä, jotka haluavat selvittää miten työyhteisössä voidaan.

Haastatteluissa erityisesti niissä työyhteisöissä, joissa oltiin tiiviisti tekemissä keskenään, olisi kaivattu apua yhteishengen ja ryhmäyttämisen kanssa. Kollegoihin tutustuminen hyvin ennen yhteistyön aloittamista olisi auttanut monessa tilanteessa. Luottamuksen syntyminen vaatii aikaa ja panostusta ja sitä olisi kaivattu. Kollegoiden arvopohjaan ja toimintatapoihin tutustuminen olisi ollut avainasemassa, jotta uuvuttavilta konflikteilta olisi vältytty. Jokainen työntekijä tulkitsee työyhteisöään omien asenteidensa läpi (Manka ja Manka 2018, 77). Tämän takia olisi tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen kehittäisi itseään, työyhteisötaitojaan sekä itsereflektiotaan. Pohdin kirjoittaessani, että kuinka monelta konfliktilta olisi työyhteisössä vältytty, jos jokainen työyhteisön jäsen osaisi reflektoida omaa toimintaansa. Omista unelmistaan ja aikeistaan suositeltiin puhumaan avoimesti esimiehille ja kollegoille. Jos työyhteisön toiveet ja tarpeet eivät kohtaa, se aiheuttaa ongelmia ennemmin tai myöhemmin.

Työyhteisöllä oli suuri merkitys haastateltavien hyvinvointiin. Siksi koettiin tärkeäksi, että työyhteisössä vallitsisi positiivinen ilmapiiri, jossa myös epäonnistumisista uskaltaisi puhua ja jossa voisi iloita toisen onnistumisesta. Tärkeäksi nousivat läsnäolotaidot, kuunteleminen, myötätunto ja kannustus.

7.2 Työnohjauksen tarve

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, laulupedagogin työ on moniulotteista, vaativaa ihmissuhdetyötä. Yksi isoin asia, jota lähes kaikki haastateltavat olisivat kaivanneet, oli työnohjaus. Työnohjauksella olisi vältytty monelta uupumukselta.

Moni olisi kaivannut ammattilaisen apua rajaamisessa, uskomuksien käsittelyssä sekä erilaisten raskaiden tunteiden purkamisessa. Useassa haastattelussa keskusteltiin laulupedagogin ja terapeutin työn häilyvästä rajasta. Koettiin, että emme ole terapeuteja, mutta usein tunteiden tilanteissa tulee esille sellaisia tilanteita, jotka ovat verrattavissa terapeutin työhön. Pedagogeille ei kuitenkaan ole opetettu sellaisia itsen suojaamisen keinoja kuten terapeuteille, vaikka työskentelemme samojen aiheiden äärellä. Tällaisissa tilanteissa olisi kaivattu kipeästi työnohjaajaa, joka olisi ajan tasalla siitä, millaista laulupedagogin työ todella on.

7.3 Koulutuksen vastuu

Haastateltavista kuusi oli valmistunut musiikkipedagogiksi ammattikorkeakouluista 2010-luvulla. Monet olisivat kaivanneet tukea jo opintojen aikana, jotta uupumukselta olisi voitu välttyä. Yleisesti olisi koettu tärkeäksi, että koulutuksessa olisi pitänyt puhua uupumukseen johtavista asioista enemmän ja opettaa ammatillista rajanvetoa. Koettiin, että erityisesti uran alkuvaihe on uupumiselle altista aikaa, johon koulutuksen aikana olisi voitu antaa työkaluja. Haastatteluissa nousseet seikat tukevat Harran tutkimuksen tuloksia, jonka mukaan koulun tehtävä olisi kehittää ja edistää opiskelijoiden hyvinvointia, työkykyä ja työsuojelua, opettaa stressinhallintakeinoja, kiinnittää huomiota työhön liittyvään problematiikkaan, kehittää opiskelijoiden opiskelutekniikoita, opettaa ihmissuhdetaitoja, auttaa käsittelemään vaikeita asioita ja tukea opiskelijoiden minäkäsitystä (Harra 2004, 132). Samaa näkökulmaa tukee myös Yrttiahon ja Posion näkemys, että opettajien koulutukselta kaivattaisiin pedagogisten ja ainekohtaisten opintojen lisäksi itsen johtamisen taitojen, tunteiden johtamisen, hallinnan, vuorovaikutuksen, kohtaamisen ja itsemyötätunnon taitoja. Lisäksi positiivinen pedagogiikka edistää oppilaiden hyvinvointia ja oppimista. (Yrttiaho ja Posio 2021, 11, 60.)

Koulutukselta olisi toivottu sen valmistavan työelämään muutenkin kuin pedagogiikkaopintojen osalta. Toivottiin, että koulutuksessa olisi kerrottu oikeuksista työelämässä, työsuojelusta, olisi opetettu enemmän ajanhallintaa ja rajaamista sekä stressinhallintaa. Eräs haastateltava sanoi: ”Koulussa ei opetettu kuinka pidetään omia puolia työpäivällä tai mitä oikeuksia meillä on työelämässä”. Myös opetusalan työolobarometrissä todetaan, että koulutuksissa on käsiteltävä enemmän työsuojelua, turvallisuutta ja työhyvinvointia (Golnick ja Ilves 2019, 32).

Koettiin myös, että oppilaitoksissa on helposti käsitys, että kaikki valmistuvat pääsevät automaattisesti virkoihin ja työ painottuisi musiikkioppilaitoksiin, joissa oppilaat pääsevät opintoihin pääsykokeiden kautta. Koettiin, ettei pedagogiikassa käsitelty tarpeeksi äänihäiriöitä tai erityisoppijoita, jotka kuitenkin ovat monen laulupedagogin arkipäivää. Näihin arkipäiväisiin ongelmiin laulupedagogin työssä olisi kaivattu apua jo opiskeluvaiheessa.

Opinnoilta toivottiin myös, että henkisistä voimavaroista ja jaksamisesta olisi puhuttu enemmän sekä annettu keinoja selvittää hankalista ja kuormittavista asiakastilanteista. Olisi toivottu, että opinnoissa olisi opetettu enemmän itsen suojaamista ja kykyä kohdata

haastavatkin oppilaat. Koska kehollinen peilaaminen on pedagogin työn keskeisiä taitoja, koettiin, että olisi tarvittu enemmän ohjausta niin kyseisestä aiheesta kuin itsen suojaamisesta. Haastatteluja tukee myös tutkimus, jossa todetaan, että opettajien työhyvinvointia ja stressinkäsittelytaitoja tulisi käsitellä opettajien koulutuksessa. Koulutuksessa tulisi opettaa pitämään huolta itsestään, palautumisestaan sekä jaksamisesta. (Lerkanen ym. 2020, 63.) Haastatteluissa kävi ilmi, että koulutukselta kaivattiin enemmän tietoa palautumisen tärkeydestä sekä siitä, että elämässä pitää olla muutakin kuin työ. Koulutuksessa tulee selkeästi ilmi se, että opiskelijat ovat tekemisissä oman intohimonsa kanssa, mutta sen rajaamista ei ole painotettu tarpeeksi. Eräs haastateltava sanoi: ”Opiskeluissa olisi jo voitu opettaa tervettä ajatusta, että työstä saa tykätä ja siihen saa suhtautua intohimoisesti, mutta se ei saa olla kaikki kaikessa, eikä tarvitse potea syyllisyyttä, jos ei aina tykkää työstään”.

Koulutukselta toivottiin enemmän itsetuntoa vahvistavia keinoja. Opintojen aikana olisi kin tärkeä tukea oppilaan minäkäsitystä ja luontaisia taipumuksia (Arajärvi ja Thesleff 2020, 67). Koettiin, että nykyään koulutuksessa puhutaan jo paljon positiivisesta pedagogiikasta, mutta monella haastateltavalla oli kokemuksia myös virheitä korostavasta pedagogiikasta, jonka ei koettu vahvistavan itsetuntoa, päinvastoin. Opinnoilta kaivattiin myös itsetuntemuksen opetusta. Sitä, että oppilasta autettaisiin näkemään, mikä on riittävän hyvä, ja mikä on oikea suunta, sen sijaan, että kannustetaan harjoittelemaan aina enemmän ja paremmin. Koettiin tärkeäksi, että koulutuksessa juhliittaisiin osasaavutuksia eikä heti tähdittäisi kohti uusia haasteita.

