

Sofia Linnanmäki

**TYÖUUPUMUKSELLE ALTISTAVAT TEKIJÄT ORKESTERIMUUSIKON  
AMMATISSA**

Sofia Linnanmäki

**TYÖUUPUMUKSELLE ALTISTAVAT TEKIJÄT ORKESTERIMUUSIKON  
AMMATISSA**

Sofia Linnanmäki  
Opinnäytetyö  
Syksy 2022  
Musiikin tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Musiikin tutkinto-ohjelma, musiikkipedagogin suuntautumisvaihtoehto

---

Tekijä: Sofia Linnanmäki

Opinnäytetyön nimi: Työuupumukselle altistavat tekijät orkesterimuusikon ammatissa

Työn ohjaajat: Jaana Sariola ja Jouko Tötterström

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2022

Sivumäärä: 50 + 1 liite

---

Tämä työ käsittelee työuupumukselle altistavia tekijöitä orkesterimuusikon ammatissa. Työuupumus on yleinen yhteiskunnallinen ilmiö, joka vaikuttaa ihmiseen hyvin kokonaisvaltaisesti niin psyykkisellä kuin fyysiselläkin tasolla. Se on pitkittyneen työstressin aikaansaama häiriötila, jota luonnehtivat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Orkesterimuusikoiden ammatin kontekstissa työuupumusta ei ole juurikaan tutkittu, ja alan työhyvinvointitutkimukset ovat ylipäättään vähäisiä. Kuitenkin muusikoiden erilaisista terveysongelmista on raportoitu jo useampi vuosikymmen. Tutkimukselle on siis tilausta.

Työni tavoite oli selvittää, millaiset tekijät orkesterimuusikon ammatissa altistavat työuupumukselle. Tutkin aihetta käyttäen lähteenä kansallisia sekä kansainvälisiä artikkeleita, kirjoja sekä tutkimusta. Aineiston pohjalta muodostin työuupumusta ja orkesterimuusikon ammattia käsittelevän teoreettisen osuuden, minkä jälkeen kartoitin tämän teoreettisen viitekehyksen avulla työuupumuksen riskitekijöitä orkesterimuusikon työssä. Työni empiirisen osion toteutin kvalitatiivisena yksittäistapaus-tutkimuksena, jossa haastattelin työuupumuksen seurauksena alaa vaihtanutta orkesterimuusikkoa. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna lomakehaastatteluna. Selvitin haastattelussa haastateltavan uupumukseen johtaneita työympäristön sekä yksilötason riskitekijöitä ja sivusin aiheen rajauksesta huolimatta hiukan myös uupumisen ennaltaehkäisyä.

Tutkimustuloksissa selviää, että orkesterimuusikon työ on korkeasti kuormittavaa niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Orkesterimuusikko altistuu monille uupumista aiheuttaville fyysisille ja psykososiaalisille riskitekijöille työssään. Työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja henkilökohtainen elämä vaikuttavat uupumuksen syntyyn ja riskitekijöiden aktivoitumiseen. Kirjallisuudessa korostuivat erityisesti suuren laadullisen ja määrällisen työkuorman vaikutukset fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja jaksamiseen, ongelmista vaikenemisen kulttuuri kilpaillussa työyhteisössä sekä muusikon itsensä ja työyhteisön aiheuttamat suorituspaineet ja esiintymiseen liittyvät haasteet. Haastateltavan kokemuksissa nousivat näiden lisäksi merkittävinä työn suorituskeskeinen luonne, pärjäämisen kulttuuri, työyhteisön huono ilmapiiri sekä esiintymiseen liittyvät paineet.

Tein tämän opinnäytetyön niin itselleni, kollegoilleni kuin toivoakseni myös laajempaa yhteiskunnallista keskustelua herätteleväksi avaukseksi, sillä tutkimusaineiston pohjalta vahvistui käsitys siitä, ettei orkesterityön riskitekijöitä vielä tunnusteta ja tunnisteta riittävästi, mikä aiheuttaa paljon pahoinvointia alalla. Orkesterialan mielenterveyden tukipalveluita tulisi pystyä kohdentamaan paremmin, mikä onnistuu tuntemalla orkesterimuusikoiden työolot ja kuormitustekijät paremmin. Tämä taas onnistuu ainoastaan lisääntyvän tutkimuksen avulla. Tulevaisuudessa olisi hienoa nähdä esimerkiksi laajemmalle haastattelujoukolle toteutettu tutkimus aiheesta.

---

Asiasanat: Sinfoniaorkesterit, muusikot, työuupumus, työhyvinvointi

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Music, Option of Music Pedagogue

---

Author: Sofia Linnanmäki

Title of thesis: Predisposing factors to burnout in the profession of an orchestral musician

Supervisors: Jaana Sariola and Jouko Tötterström

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2022

Number of pages: 50 + 1 appendix

---

This work deals with the factors predisposing to burnout in the profession of an orchestral musician. Burnout is a common social phenomenon that affects people very comprehensively, both on a psychological and physical level. It is a disorder caused by prolonged work-related stress, characterized by fatigue, cynicism and decreased professional self-esteem. In the context of the profession of orchestral musicians, burnout has hardly been studied, and studies on well-being at work in the field are generally limited. However, various health problems of musicians have been reported for several decades. So, there is room for research.

The goal of my work was to find out what kind of factors in the profession of an orchestral musician predispose to burnout. I researched the topic using national and international articles, books, and research as a source. Based on the material, I formed a theoretical section on burnout and the profession of an orchestral musician, after which I used this theoretical framework to address the risk factors for burnout in the work of an orchestral musician. The empirical part of my work was carried out as a qualitative individual case study, in which I interviewed an orchestral musician who had changed fields due to burnout. The interview was conducted as a semi-structured form interview. In the interview, I investigated the work environment and individual-level risk factors that led to the interviewee's exhaustion, and despite the definition of the topic, I also touched a little on the prevention of burnout.

The research results show that the work of an orchestral musician is highly stressful, both physically and psychologically. An orchestral musician is exposed to many physical and psychosocial risk factors that cause burnout at work. The individual characteristics and personal life of the employee contribute to the emergence of exhaustion and the activation of risk factors. The literature highlighted the effects of high qualitative and quantitative workloads on physical and mental health and coping, the culture of silence about problems in a competitive work community, as well as the performance pressures and performance challenges caused by the musician himself and the work community. In addition to these, the interviewee's experiences highlighted the performance-oriented nature of the work, the culture of coping, the poor atmosphere in the work community and the pressures associated with performing.

I did this thesis for myself, for my colleagues and, I hope, also as an opening for a wider social debate, because the material I read confirmed the notion that the risk factors of orchestral work are not yet sufficiently recognized and acknowledged, which causes a lot of nausea in the field. It should be possible to better target mental health support services in the orchestra industry, which can be achieved by knowing the working conditions and load factors of orchestral musicians better. This, in turn, can only be achieved through increased research. In the future, it would be great to see, for example, a study on the topic carried out for a wider range of interviews.

---

Keywords: Symphony orchestras, musicians, burnout, well-being at work

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖUUPUMUKSEN MONET KASVOT .....	7
2.1	Ilmiönä yhteiskunnassa .....	7
2.2	Työuupumus käsitteenä .....	9
2.2.1	Määritelmä .....	9
2.2.2	Diagnostiikka.....	10
2.2.3	Syntymekanismi – stressistä uupumiseen .....	11
2.2.4	Oireet .....	15
2.3	Työuupumuksen riskitekijät .....	16
2.3.1	Yhteiskunnalliset riskitekijät .....	17
2.3.2	Työympäristön riskitekijät.....	18
2.3.3	Yksilölliset riskitekijät .....	22
3	ORKESTERIMUUSIKON AMMATISTA .....	26
3.1	Orkesterityöstä yleisesti.....	26
3.1.1	Koesoitoista .....	28
3.1.2	Orkesteriarjesta.....	29
3.2	Työuupumuksesta orkesterimuusikon ammatissa .....	31
4	CASE-TUTKIMUS: UUPUNUT ORKESTERIMUUSIKKO .....	39
4.1	Haastattelun toteutus .....	39
4.2	Tulokset.....	39
4.2.1	Työympäristön ja yksilötason riskitekijät .....	39
4.2.2	Ennaltaehkäisy ja kehitysideat .....	42
5	POHDINTA .....	44
	LÄHTEET .....	47
	LIITTEET .....	50