7.4 Vertaistuen puute

Vertaistukea ei uupuneille juuri löytynyt ja yleisesti koettiin, että uupumuksen ja sen oireiden kanssa jäätiin yksin. Vaikka työuupumuksesta itsessään on kirjoitettu paljon, se koettiin kuitenkin olevan tabu, josta ei kuitenkaan uskalleta puhua. Koettiin, että olisi ollut tärkeää saada tietoa uupumuksesta ja siitä, kuinka yleistä se nykyään on, sekä siitä, että siitä voi selvitä. Koettiin, että pitäisi kannustaa ihmisiä puhumaan enemmän asioistaan ääneen.

Vertaistuki ja kollegiaalinen tuki jo ensioireiden ilmaannuttua olisi varmasti antanut tukea monelle. Sosiaalinen tuki on jaksamisen kannalta tärkeää (Rauramo 2008, 124). Koettiin, että jos jo opinnoissa olisi puhuttu työuupumuksesta, se olisi madaltanut kynnystä puhua aiheesta julkisesti. Nyt häpeä ja leimautumisen pelko aiheutti monella sen, ettei

aiheesta haluttu julkisesti puhua. Koettiin myös epäoikeudenmukaiseksi, että: ”Ei saisi pelätä, että jos kertoo tällaisesta, että voi menettää työnsä”.

7.5 Rajat selkeäksi

Rajojen hahmottaminen ei ole helppoa, jos siihen ei ole saanut tarpeeksi eväitä. Rajojen hahmottaminen voi olla vuosia kestävä oppimisprosessi. Rajojen asettaminen saattaa myös aiheuttaa konflikteja, kun henkilö oppii sanomaan ei. (Martin, Seppä, Lehtinen, Törö ja Lillrank 2010, 71.) Omien rajojen tunnistamisella ja vetämisellä olisi välttytty monen haastateltavan mielestä uupumukselta.

Rajojen asettaminen työn ja vapaa-ajan välille oli usein haastavaa, kun työn imu vei mukanaan. Itsen johtamisen taidot ja tietynlainen jämäkkyys olisi vähentänyt kuormitusta. Kyky ja uskallus sanoa ei olisi auttanut monessa asiassa. Koettiin, että se, ”ettei harras-tele töitään”, eli tee töitä palkatta olisi ollut yksi syy välttää uupumus. Eräs haastateltava toi esille myös sen, että ”oman narsismin kanssa pitää olla varovainen, ettei luule, että vain minä voin auttaa tai hoitaa tämän tehtävän”. Rajaamisen tukemista ja rajoja tukevaa toimintakulttuuria niin koulutuksessa kuin työyhteisöissä peräänkuulutettiin useassa haastattelussa. Koettiin, että moni haastateltava olisi tarvinnut ulkopuolista apua rajojen asettamisessa esimerkiksi työaikojen suhteen. Kyky suojautua oppilaan ongelmilta olisi vaikuttanut myös kuormittumisen välttämiseen. Tällöin oppilaan ongelmat eivät olisi jääneet kehollisen peilaamisen kautta omaan kehoon eivätkä oppilaan asiat olisi jääneet vaivaamaan vielä työpäivän jälkeen.

7.6 Oma hyvinvointi etusijalle

Kun kysyin haastateltavilta, miten uupumukselta olisi välttytty, eräs haastateltava vastasi: ”Että olisin kysynyt useammin itseltäni, että mitä minulle kuuluu”. Kykenemättömyys huolehtia itsestä ja toisten laittaminen etusijalle aiheutti monessa uupumusta. Omien tarpeiden tunnistaminen sekä itsensä ja oman hyvinvointinsa etusijalle laittaminen olisi monella auttanut välttämään uupumuksen.

Meillä on vastuu pitää huolta itsestämme, jotta pystymme toimimaan kaikissa elämämme vaativissa rooleissa. Meidän pitäisi huolehtia kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistamme. Leskinen ja Hult nimeävät kokonaisvaltaiset hyvinvoinnin osa-alueet henkiseen ja fyysi-

seen hyvinvointiin, ravitsemukseen, lepoon ja palautumiseen sekä työssä onnistumiseen. Kaikki osa-alueet tukevat toinen toisiaan. Henkistä hyvinvointia ovat elämän mielekkyys, itsetuntemus, arvot, minäkuva ja uskomukset. (Leskinen ja Hult 2010, 21 ja 30–31.)

8 Toipuminen alkakoon!

Virallisten tutkimuskysymysten lisäksi halusin selvittää millä keinoin uupumuksesta on selvitty. Materiaalista nousi esille myös erilaisia ohjeita sekä konkreettisia neuvoja ja harjoituksia uupumuksen toipumisprosessiin sekä uupumuksen ennaltaehkäisyyn. Kokosin materiaalin erilliselle liitteelle (liite 1.).

Uupumuksen alkuvaiheessa pienetkin muutokset saattavat riittää kääntämään kurssin uuteen suuntaan (Aulankoski ja Lundahl 2018, 85). Toipuminen pitkään kestäneestä kuormittumisesta vie yleensä aikaa, mutta riippuu paljon saadusta hoidosta. Lisäksi yksilöissä on eroja. (Niskanen, Murto ja Haapamäki 1998, 33.) Osa haastateltavista oli vajonnut niin syvälle uupumuksen syövereihin, että toipuminen vaati isoja ja radikaalejakin muutoksia. Osalla haastateltavista toipuminen kesti todella pitkään, riippuen siitä, saiko sairauslomaa tai riittävän pitkää lomaa pidettyä tai saiko tarpeeksi etäisyyttä työpaikkaan. Vielä pitkään mielen toipumisen jo alettua, koettiin, että hermosto kävi ylikierroksilla. Pienikin stressi saattoi laukaista erilaisia oireita vielä pitkään.

Uupumuksesta jo toivuttua palautumiskyky jäi monella selkeästi alentuneeksi, stressinsietokyky, joka ennen oli äärimmäisen hyvä, alentui monella täysin. Koettiin, että palautumiselle piti varata paljon enemmän aikaa kuin ennen sairastumista. Haastateltavat kertoivat, että huonosti nukkuminen voi viedä nopeammin toimintakyvyn kuin ennen. Aiemmin spontaani ihminen huomasi tarvitsevansa enemmän aikaa varautua asioihin. Vaikka haastateltavat kokivat, etteivät enää uuvu samalla tavalla, yhtä pahasti, kun ennen, on vaikea löytää balanssia, jossa hermosto ei pääse väsymään tai virittäytymään liikaa.

Hälytysmerkkeinä pidettiin rytmihäiriöitä, uniongelmia, migreenikohtauksia, ruokahalun katoamista, ahdistuskohtauksia, itkuherkkyyttä ja tunteiden kärjistymistä. Nämä olivat oireita, joiden ilmaannuttua koettiin, että ”pitää osata jarruttaa”. Koettiin myös, että ääni on myös hyvä mittari omalle henkiselle hyvinvoinnille.

8.1 Mitkä asiat toivat voimaa?

Aulankoski ja Lundahl (2018, 85) kehottavat kirjassaan laskemaan vaatimustasoa, lisäämään taukoja, opettelemaan rentoutumista ja ottamaan aikaa sellaisille asioille, jotka eivät vaadi suorittamista. Ensimmäinen vaihe kuntoutumisessa oli kaikilla haastatelluilla etäisyyden ottaminen työhön joko sairausloman, irtisanoutumisen tai töiden vähentämisen avulla. Seuraava vaihe oli monella lepo, joka saattoi viedä monta viikkoa tai kuukautta. Kun keho oli päässyt lepäämään, alkoi usealla kolmas vaihe, jossa suosittiin niin sanottua aktiivista palautumista.

Uupumuksesta kuntoutumiseen ja hermoston rauhoittamiseen pitkään kestäneestä stressistä haastateltavat käyttivät paljon luonnossa liikkumista. Metsä ja vesi elementtinä toivat monelle voimaa. Ulkoileminen ja kevyt liikunta olivat monelle kuntouttavia tekijöitä. Liikunta toimi myös itselläni terapeuttisena elementtinä, mutta koska uupumus oli aiheuttanut ns. ylikuntotilan, liikunta piti pitää matalilla sykkeillä. Jos syke nousi tietyn rajan yli, kehoni saattoi mennä täysin hälytystilaan, eikä palautumista enää tapahtunut.

Lukeminen ja television katsominen toimivat monelle palauttavana tekemisenä. Lisäksi eläimet toimivat osalle haastateltavista apuna kuntoutumisessa ja toivat lisäksi ymmärrystä läsnäolontaidoista. Ystävät ja läheiset toivat voimaa ja keinoja purkaa omia tunteitaan.

Kaiken kaikkiaan moni otti aikaa itselle ja tutustui itseensä, kenties ensimmäistä kertaa elämässään ja opetteli tekemään niitä asioita enemmän, jotka toivat voimaa ja koettiin voimaannuttavina. Moni kävi läpi käsittelemättömiä tunteita, jotka oli jääneet kehoon ja niitä purettiin erilaisin kehollisin menetelmin, joita käsittelin luvussa 5.5.

Osa kokeili vapaan ja autenttisen äänen harjoituksia esimerkiksi Voicefulness- tai TRE-metodien avulla. Ne haastateltavat, jotka olivat kokeilleet vastaavia lähestymistapoja ääneen, kokivat sen erittäin voimaannuttavana. Itse koin, kuin uusi maailma olisi auennut äänenkäyttöön, kun laulamisen otettiin suorittaminen pois.

8.2 Kaikella on kultareunus – mitä opimme?

Toipumisen taustalla on yleensä muutoksia ajattelu- ja toimintamalleissa (Nurmi 2020, 267). Uupumuksen myötä moni oppi kuuntelemaan itseään ja kehoaan, tarpeitaan sekä

huolehtimaan itsestään niin psyykkisesti kuin fyysisesti sekä oppi asettamaan oman hyvinvointinsa etusijalle. Eräs haastateltava kertoi muun muassa, että: ”En enää tingi yönistä työn takia”. Niin sanottua tervettä itsekkyyttä, jos näin voisi sanoa. Joillekin haastateltaville tuli yllätyksenä, kuinka paljon he kaipaavat yksinoloa ja aikaa itsensä ja omien ajatustensa kanssa. Eräs haastateltava sanoi: ”Tarvitsen aikaa, jotta voin järjestellä mun omia ajatuksia ja keksiä uutta”. Moni haastateltava oppi kuuntelemaan kehon viestejä ylikuormittumisesta ja palautumisen tarpeesta sekä rauhoittamaan hermostoaan.

Moni haastateltava oppi läsnäolotaitoja. Haastateltavat oppivat iloitsemaan pienistä asioista ja heittäytymään. He oppivat kokemaan kiitollisuutta niin elämästä yleensä kuin ystäväistä ja läheisistään. Osalle avautui uusi maailma, kuten eräs haastateltava sanoi: ”Avasin silmät ympäristölle, jota en ollut ennen nähnyt ja ihastuin”. Toinen haastateltava kertoi: ”Kun oli vähemmän töitä, pystyin olemaan paremmin läsnä ja olin paremmin kärryllä asioista ja olen onnellisempi”. Moni haastateltava koki, että he oppivat olemaan hyväksyvästi läsnä omista tunteistaan ja oppivat tutustumaan omiin tunteisiinsa arvottamatta niitä. Moni oli uskaltanut käsittelemään vaikeita asioita ja nostanut niitä pintaan, kohdannut rehellisesti myös pimeän puolensa. Ikävältäkin tuntuvista tunteista ei tarvinnut päästä eroon vaan ne pystyttiin hyväksymään. Juuti ja Salmi (2014, 162) kirjoittavat, että jos ihminen uskaltuu kohtaamaan ja hyväksymään torjuttuja ja kielteisiäkin tunteita ja kokemuksia, sen avulla ihminen voi kasvaa ihmisenä. Näin kävi myös monelle haastateltavalle. Useampi haastateltava kertoi myös oppineensa puhumaan tunteistaan. Eräs haastateltava sanoi: ”Opin ottamaan vastuun tunteistani ja teoistani”.

Moni oppi myös armollisuutta niin itseä kuin muitakin kohtaan sekä ymmärtämään, mikä on riittävän hyvä ja ennen kaikkea sietämään epätäydellisyyttä ja keskeneräisyyttä. Moni haastateltava opetteli olemaan suorittamatta elämää. Lähes kaikki haastateltavat tutustuivat uupumisprosessin aikana omiin arvoihinsa. Osa kertoi myös oppineensa elämään arvojen mukaisesti. Moni oppi luottamaan itseensä, ammattitaitoonsa sekä elämään yleensä. Moni opetteli tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja kunnioittamaan niitä. Ymmärrys siitä, että kukaan ei voi varastaa toisen ammattitaitoa tai jos luopuu jostain työtilaisuudesta, sen jälkeen tulee kyllä uusia. Elämä kannattelee. Eräs haastateltava oli myös oivaltanut oikeuksiaan muuttua niin ihmisenä kuin opettajana elämän varrella. Osa haastateltavista koki, että kokemus siitä, että asioista selviää, kasvoi merkittävästi uupumuksen myötä. Osa koki, että niin sanottu psykologinen joustavuus lisääntyi. Psykologisella joustavuudella tarkoitetaan omien arvojen tiedostamista, sitoutumista niihin ja toimimista niiden mukaan vaikka kohtaisimmekin epämiellyttäviä asioita. Se ei ole luonteenpiirre tai

synnynnäinen ominaisuus vaan vahvistettavissa oleva taito. (Tevanlinna 2020, 192–193.)

Lähes kaikki haastateltavat joutuivat muuttamaan omia haitallisia toimintatapojaan. He opettelivat rajaamisen taitoja. He oppivat rajaamaan työpäiviä kokonaiskestoja ja pitämään taukoja, pitämään taukoja ja vapaapäiviä ilman huonoa omaatuntoa. He oppivat olemaan tekemättä ylitöitä tai töitä, joista he eivät saa korvausta sekä rajaamaan töitä niin, etteivät ne tule kotiin ja häiritse vapaa-aikaa. Moni opetteli myös rajojen asettamista myös suhteessa oppilaisiin ja läheisiin. Eräs haastateltava sanoi, että ”On ihan ok olla vähän etäämmällä oppilaisiin”. Viestintä oppilaisiin pyrittiin pitämään selkeärajaisena. Tärkeäksi osaksi tuli myös itsen suojaamisen taidot, joilla purettiin muun muassa muiden ihmisten tuomia fyysisiä taakkoja omasta kehosta.

Kun uupumus alkoi hellittämään otettaan, moni haastateltavista kertoi, kuinka he alkoivat nauttimaan jälleen taiteesta. Osa koki myös, että suhde omaan ääneen vahvistui uupumuksen myötä. Monet oppivat myös hakemaan apua ajoissa ja ymmärtämään sen, että vaikka teemmekin oman intohimomme kanssa työtä, siihenkin saa joskus kyllästyä eikä siitä tarvitse kantaa huonoa omaatuntoa. Tärkeä oppitunti oli kaikille se, ettei työ voi tai saa olla kaikki kaikessa. Ja ”ettei kenenkään tarvitse lunastaa ihmisarvoaan opettamisella ja laulamalla hyvin”, kuten eräs haastateltava kiteytti. Itsekin opin sen, että oma-arvontuntoni rakentui pitkälti työstä saamaan kiitokseen ja mittasin omaa arvoani työllä ja saavutuksilla.

Uusitalo-Arolan (2019, 18) mukaan on tyypillistä, että uupumuksesta toipuminen muuttaa ihmistä. Lähes kaikki haastateltavat kokivat, että uupumuksella oli tarkoituksensa ja sen oli tarkoitus kasvattaa meitä. Moni koki olevansa kiitollisia uupumuksesta. Se muutti joidenkin maailmankuvaa ja moni koki, että se tekee uupuneista vahvempia toimimaan tässä ammatissa. Eräs haastateltava kertoi, että uupumuksen myötä: ”Opin tällä matkalla valtavasti ihmisyydestä ja omasta kehosta ja kasvusta kehooni”. Eräs haastateltava kiteytti uupumuksensa: ”Sen piti tapahtua ja se olisi tapahtunut joka tapauksessa jossain vaiheessa. Opin muuttamaan toimintatapani, tutustuin itseeni ja se tekee ihmisestä vahvemman toimimaan tässä ammatissa” ja jatkoi: ”Ymmärsin, että uupumus on oire siitä, että ei olla oltu itsellemme rehellisiä eikä olla kuunneltu ydinminän tarpeita. On tehty elämässä liikaa kompromisseja. Tehty liikaa asioita, jotka ei tuo nautintoa. Masennus ja uupumus on äärimmäinen keino pysäyttää meidät ja palauttaa kuuntelemaan itseämme”. Useassa haastattelussa kävi ilmi pelko uupumisesta uudelleen. Haastateltavat

kokivat, että itseään pitää muistuttaa aika ajoin, ettei ”luisu vanhoihin tapoihin”, kuten eräs haastateltava sanoi.