# 1 JOHDANTO

Orkesterimuusikoiden työuupumus on aihe, jolla on edelleen vahva stigma musiikkimaailmassa, vaikka ongelman olemassaolo on hiljaisesti tiedostettu orkesterimuusikkojen keskuudessa kautta aikojen. Jaksamisen ongelmien esille nostamista ja käsittelyä eivät ole helpottaneet sellaiset uskomukset ja käsitykset, että taidealat olisivat jotenkin tällaisten ilmiöiden yläpuolella. Koska orkesterityön tekeminen on harvojen etuoikeus ja monelle kutsumusammatti, ei työkuormituksesta pitäisi valittaa, vaan olisi kannettava tällaista kunniatehtävää ainoastaan ylpeydellä. Nykytutkimuksen valossa tällaiselle perustelulle ei kuitenkaan ole katetta; mikään ammattiryhmä ei ole suojassa uupumukselta, ja myös kutsumusammattissa voi uupua.

Kiinnostuin tämän aiheen tutkimisesta, kun työskentelin orkesteriviulistina puoli vuotta opintojeni ohessa, jolloin oman kuormittumiseni lisäksi havaitsin, että moni muukin orkesterimuusikko oli jaksamisensa ääri rajoilla, riippumatta vaikkapa työkokemuksen määrästä. Koin kuitenkin, että yleinen ilmapiiri ei kannustanut näistä asioista puhumiseen. Puhumiselle jäi työpäivän aikana myös ylipäättään hyvin vähän aikaa, sillä tauot olivat hyvin lyhyitä ja menivät pitkälti harjoituksen aikaansaamasta psykofyysisestä kuormituksesta toipumiseen ja ruokailuun. Havaitsin ja koin, että orkesterimaailmassa ihmiset olivat äärimmäisen yksin valtaviin aika- ja suorituspaineidensa keskellä.

Näiden havaitsemieni epäkohtien vuoksi halusin perusteellisemmin selvittää ja tehdä näkyväksi sitä, mikä kaikki orkesterimuusikon työssä oikein uuvuttaa ja tätä kautta murtaa tabua alalla sekä lisätä muutospainetta työkuormitukseen kohti orkesterimuusikoiden kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia.

Tässä opinnäytetyössäni kartoitan orkesterimuusikoiden työuupumuksen riskitekijöitä. Aiheen laajuuden vuoksi rajasin tutkimuskysymyksiksi seuraavat:

*Millaisia työuupumukselle altistavia tekijöitä orkesterimuusikon ammatissa voidaan tunnistaa?*

*Millaisia yksilötason altistavia tekijöitä voidaan havaita?*

*Millaisia työympäristön altistavia tekijöitä voidaan havaita?*

Tutkin aihetta uupumuksesta ja orkesterimaailmasta tehdyn kirjallisuuden, artikkeleiden sekä aiemmin tehtyjen tutkimusten kautta. Näiden pohjalta muodostan teoreettisen osion, jossa käsittelem

ensiksi niin työuupumusta kuin orkesterimuusikon ammattia sekä sen jälkeen vielä työuupumusta orkesterimuusikon ammatin kontekstissa. Työni empiirisessä osiossa toteutan aiheeseen liittyen yksittäistapaustutkimuksen, jossa haastattelen uupumuksen kokenutta orkesterimuusikkoa, joka on vaihtanut alaa uuvuttuaan orkesterimuusikon työssä. Tämän henkilön kokemuksia peilaan teoriaosuuteen; millaiset yksilö- ja työympäristötekijät juuri kyseisen ihmisen uuvuttivat? Työni tuloksena pitäisi syntyä kirjallisuuden, artikkeleiden ja tutkimuksen pohjalta käsitys siitä, mitkä tekijät voivat altistaa orkesterimuusikon työuupumukselle, sekä yksittäisen orkesterimuusikon työuupumuskertomus.