9 Tulokset ja jatkotutkimus

Yksi tutkimuskysymyksistäni oli selvittää, löytyykö uupuneilta yhteisiä tekijöitä. Monet haastattelut toistivat nopeasti samaa kaavaa, ja tuntui kuin jokainen haastateltava olisi puhunut omaani tai toistensa tarinaa. Haastateltavilta löytyi paljon yhdistäviä tekijöitä. Olin yllättynyt kuinka nopeasti saturaatiota tapahtui työni kohdalla, sillä useat haastateltavat kertoivat lähes identtistä tarinaa uupumuksesta, vaikkakin jokaisella oli oma uniikki tarinansa. Aineiston nopea saturaatio auttoi hahmottamaan teoreettista perustietoa nopeammin. Yhtäläisyyksiä löytyi kokemuksissa, oireissa sekä ajattelu- ja toimintatavoissa.

Laulussakin sanotaan: ”Oi, murheita muistaa ken vois laulajan”. Työni tulokset osoittavat, että monelle uupumus on yhä edelleen vaiettu salaisuus eikä siitä uskalleta puhua julkisesti leimautumisen pelossa. Tuntiohjaajat työskentelevät eivät kertoneet uupumuksestaan ulkopuolisille, sillä kokivat sen heikentävän heidän mahdollisuuksiaan työskentäällä. Virassa olevat ja yrittäjänä toimineet haastateltavat eivät kokeneet tällaista uhkaa. Osa oli kokenut uupumuksen itseni tavoin useaan kertaan. Monet kokivat ”romahduksensa” ennen lomaa. Tuntiohjaajat eivät pitäneet sairaslomia, vaan toipuminen takaisin työkykyiseksi tapahtui lomien aikana. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työuupumus liittyy työhön, eikä ongelmaa siirrettäisi pois työpaikalta henkilön henkilökohtaisiin ongelmiin.

Laulopedagogien kokemaan työuupumukseen ovat vaikuttaneet työhön liittyvät ja sisäiset kuormitustekijät. Kategorisoin uuvuttavat tekijät näin, sillä analyysissä totesin, että osa uuvuttavista tekijöistä liittyi suoraan työhön ja työnteon tapaan ja osa taas enemmänkin ihmisen sisältä tuleviin, kuormittumiin aiheuttaviin ajattelu- ja toimintamalleihin. Työhön liittyvistä tekijöistä työn haasteet, kuten pitkät työpäivät ja palautumisen vähyys, työn pirstaleisuus, pitkät työmatkat, työsopimusten katkonaisuus, virkojen vähyys, työsuhte-etujen puuttuminen, tuntimäärien äkilliset muutokset, epämääräiset työsopimukset, vapaa-ajalla tehty taloudellisesti kannattamaton työ sekä ryhmäopetus kuormittivat erityisesti tuntiohjaajina toimivia. Tulevaisuuden suunnittelemisen epävarmuus aiheutti yhteiskunnallista eriarvoistumista, epäonnistumisen pelkoa ja riittämättömyyttä, mitkä

kaikki lisäsivät kuormittumisen kokemuksia. Viranhaltijoilla hallinnollinen työ uuvutti enemmän kuin itse opetustyö.

Niin viranhaltijoilla, tuntiopettajilla kuin yrittäjinä työskentelevillä oli haasteita työyhteisön kanssa. Työpaikkojen ongelmat olivat pitkälti vaiettu salaisuus, vaikka haastatteluissa kävi ilmi erilaisia johtamisen ongelmia, erikoisia toimintatapoja, kommunikaatio-ongelmia, arvostiriitoja, epäselvää työnjakoa, arvostuksen ja kunnioituksen puutetta, kilpailua ja kateutta. Pitää kuitenkin painottaa, että olen kuullut näissä ristiriitatilanteissa vain yhden osapuolen kertomuksen. Työyhteisön ongelmat koettiin kuitenkin vahvasti kuormittavaksi tekijäksi. Työyhteisön tuen ja keskusteluyhteyden puute yksinäisyyttä ja kuormittumista, kun ei ollut ketään kenen kanssa reflektoida ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Haastateltavat kaipasivat esimieheltä eniten ihmisten johtamisen taitoja, keskusteluyhteyttä ja tukea. Myös keskinäisen luottamuksen saavuttaminen koettiin tärkeäksi. Työyhteisön ongelmiin ei juuri saatu apua. Opettajan työ on läsnäolotaitoja vaativaa ihmishuuhdetyötä, johon sisältyy haastavia tilanteita. Monet haastateltavat kokivat olevansa kutsumusammattissa ja monen työntekoa leimasi kokonaisvaltainen ja terapeuttinen työote. Työn imu vei usein mennessään. Nämä syyt yhdistettynä rajojen asettamisen vaikeuteen aiheuttivat kuormittumista. Lisäksi sosiaalisen median luoma paine ja erilaisten roolimallien esimerkit aiheuttivat kuormittumista.

Sisäisistä kuormitustekijöistä esille nousivat muun muassa erilaiset yksilön luonteeseen liittyvät ominaisuudet. Lähes kaikki haastateltavat kuvasivat itseään ahkeriksi, tunnollisiksi, mitkä ovat yhteiskunnassamme täydellisen työntekijän ominaispiirteitä. Se, että nämä ominaisuudet saadaan käyttöön, eivätkä käänny työntekijää vastaan, vaatii hyvää kasvualustaa, hyvää itsen johtamista ja tukea niin koulutukselta kuin työyhteisöltä. Itsen jatkuva kehittäminen oli yksi sisäisistä kuormitustekijöistä. Paine saattoi tulla sekä yksilöstä sisältä tai ulkopuolelta. Se aiheutti joissakin riittämättömyyden tunnetta. Itsen kehittäminen tapahtui usein omalla vapaa-ajalla. Rajojen asettamisen vaikeus aiheutti usein sen, että työ- ja vapaa-ajan raja hämärtyi. Rajojen asettaminen tuli esille myös suhteessa muihin ihmisiin, kykenemättömyytenä sanoa ei sekä itsen suojaamisen vaikeutena. Kykenemättömyys asettaa rajoja oli yksi suuri kuormittava tekijä. Kykenemättömyys sanoa ei liittyi myös uskomuksiin. Monella haastateltavalla esiintyi erilaisia uuvuttavia uskomuksia liittyen työhön, poissaoloihin tai itseen. Lisäksi haitallinen sisäinen puhe sekä kykenemättömyys huolehtia itsestä aiheuttivat kuormittumista.

Luvussa kolme esittelin lukijalle erilaisia malleja, jotka kuvailevat ja selkeyttävät uupumuksen taustatutkimusta. Mallit avasivat lukijalle, miten uupumus kehittyy, mitkä tekijät vaikuttavat uupumuksen syntyyn sekä kuvasivat oireita. En kuitenkaan tutkinut aihetta mallien mukaan, mutta mallien pohjalta voi olla kiinnostavaa tarkastella työni tuloksia. Jos pohdimme laulopedagogin työn kuormittavuutta luvussa kolme esittelemäni Maslachin ja Leiterin (Arajärvi ja Thesleff 2020, 613–614) henkilön ja yhteensopivuuden mallin mukaan, voimme todeta, että monet osa-alueet jäivät täyttymättä erityisesti tuntiopettajien osalta. Henkilön ja työn yhteensopivuuden mallin mukaan työn kuormittavuus, mahdollisuus vaikuttaa ja ottaa vastuuta sekä vaadittavien resurssien ja olosuhteiden saatavuus, palkan ja palkkioiden riittävyys suhteessa työn määrään ja vaativuuteen vaikuttavat uupumuksen kehittymiseen. Omassa työssäni laulopedagogin työ koettiin kuormittavaksi monestakin syystä. Erityisesti esille nousi tuntiopettajien kykenemättömyys vaikuttaa omaan työhön. Palkkioiden vähyyys suhteessa työmäärään ja vaativuuteen tuli esille lähes kaikissa haastatteluissa. Lisäksi mallissa ilmi tullut kokemus yhteisöllisyydestä jäi erityisesti tuntiopettajilla toteutumatta. Myös oikeudenmukaisen ja reilun kohtelun puuttuminen tuli esille monissa haastatteluissa. Ainoastaan yksilön ja työn arvojen ja tavoitteiden vastaavuus toteutui. Kukaan haastateltavista ei juuri kokenut arvostitiriitaa työhön liittyen.