## 2 TYÖUUPUMUKSEN MONET KASVOT

### 2.1 Ilmiönä yhteiskunnassa

Työhyvinvointia ja uupumusta on tutkittu jo puoli vuosisataa, mutta laajempi yhteiskunnallinen keskustelu siitä on käynnistynyt vasta reippaasti viime vuosituhannen vaihteen jälkeen. Julkinen keskustelu työuupumuksesta on viime aikoina lisääntynyt ja kiihtynyt valtavasti, ja aiheesta on viime aikoina kirjoitettu lukuisia artikkeleita, itsehoito-oppaita, tietokirjoja ja kokemuskertomuksia (Pietikäinen 2019; Uusitalo-Arola 2019; Kolu 2020; Nurmi 2020; Mattila 2021). Viime aikoina muun muassa terveydenhuoltoalan ja opetusalan työssäjaksamisen ongelmat ovat olleet kovasti pinnalla eri medioissa, mikä osaltaan on aiheuttanut yhteiskunnallista muutospainetta muun muassa työelämän rakenteisiin ja työntekijöiden oikeuksiin, kuten vaikkapa palkkaukseen (Sandelius 2022; Tiainen 2022). Myös useat julkisuuden henkilöt ja somevaikuttajat ovat tuoneet julki oman työuupumuskokemuksensa, mikä on omalta osaltaan vapauttanut keskusteluilmapiiriä aiheen ympärillä ja murtanut uupumuksen stigmaa tuoden kasvot ilmiölle (Kotiliesi 2022; Martikainen 2022; Suominen 2022).

Työhyvinvoinnin ongelmien tutkimuksessa on pitkään keskitytty erityisesti työelämän rakenteisiin sekä työyhteisön osuuteen työhyvinvoinnin taustatekijöinä. Suurten kuvioiden ja niin sanottujen megatrendien tutkiminen onkin tarpeellista, sillä on selvää, että työuupumuksen yleisyys huomioon ottaen ne vaikuttavat ilmiön taustalla. (Uusitalo-Arola 2019.) Tällaisia megatrendejä ovat esimerkiksi työmarkkinoiden globalisaatio, pyrkimykset tuottavuuden lisäämiseen esimerkiksi tuotantoa automatisoimalla, yleinen tehokkuuden ja kiireen lisääntyminen ja vaikkapa yritysfuusiot (Peiponen 2015, 29, 35).

Yksilöllistä on puolestaan se, kuinka nämä olosuhteet ja trendit meihin yksilönä vaikuttavat. Meillä jokaisella on omanlaisemme kyvyt, taidot ja valmiudet vastata näihin haasteisiin ja olosuhteisiin, mikä tekee työhyvinvoinnista niin moniulotteisen ja moneen suuntaan vaikuttavan ilmiön. (Uusitalo-Arola 2019.) Työstressin ja -uupumuksen takana voivatkin olla myös työntekijän sisäisesti kokemat stressitekijät (sama, 35).

Jatkuva stressi ja sen tuomat ongelmat ovat tulleet osaksi länsimaisen yhteiskuntamme arkea, ja tilastolliset faktat stressin vaikutuksista yhteiskunnassamme ovat pysäyttäviä: Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan Euroopan tasolla eniten sairauslomia aiheutuu stressiperäisistä sairauksista. Koska uupumus aiheutuu pitkittyneestä, kroonistuneesta stressistä, on myös uupumus monine oireineen tulleet tutuiksi monille. Voidaankin hyvällä syyllä puhua uupumusepidemiasta. (Pietikäinen 2019; Uusitalo-Arola 2019).

Vuonna 2011 tehdyn suomalaistutkimuksen mukaan suomalaisista miespuolisista työntekijöistä 23% ja naisista 24% kärsi lievästä, keskimäärin kuukausittain oireilevasta työuupumuksesta, ja vakavasta, viikoittain tai useammin oireilevasta työuupumuksesta kärsi miehistä 2% ja naisista 3%. Näin ollen jopa noin joka neljäs työssäkäyvä suomalainen on kokenut jonkinasteista työuupumusta. Vuoden 2011 tutkimuksen jälkeen työuupumuksen esiintyvyyttä ei ole arvioitu, mutta työolotutkimus vuodelta 2018 kertoo, että työuupumukseen viittaava oireilu sekä työntekijöiden pelko työuupumuksesta ovat lisääntyneet. (Rossi, Tuisku & Uusitalo-Arola 2022.)

Työuupumuksesta kärsivien todellista määrää Suomessa ei kuitenkaan voida tietää, sillä työuupumuksen heikon institutionaalisen aseman vuoksi sen tilastointi on ongelmallista (Peiponen 2015, 32). Kansaneläkelaitos ei nimittäin lue työuupumusta tautiluokituksessaan sairaudeksi, eikä yksistään sen perusteella ole mahdollista myöntää sairauslomaa (Uusitalo-Arola 2019; Rossi ym. 2022). Tämän vuoksi useat sairauslomia tarvitsevat työuupuneet saavat jonkin muun mielenterveyden häiriön diagnoosin, joka on usein masennus, ellei muuta lääketieteellistä syytä oireille havaita (Peiponen 2015, 32). On myös mahdotonta tietää, miten moni masennus- tai ahdistuneisuusdiagnoosin saaneista oireilevat uupumustaan ahdistusoireilla ja kenties loppujen lopuksi masentuvat (Uusitalo-Arola 2019). Masennuksesta onkin viimeisen parinkymmenen vuoden aikana tullut diagnostisoiduin mielenterveysongelma länsimaissa. Vakavaa masennusta sairastaa yli 200 000 suomalaista, ja vuonna 2013 peräti 9% suomalaisista työntekijöistä käytti masennuslääkkeitä. (Peiponen 2015, 32.)