Mielenkiintoinen tulos aineistosta olivat ihmisen perustarpeet ja niiden täyttymättömyys. Haastatteluissa tuli ilmi useaan otteeseen oikeudenmukaisuus, turvallisuus, vaikuttaminen, arvostuksen tunne ja yhteisöllisyyden puuttuminen. Rauramon (2008, 34–35) työhyvinvoinnin portaat-mallissa on viisi askelta, joissa on kyse ihmisen perustarpeiden toteutumisesta suhteessa työhön ja motivaatioon. Malli perustuu Maslowin motivaatioteoriaan. Rauramon mallin valossa tarkasteltuna vain viides porras, eli yksilön oma kehittyminen täyttyi. Decin ja Ryanin itsemääräämisteorian mukaan taas ihmisen psykologisia perustarpeita ovat autonomia eli mahdollisuus vaikuttaa elämäänsä, kyvykkyys eli tunne, että pystyy ja osaa tehdä asioita, arvostuksen saaminen sekä yhteenkuuluvuus. (Arajärven ja Thesleff 2020, 54.) Jos tarkastelemme työn tuloksia ihmisen perustarpeiden pohjalta huomaamme, että moni niistä on jäänyt täyttymättä. Ei siis ihme, että uuvuimme.

Jos tarkastelemme laulopedagogien työuupumuksen oireita ja vaikutuksia luvussa kolme esittelemäni Schaufelin, DeWitten ja Desartin (Mielenterveystalo 2020) uupumuksen käsitteellisen mallin mukaan, voimme todeta, että ensisijaisista oireista toteutui krooninen väsymys, kognitiivisen hallinnan häiriöt, jotka työssäni tulivat esille psyykkisinä oireina kuten pelkotiloina, ahdistuskohtauksina, muistihäiriöinä ja keskittymisongelmina.

Henkinen vetäytyminen tuli esille persoonan muutoksina, jotka työssäni tulivat esille psykologisissa oireissa sekä suhteessa työhön ja omaan ammatti-identiteettiin, kun ihminen alkoi erkaantua muista ihmisistä ja halusi etäännyttävä työstä, joka aiheutti uupumusta. Suhde työhön muuttui osalla haastateltavilla, mutta suurin osa koki kaikesta huolimatta työn voimaannuttavaksi. Uupumus vaikutti suurimmalla osalla ammatti-identiteettiin. Tämä tuli esille vertailuna, riittämättömyyden kokemuksina, epävarmuutena. Huonontuneen ammatti-identiteetin takia osa haastateltavista kieltäytyi projekteista ja koki muut uhkana. Uupumuksen käsitteellisessä mallissa toissijaisia oireita ovat masentuneisuus, psykologinen pahoinvointi sekä fyysiset ja psyykkiset oireet. Työssäni fyysiset oireet kuten unettomuus, pitkittyneet infektiot, rytmihäiriöt, migreenit ja paniikkikohtaukset olivat usein kuitenkin ensisijainen syy hakeutua hoitoon. Oireiden psykosomaattisuus tuli esille vasta myöhemmin. Psykologisen pahoinvoinnin osalta esille nousivat ahdistuskohtaukset, ahdistuneisuus ja paniikkikohtaukset. Työuupumus vaikutti ääneen ja musiikkisuhteeseen jonkin verran, mutta niiden yhteys toisiinsa ymmärrettiin yleensä vasta jälkikäteen.

Moni haastateltava koki, että olisi tarvinnut paljon ulkopuolista apua niin työpaikalta, koulutukselta kuin työhajauksesta, jotta työuupumukselta olisi voitu välttyä. Toipuminen vei suurimmalla osalla paljon aikaa ja on ikuinen matka. Kuitenkin moni haastateltava koki, että heidän oli tehtävä matka itseensä. He oppivat itsestään paljon. Työuupumus on kriisi, josta selviytyminen voi kasvattaa yksilön elämäntaitoja ja antaa henkistä vahvuutta (Rauramo 2008, 59). Voisiko siis työuupumus ollakin CV:ssä kunniaapaikalla stigman sijaan? Uupumuksen läpi käynyt henkilö on joutunut käsittelemään uskomuksiaan, elämänarvojaan, ajattelu- ja toimintatapojaan, tarpeitaan sekä kohtaamaan oman varjonsa. Uskon vahvasti, että tällainen työntekijä omaa myös vahvat työyhteisötaidot. Mitä jos häpeän sijaan, uupumus näyttäytyisikin CV:ssä hyvässä valossa.

Haastattelut ja kirjoittaminen toimivat niin haastatelluille kuin itsellenikin terapeuttisena työkaluna. Kirjoittaessani tätä työtä ja käydessäni haastateltavien kanssa läpi kokemuksemme palasin itsekkin aina uudelleen ja uudelleen peruskysymyksen äärelle: "Mikä saa minut tai meidät uupumaan?". Olen joutunut käymään läpi omaa uupumustani ja pohtinut, mikä tarve saa minut kerta toisensa jälkeen ajamaan itseni voimieni ääri rajoille ja kokeilemaan kauanko kehoni tai mieleni vielä jaksaa.

Jatkotutkimuskohteena olisi mielenkiintoista selvittää, miten työhyvinvoinnin johtamisella on vaikutusta työuupumuksen ehkäisyssä eri oppilaitoksissa. Toisena jatkotutkimuksena

olisi selvittää millaisia eroavaisuuksia on uupuneiden ja ei uupuneiden laulunopettajien välillä. Koemme työssä samoja haasteita, mutta mitkä ovat ne selviytymiskeinot, joiden avulla toiset jaksavat vuosia kuormittumatta. Olisi mielenkiintoista selvittää ne mekanismit, jotka eroavat uupuneiden ja ei uupuneiden välillä.

Lähteet

Aho, Ismo. 2011. ”*Mikä tekee opettajasta selviytyjän?*”. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7893-2>.

Ahola, Kirsi, Katinka Tuisku ja Helena Rossi. 2018. Työuupumus. <http://www.terveyskirjasto.fi>. Lääkärikirja Duodecim, Kustannus Oy Duodecim. Julkaistu 29.6.2018.

Arajärvi, Paula ja Paula Thesleff. 2020. Suorituskyvyn psykologia. Tieto- ja taitokirja korkeaa suorituskykyä ja hyvinvointia rakentaville. Lahti: VK-Kustannus Oy.

Aulankoski, Sanna ja Maaret Lundahl. 2018. *Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Baker, Ellen K. 2005. *Työvälineenä oma persoona*. Suomennos: Riitta Bergroth. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Eskola, Jari ja Juha Suoranta. 2005. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Golnick, Teija ja Vesa Ilves. 2019. *Opetusalan työolobarometri 2019*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2019_nettiin.pdf.

Grandell, Ronnie. 2018. *Irti itsekritiikistä. Löydä terve suhde itseesi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hakala, Juha T. 2018. ”Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen.” Teoksessa *Ikku-noita tutkimusmetodeihin 1 – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Toimittaja Raine Valli, 14–27. 5.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, Jari. 2005. *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Harra, Kimmo. 2004. Muusikoiden epäsuotuisat stressikokemukset ja niiden hallinta. Väitöskirja, Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5986-5>.

Hirsjärvi, Sirkka ja Helena Hurme. 2004. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytöntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes ja Paula Sajavaara. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Huttunen, Jussi. 2012. Kuntoilija ja kuntoutuja. Varo ylikuntoa. <https://www.terveyskirjasto.fi/kol00210>. Lääkärikirja Duodecim, Kustannus Oy Duodecim. Julkaistu 22.8.2012.
- Huttunen, Matti ja Lumikukka Socada. 2020. Paniikkikohtaus. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00405>. Lääkärikirja Duodecim, Kustannus Oy Duodecim. Julkaistu 22.10.2020.
- Juuti, Pauli ja Pontus Salmi. 2014. *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kaakko, Emma. 2016. ”Terve, terveempi muusikko -Pohdintaa muusikon, erityisesti viulistin, työhyvinvoinnista ja -terveydestä.” Opinnäytetyö, Lahden Ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605239202>.
- Karjalainen, Merja. 2020. *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Helsinki: Basam Books Oy.
- Kasslin-Porter, Hannele. 2009. *Reilu ja rohkea esimies*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Keltinkangas-Järvinen, Liisa. 2016. ”Hyvät tyypit”. *Temperamentti ja työelämä*. Helsinki: WSOY.
- Keyriläinen, Marianne. 2019. *Työolobarometri 2019*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>.
- Kinnunen, Ulla ja Marja Hättinen. 2005. ”Työuupumus ja jaksaminen työelämässä.” Teoksessa *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toimittajat Ulla Kinnunen, Taru Feldt, Saija Mauno, 38–55. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kujanpää, Paula. 2020. ”Musiikinopiskelijoiden ajankäytön hallinta.” Opinnäytetyö, Centria-Ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020051711901>.
- Lerikkanen, Marja-Kristiina, Eija Pakarinen, Maiju Messala, Viola Penttinen, Anna-Mari Aulén, Anna-Liisa Jögi. 2020. *Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitos. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>.
- Leskinen, Tomi ja Hanna-Maria Hult. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitunut toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Manka, Marja-Liisa ja Marjut Manka. 2018. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Martin, Minna, Maila Seppä, Päivi Lehtinen, Tiina Törö, Benita Lillrank. 2010. *Hengitys itsesäätelyn ja vuorovaikutuksen tukena*. Tampere: Mediapinta.

Mauno, Saija ja Ulla Kinnunen. 2005. ”Työuupumus ja jaksaminen työelämässä.” Teoksessa *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toimittajat Ulla Kinnunen, Taru Feldt, Saija Mauno, 167–199. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kantar TNS Oy. 2019. ”Mielenterveysbarometri 2019”. Mielenterveyden keskusliitto ry. <https://www.mtkl.fi/toimintamme/julkaisut/mielenterveysbarometri2019/>.

Mielenterveystalo. 2020. ”Mistä uupumuksessa on kyse.” Luettu 25.4.2020. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/uupumuksen_omahoito/Pages/osio1.aspx.

Mäkikangas, Anne, Taru Feldt, Mari Huhtala, Katariina Hyvärinen. 2017. ”Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa.” Teoksessa *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toimittajat Anne Mäkikangas, Saija Mauno, Taru Feldt, 169–194. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Niskanen, Mauno, Kari Murto, Jouko Haapamäki. 1998. *Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua*. Jyväskylä: Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.

Nissinen, Leena. 2007. *Auttamisen rajoilla. Myötätuntuuupumisen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nurmi, Heli. 2020. *Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim ja Heli Nurmi.

Pastuhov, Janette. 2016. ””Rakkaudesta lajiin”- keikkamuusikoiden työhyvinvointi Suomessa 2016.” Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201607143610>.

Pietikäinen, Arto. 2019. *Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim ja Arto Pietikäinen.

Pietilä, Jukka. 2018. ”Työniloa! Työhyvinvoinnin muodostuminen musiikkioppilaitoksessa.” Opinnäytetyö YAMK, Oulun Ammattikorkeakoulu. http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201804195021_

Putkonen, Juha-Pekka. 2012. ”Ammattina musiikkiopiston opettaja.” Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu. http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205239576_

Rauramo, Päivi. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Räisänen, Kirsi ja Jouko Lestinen. 2013. *Kyllin hyvä. Ole viisaasti itsekäs*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Saarikoski, Helena. 2006. *Kateus, juoru, kiusaaminen*. Esseitä henkisestä yhteisöväkivallasta. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Nemo.

Sihvonen, Liisa. 2017. "Orkesterimuusikoiden työhyvinvointi Suomessa." Pro gradu - tutkielma, Jyväskylän Yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201712194793>.

Smolander, Sanna. 2018. "Ilo että saa tehdä tämmöstä!" – Vaatimukset ja voimavarat säästäjän työssä." Opinnäytetyö YAMK, Metropolia ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201805178609>.

Stenberg, Katariina. 2011. *Riittävän hyvä opettaja*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Stenfors, Timo ja Konsta Niskavaara. 2018. "Muusikon Työelämän laatu: Vaikutusmahdollisuudet sekä ristiriidat ja niiden käsittely." Opinnäytetyö, Humanistinen Ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201805076738>.

Tevanlinna, Anu. 2020. *Hyvinvointia mielellesi. Arvoista suunta elämäntapamuutokseen*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Tuomi, Jouni ja Anneli Sarajärvi. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuunainen, Arja, Ritva Akila ja Kirsi Räisänen. 2011. "Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä?" Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 2011;127(11):1139–46. <https://www.duodecimlehti.fi/duo99559>. Viitattu 23.4.2021.

Uusitalo-Arola, Liisa. 2019. *Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin*. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Yrttiaho, Reetta ja Susanna Posio. 2021. Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ohjeita uupumisen varalle

Tämän luvun alle kokosin haastateltavien neuvoja uupumisen varalle ja ennaltaehkäisyyn, jotka olivat auttaneet toipumisprosessissa.

Opi tuntemaan itsesi ja tarpeesi

Itsen kuunteleminen ja oman jaksamisen kunnioittaminen ovat avainasemassa uupumisen ehkäisyssä. Opettele kuuntelemaan itseäsi, tunteitasi ja tarpeitasi ja kunnioita niitä. Nosta aina oma jaksamisesi tärkeimmälle sijalle elämässäsi. ”Ole herkkä omille unelmillesi, äläkä sido itseäsi mihinkään, mikä ei palvele intohimoasi ja korkeinta parastasi”, neuvoi eräs haastateltava.

- Kuuntele kehoasi, se on yllättävän viisas ja kertoo meille hyvinvoinnistamme jo paljon ennen kuin mieli. Keho on viisas. Kuuntele herkällä korvalla sen viestejä, äläkä ohita niitä.
- Tutustu tunteisiisi. Omien tunteiden kohtaamaan tunnistaminen, nimeäminen ja niistä puhuminen on tärkeää. Tunnetaitojen opettelusta on hyötyä. Tunnetaidot ovat tunteiden johtamista, jolloin opimme kohtaamaan niitä ja elämään niiden kanssa (Yrttiaho ja Posio 2021, 77).

Arvot kirkaaksi!

- Pohdi rauhassa aika ajoin omia arvojasi ja pohdi, miten ajankäyttösi heijastelee arvojasi. Pystytkö elämään arvojasi mukaisesti?
- Pohdi, mitä todella haluat. Mitä arvostat, mihin haluat käyttää aikaasi, mistä saat voimaa ja mikä tuo merkitystä. Mitä tekisit, jos sinulla olisi kaikki aika, raha ja valta elämässä?

Haasta uskomuksesi ja sisäinen löpöttelijäsi

Monella on opettajuudesta tietynlaisia uskomuksia ja stereotyyppioita. Meillä on ajatus, millainen on hyvä opettaja. Nämä uskomukset saattavat ajaa meidät väärille urille. (Yrttiaho ja Posio 2021, 224.) Itsepuhetta on monenlaista. Itsepuhe voi olla kielteisesti tai myönteisesti muotoiltua sisäistä keskustelua, joka kehottaa ja ohjeistaa toimintaan. Negatiivinen itsepuhe on halventavaa ja alentavaa, joka vaikuttaa suorituskyykyymme. Itsepuhe kumpuaa uskomuksista. (Arajärvi ja Thesleff 2020 457–458, 461.) Uskomuksia voidaan muokata, mutta se vaatii pitkäjänteistä työskentelyä ja tukea (Arajärvi ja Thesleff 2020, 464).

- Omien ajattelu- ja toimintatapojen haastaminen voi auttaa sinua uupumuksen ehkäisyssä. Tähän saattaa auttaa myös tutustuminen omaan sisäiseen löpöttelijäsi eli sisäiseen puheeseen. Miten puhut itsellesi ja millaista tarinaa kerrot itsestäsi tai työstäsi? Onko kaikki siitä totta? Ovatko ne haitallisia? Miten ne vaikuttavat toimintaasi?
- Jatka seuraavia lauseita: minun täytyy..., minun on pakko..., tärkeintä on..., onnistuminen tarkoittaa..., epäonnistuminen on...