Entä minkä suuruinen rahallinen merkitys työuupumuksella on yhteiskunnalle? Vaikka inhimillinen, yksilön elämänlaatuun vaikuttava puoli jätettäisiin kokonaan keskustelun ulkopuolelle, olisi stressin ja työstressin sekä sitä kautta uupumuksen ja työuupumuksen mahdollisimman hyvä ennaltaehkäisy ja hoito kannattavaa yhteiskunnalle jo taloudellisestakin näkökulmasta, sillä uupumuksesta aiheutuu erittäin suuria kustannuksia. Vuoden 2012 tehdyn Työ ja terveys –tutkimuksen mukaan

puutteellisesta työhyvinvoinnista arvioitiin koituvan Suomessa noin 41 miljardin euron kustannukset, josta ennenaikaisten sairaseläkkeiden osuus oli arviolta 18 miljardia euroa. (Uusitalo-Arola 2019.)

Erityisesti uupumuksen ennaltaehkäisyyn olisi yhteiskunnallisesti syytä panostaa enemmän, sillä sen ehkäiseminen on huomattavasti helpompaa ja halvempaa kuin hoitaminen (Rönqvist 2018). On myös havaittu, että ylirasitustilasta toipumisen ennuste on suoraan yhteydessä sen keston, joten mitä aikaisemmin tilanteeseen puututaan, sitä vähemmällä harmeilla niin yksilö kuin yhteiskunta tilanteesta selviää (Uusitalo-Arola 2019).

## 2.2 Työuupumus käsitteenä

### 2.2.1 Määritelmä

Työuupumuskirjallisuuteen ja tutkimuksiin tutustuessa käy nopeasti ilmi, että työuupumus on ilmiönä hyvin monitahoinen ja mutkikas, eikä sen määrittely ole lainkaan yksinkertaista. Kaiken kattavaa, yleispätevää määritelmää tai luonnehdintaa uupumuksesta ei toistaiseksi ole olemassa. Vaikka eri tieteenalojen asiantuntijat ovat pyrkineet selittämään työstressiä ja työuupumusta erilaisin mallein, on teorian ja käytännön seuraamuksien välillä edelleen kuilu. Myös käsitys ilmiön perimmäisestä luonteesta vaihtelee eri tieteellisten tarkasteluiden välillä. (Peiponen 2015, 30.)

Yhteistä useimmille määrittelyille on kuitenkin seuraava kolmijako. Työuupumus määritellään pitkään jatkuneen työstressin aikaansaamaksi, ”*vakavan väsymyksen, ammatillisen itsetunnon heikkenemisen ja kynnistyneisyyden muodostamaksi pitkittyneeksi häiriötilaksi, jonka yksittäistä syytekijää on vaikeaa nimetä.*” (Tuunainen, Akila & Räisänen 2011; Peiponen 2015, 30; Nurmi 2016; Rossi ym. 2022.) Toppinen-Tannerin tutkimuksessa (2011) ilmiötä taas luonnehditaan näin: ”Työuupumus on monisäikeinen, pitkäaikainen, työlähtöinen oireyhtymä, jolla on vakavia vaikutuksia niin yksilön terveyteen kuin hänen työkykyensäkin” (Peiponen 2015, 30). Työuupumusta ei suomalaisessa tautiluokituksessa luokitella sairaudeksi, mutta siihen liittyy kohonnut riski sairastua esimerkiksi masennukseen, uni- ja päihdehäiriöihin sekä stressiperäisiin psykosomaattisiin sairauksiin. Lisäksi vakavasti uupuneella on tyypillisesti myös tunteiden hallinnan vaikeuksia, kognitiivisia häiriöitä sekä paljon yleisiä stressioireita. (Rossi ym. 2022.)