Aseta rajat

Joskus tarvitsemme rajojen asettamista niin itsellemme kuin suhteessa läheisiin, oppilaisiin tai työhön.

- Opi sanomaan ei, uskalla kieltäytyä, kaikkeen ei ole pakko suostua.
- Aina ei tarvitse olla käytettävissä
- Muista, että oppilaiden ongelmat ovat heidän ongelmiaan, sinun ei tarvitse kantaa tai ratkaista niitä, ainakaan vapaa-ajallasi. Psykologinen irrottautuminen on tärkeää.

Opettele armollisuutta

Oletko koskaan miettinyt, miksi myötätunnon osoittaminen muille on helpompaa kuin itselle? Itsemyötätunnon kehittäminen on hyödyllistä erityisesti itsekriittisille, vaativille sekä murehtimiseen taipuvaisille ihmisille.

- Opi ymmärtämään, että aina ei tarvitse olla täydellinen. Opi ymmärtämään, mikä on riittävän hyvä ja sietämään sitä. Joskus voi mennä sieltä mistä aita on matalin. Aina ei tarvitse suorittaa.
- Palkitse ja kehu itseäsi saavutetuista osatavoitteista tai päämääristä.
- Iltaisin ennen nukkumaan menoa, toista pari kertaa ajatuksella: ”Minä annan itselleni anteeksi”. Sinun ei tarvitse tietää mistä annat anteeksi. Vain toista pari kertaa ja hengittele.
- Puhu itsellesi kuin puhuisit muille!

Vahvuudet esiin!

Opettajat tuovat toisten vahvuuksia esiin, mutta emme aina tiedosta omia vahvuuksiamme (Yrttiaho ja Posio 2021, 113).

- Pohdi siis missä olet hyvä.
- Itseään saa myös kehua!

Suojaamisen roolit

- Opi maadoittamaan itsesi ja pysymään omassa voimassasi muun muassa hengitysharjoitusten avulla.

- Suojaamista on myös se, että ymmärrät, että opettaja sinä ja sinä itse olette kaksi eri henkilöä. Silloin kaikki opettajaminän tekemät virheet eivät tule liian lähelle omaa persoonaasi. Olet muutakin kuin työsi. Työ ei saa määrittellä sinun ihmisarvoasi.
- Myös jonkinlainen rituaali töistä lähtiessä tai kotiin palatessa auttaa sinua jättämään työasiat sinne, minne ne kuuluvat, eli työpaikalle. Osa haastateltavista kertoi käyneensä suihkussa, vaihtavansa aina vaatteet tai sulkemalla oven hitaasti ja ajatellen, että työt jäävät oven taakse.

Lepää ja palaudu

- Muista, ettet ole superihminen. Havainnoi, paljonko tarvitset lepoa ja palautumisaikaa ja kunnioita sitä. Käsky, pyhitä lepopäiväsi, toimii tässäkin tilanteessa. Älä koskaan tingi yöunista töiden takia, se on tärkeää palautumisen kannalta. Kuuntele kehoasi päivittäin ja kysy siltä: ”Mitä minä tarvitsen juuri nyt voidakseni hyvin?”.
- Muista, että lepäämisestä ei tarvitse kantaa huonoa omaa tuntoa.
- Ota käyttöön Tee mitä haluat-päivää ja nauti. Vapaapäivänä saat tehdä ihan mitä vaan ilman paineita.
- Tee kodistasi turvapaikka tai pesä. Koti saa olla rauhoittava ympäristö, jossa olet turvassa.
- Opettele rauhoittamaan kehoa ja mieltäsi tekemällä esimerkiksi rentoutus- ja hengitysharjoituksia. Hengitysharjoituksilla pystymme säätelemään tunne- ja viireystilaamme. Rentoutusharjoitukset – rentoutuminen voi kasvattaa stressinsietokykyä ja sen avulla oppii hallitsemaan ajatuksia ja tunteita. Se on lisäksi tärkeä huoltotila keholle ja mielellemme. (Leskinen ja Hult 2010, 63.)
- Opi tunnistamaan omat sudenkuoppasi ja opettele hyviä stressinhallintakeinoja. Henkilökohtaisia stressinhallintakeinoja ovat henkilökohtainen inventaario,

asenoitumisen muuttaminen, henkinen huolto, itsensä kehittäminen ja itsestä huolehtiminen. Henkilökohtaiseen inventaarioon liittyy oman tilanteen tiedostaminen, sen asian ymmärtäminen, mikä on sinun hallinnassasi ja mitä voit muuttaa sekä rajojen asettaminen. Asenoitumisen muuttaminen tarkoittaa ongelmien olemassaolon hyväksymistä, omien toiminta- ja ajatustapojen analysointia. Henkiseen huoltoon saatamme tarvita ulkopuolista apua. (Juuti ja Salmi 2014, 233.)

Tee voimaannuttavia asioita

- Tunnista ja tee sinulle voimaannuttavia ja tärkeitä asioita enemmän. Raivaa niille aikaa ja tilaa kalenteristasi, sillä vain siten jaksat itse antaa itsestäsi muille. Pohdi, mikä tuo iloa ja tyydytystä ilman päämääriä, paineita ja vaatimuksia.

Jos olet jo ajautunut tilanteeseen, jossa on vaikea tunnistaa, mitkä asiat tuovat iloa ja voimaa:

- Tee kiitollisuuspäiväkirjaa, unelmakartta tai pohdi ”Mitä tekisit, jos sinulla ei olisi mitään rajoitteita”. Näiden pohtiminen voi tuoda uusia oivalluksia ja auttaa sinua löytämään sinulle tärkeitä asioita.

Hanki turvaverkko

- Hanki lähellesi tärkeitä ihmisiä, joista saat voimaa ja energiaa, ja jotka tukevat ja kannattelevat sinua.
- Jos työsi on yksinäistä, verkostoidu esimerkiksi laulupedagogit ry:n kautta. Saat vertaistukea. Älä jää yksin.

Ohjeita työn varalle

- Muista, että elämässä on muutakin kuin työ, se ei ole kaikki kaikessa. Älä siis uhraa hyvinvointiasi ja onnellisuuttasi työlle. Työstä saa pitää, mutta siihen saa myös joskus kyllästyä.
- Listaa työsi voimavara- ja kuormitustekijöitä. Miltä niiden suhde tuntuu? Miten pystyisit vaikuttamaan niihin itse?
- Huolehdi työpäivän aikana riittävästä tauoista ja kunnioita niitä.
- Aina ei tarvitse olla tavoitettavissa, hiljennä siis puhelin aika ajoin.
- Ota päivääsi ”Jotain muuta”-hetki. Kun kirjoitat kalenteriisi ”Jotain muuta”, saat sinä aikana tehdä konkreettisesti jotain muuta tuntematta siitä huonoa omaatuntoa. Jos joku kysyy mitä sinulla on silloin, voit rehellisesti vastata: ”jotain muuta”.
- Muista, että myös suunnittelu on työtä, joten varaa sille aikaa. Suunnittelu voi toimia hätäratkaisuna tunti-ilanteissa silloin kun väsymys iskee tai tuntuu, että intuitio katoaa. Se on kuin pelastusrenkas, jonka voi kaivaa esille tarvittaessa.
- Ota käyttöön 9–11-toimisto-aika. Aika voi toki olla mikä tahansa haluamasi hetki. Sinä aikana saat tehdä suunnittelua, hoitaa juoksevia asioita. Kokeile ja hämmästy, paljonko aikaa säästyy. Jos aikaa jää, saat tehdä loppu ajan mitä haluat. Jos aika loppuu kesken ja asiat jäävät kesken, jätä ne yksinkertaisesti seuraavan päivän 9–11-aikaan. Taputa itseäsi olalle kuitenkin jo tehdyistä tehtävistä.
- Listaa kolme hyvää asiaa työpäivässäsi tänään. Mistä olet kiitollinen? Missä onnistuit?

Läsnäolotaidot

Jon Kabat-Zinnin kehittämä Mindfulness on läsnäolotaitoja, jossa hyväksytään kaikki psyykkiset tilat sellaisinaan. Hengitystä pidetään harjoituksissa ankkurina. Erilaiset harjoitukset auttavat meitä olemaan läsnä ja hyväksymään todellisuuden sellaisena kuin se

on arvottomamatta ja tuomitsematta. Mindfulness auttaa meitä refleктоimaan itseämme; toimintaamme, tunteitamme ja ajatuksiamme.

Tunnista oireet ja hae apua ajoissa

Opi tunnistamaan oireet ajoissa ja uskalla rohkeasti hakea apua. Mitä nopeammin saat apua, sitä parempi.

Hyvä oirekartta, omahoito-ohjeet sekä ohjeet hoitoon hakeutumisesta löytyvät mielen-terveystalo.fi- sivustolta.

Haastattelupyyntö

TIEDOTE

HAASTATTELUPYYNTÖ

Hei,

Olen tekemässä YAMK-opinnäytetyötä Metropolia Ammattikorkeakouluun. Työni aihe on laulopedagogien työuupumus.

Työni tarkoituksena on selvittää, miten työuupumus on kehittynyt, löytyykö sairastuneilta yhteisiä tekijöitä, mitä vaikutuksia uupumuksella on ollut ammatilliseen identiteettiin ja instrumentin hallintaan sekä millä keinoin uupumuksesta on selvitty.

Haluaisin haastatella työhöni laulopedagogeina työskenteleviä, jotka ovat kokeneet työuupumuksen.

Haastattelut toteutetaan suullisesti etäyhteyden avulla, ZOOM-ohjelmaan käyttäen. Haastattelut perustuvat suostumukseen ja ovat luottamuksellisia. Haastatteluja käytetään YAMK-opinnäytetyön materiaalina ja tarkoitukseni on julkaista työssäni pieniä lainauksia haastateltavien tarinoista työssäni nimettömänä.

Haastattelut järjestetään loka-marraskuun aikana.

Jos olet kiinnostunut kertomaan oman tarinasi, ole yhteydessä allekirjoittaneeseen sähköpostitse osoitteeseen: X.

Kerron myös mielelläni lisätietoja puhelimitse: X.

Ystävällisin terveisin,

Solja Virta

Tiedote tutkimuksesta ja tietosuojaseloste



Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Laulupedagogien työuupumus

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen laulupedagogien työuupumuksesta. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuustanne siinä. Pehdyänne tähän tiedoteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voi myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeyttää tutkimuksen tai peruuttaa suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä keräytyjä setoja ja näyttöjä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten laulupedagogeilla todettu työuupumus on kehittynyt, löytyykö sairastuneilta yhteisiä tekijöitä, mitä vaikutuksia uupumuksella on ollut ammattilaiseen identiteetin ja instrumentin hallintaan sekä millä keinoin uupumuksesta on selviyty.

Tutkimuksen toteuttaja

Solja Virta, Metropolia Ammattikorkeakoulun YAMK- opinnäytetyö.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan haastattelemalla teitä suullisesti etäyhteydellä Zoom-ohjelmaan tai puhelinta hyödyntäen. Haastattelut nauhoitetaan ja liitetään. Haastatteluja käytetään YAMK-opinnäytetyön materiaalina ja tarkoituksena on julkaista pieniä lainauksia haastateltavien tarinoista työssä nimeämättä.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista Ehdottaminen

Ennen tutkimustulosten julkaisua työ hyväksytetään osallistujilla. Kysymyksessä on YAMK- opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa. Tutkimustuloksista ilmoitetaan mahdollisista sivulöydöksistä tai muista tutkimustuloksista kannalta merkittävistä tiedoista mikäli tutkimuksessa ilmenee tutkimuskysymysten ulkopuolisia tuloksia.

Tutkimuksen päättäminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen mikäli tutkimuksen aiheesta pitää tarkentaa tai tarvittavia tutkimustuloksia ei saada.

Metropolia PL 4000
Ammattikorkeakoulu
Y-tunnus: 2094551-1

Myllypurontie 1
00079 Metropolia

00920 Helsinki

www.metropolia.fi

Puhelin 09 7424 5000

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyöntekijä
Nimi: Solja Virta
Puh. X
Sähköposti: X

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Musiikin maisteri
Nimi: Johanna Talasniemi
Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / kulttuuripalvelut ja musiikki
Puh. X
Sähköposti: X

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla Metropolia Ammattikorkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. Metropolia Ammattikorkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on:
Opinnäytetyöntekijä

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Solja Virta
Puh. X
Sähköposti: X

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Nimitiedot ja yhteystiedot tulevat esiin ainoastaan suostumuslomakkeessa. Henkilötietoja ei käytetä opinnäytetyön materiaalina, vaan jo litterointivaiheessa ne anonymisoidaan. Opinnäytetyössä kerätään terveyteen liittyviä henkilötietoja haastattelujen antamassa muodossa ja niitä käytetään opinnäytetyössä nimettömänä.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Aineisto hankitaan haastattelujen avulla, haastattelut järjestetään Zoom-ohjelmaa tai puhelinta käyttäen etäyhteydellä, nauhoitetaan Zoom-laitteella muistikortille. Siirretään tietokoneen kovalevylle omaan kansioon mp3-muodossa, litteroidaan haastattelut ja tallennetaan pages-formaattiin omaan kansioonsa kovalevylle. Koneelle on salasana. Työn julkaisun jälkeen tiedostot tuhotaan muistikortilta sekä kovalevyltä. Allekirjoitetut paperiset suostumus- ja informointilomakkeet hävitetään silppurilla.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Tämän opinnäytetyön käsittelyperuste on suostumus.

Tutkimuksen kesto-aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

31.12.2021 saakka.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Tutkimuksen päätyttyä henkilötiedot hävitetään.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään tunnuskoodilla tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttää Solja Virta 31.12.2021 asti eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille.

Suostumus arkaluontoisten tietojen käsittelyyn



Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen/opinnäytetyön nimi: Metropolia Amma-korkeakoulun YAMK -opinnäytetyö (musiikin tutkinto-ohjelma): "Laulopedagogien työuupumus"

Tutkimuksen/opinnäytetyön toteutaja: Metropolia Amma-korkeakoulun Musiikin YAMK tutkinto-ohjelman opiskelija Solja Virta, sähköposti: X, puhelin: X
Solja Virran opinnäytetyön ohjaajana Metropolia Amma-korkeakoulussa toimii Johanna Talasniemi (MuM), sähköposti: X, puhelin: X

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, joka tehdään osana Master -tasoista Metropolia Amma-korkeakoulun musiikin YAMK-opinnäytetyötä. Opinnäytetyöhön liittyvässä tutkimuksessa tarkoituksena on selvittää sitä, miten laulopedagogeilla todettu työuupumus on kehittynyt, löytyykö sairastuneilta yhteisiä tekijöitä, mitä vaikutuksia uupumuksella on ollut ammattilaiseen identiteettiin ja instrumentin hallintaan sekä millä keinoin uupumuksesta on selvitetty.

Tässä opinnäytetyöhön liittyvässä tutkimuksessa käsitellään henkilöitä. Opinnäytetyön tutkimukseen liittyvien henkilöiden käsittelyperusteena on **suostumus**. Opinnäytetyöhön liittyvässä tutkimuksessa käsitellään myös terveysedon kaltaisia asioita. Nämä asiat ovat EU:n yleisen tietosuojasetuksen artikkelin 9 mukaisia arkaluonteisia henkilöitä. Niitä saa käsitellä vain rekisteröidyn nimenomaisella suostumuksella.

Olen saanut tutkimusedon ja ymmärtänyt sen. Tiedosta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisista hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut asiat tutkimukseen mahdollisista henkilöiden keräämisestä, käsittelystä ja luovutuksesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerätyt tiedot ja näytteet voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Tutkimukseen liittyvien henkilöiden käsittelyperusteena on suostumus. Vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilöiden käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni yllä kuvatulla tavalla.

Metropolia PL 4000
Ammattikorkeakoulu
Y-tunnus: 2094551-1

Myllypurontie 1
00079 Metropolia

www.metropolia.fi
00920 Helsinki Puhelin 09 7424 5000



Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Opinnäytetyön tutkimusosiossa käsitellään myös terveystiedon kaltaisia tietoja. Nämä tiedot ovat EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artiklan 9 mukaisia arkaluonteisia henkilötietoja. Niitä saa käsitellä vain rekisteröidyn nimenomaisella suostumuksella. Vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni terveystiedon kaltaisten tietojen käsittelyyn.

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