Kolmijaon määritelmän *uupumusasteisella väsymyksellä* tarkoitetaan hyvin kokonaisvaltaista, fyysistä ja henkistä väsymystä, joka ei helpota lepäämällä. Tällöin normaali palautuminen työstä on hidastunut tai heikentynyt, ja arkielämän tehtävien suorittaminen saattaa vaatia suuria ponnisteluja. (Nurmi 2016.) *Kyynistymisellä* puolestaan viitataan siihen, ettei työnteko enää tunnu mielekkäältä ja merkitykselliseltä (Rossi ym. 2022). Kyynistyminen on eräänlainen mielen suojakeino, kun voimavaroja ei enää ole. *Ammatillinen itsetunnon heikentyminen* taas merkitsee sitä, ettei uupunut enää koe selviytyvänsä työstään. Hänen itseluottamuksensa ammatilliseen osaamisen, jaksamisen ja pärjäämisen suhteen heikkenee. Aikaansaamisen kokemukset eivät myöskään enää tuota mielihyvää. (Nurmi 2016.)

Uupumiselta suojaavat yksilön voimavaratekijät, jotka toimivat puskurina kuormitustekijöiden vaikutuksille. Voimavaratekijöitä voivat olla vaikkapa vastavuoroiset ihmissuhteet. Uupumusriski onkin suuri tilanteessa, jossa työn kuormitustekijät ja vaatimukset ovat työntekijän voimavaroja suuremmat. Ongelmia aiheutuu, kun työkuormitusta on liikaa, ja yksilön stressinhallinta- sekä selviytymiskeinot riittämättömät tilanteen tasapainottamiseksi. (sama.)

## 2.2.2 Diagnostiikka

Työuupumusta ei Suomessa luokitella sairaudeksi (ks. 2.1.1), eikä sitä näin ollen ole myöskään diagnostiikassa, sillä katsotaan, ettei sille ole riittävästi lääketieteellisiä perusteita (Rossi ym. 2022; Uusitalo-Arola 2019). Näinpä työuupuneet sijoittuvat lääketieteellisesti harmaalle alueelle, sillä heitä ei luokitella sairaaksi, vaikkeivat he koe itseään terveeksi (Peiponen 2015, 32). Työuupuneille annetaan diagnoosiksi usein sopeutumishäiriö, jolla viitataan siihen, että työhön sopeutuminen on selkeästi normaalista poikkeavaa (Reinola 2017). Vaihtoehtoisesti saatetaan myös käyttää diagnoosia annettaessa lisäkoodia (ICD-10: Z73.0), mikä merkitsee, että kyseisellä henkilöllä on ”elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma” (Rossi ym. 2022). Lisäksi uupunut saattaa saada oireiden perusteella jonkin muun mielenterveyden häiriön diagnoosin, jos hänellä on sairausloman tarvetta. Usein diagnoosi on masennus (Peiponen 2015, 32).

Työuupumus-oireyhtymän monimuotoisuuden vuoksi sille ei ole olemassa kaiken kattavia ja yksiselitteisiä raja-arvoja tai määritelmiä, mutta työuupumusta voidaan arvioida kyselylomakkeilla sekä lisäksi mahdollisesti haastattelulla. Haastattelussa kartoitetaan oireiden laatua, työoloja, mahdollisia muutoksia työssä, terveydentilaa, yksilön toiminta- ja elintapoja sekä myös muita elämän osa-

alueita. Sen tarkoituksen on selvittää, onko tutkittavan työtilanteesta löydettävissä uupumista selittäviä syytekijöitä, sekä sulkea pois mahdolliset ulkopuoliset oireita selittävät tekijät. Lisäksi tehdään myös terveystarkastus, jossa poissuljetaan oireita selittävän häiriön tai sairauden mahdollisuus. Mikäli sairaus tai häiriö löytyy, pyritään se hoitamaan asianmukaisesti. Mahdolliset fysiologiset löydökset eivät tietystikään poissulje työuupumuksen mahdollisuutta, joten kun sairaudet ovat hallinnassa, täytyy erikseen arvioida vielä mahdollinen työuupumuksen esiintyminen. (Rossi ym. 2022.)

Oireyhtyminä työuupumusta ja sairaudeksi luokiteltua masennusta voi olla haastavaa erottaa toisistaan ja niiden eroa voi olla diagnostisesti vaikea tulkita. Vaikka työuupumus ja masennus ovat eri oireyhtymiä, pitkittyessään työuupumus voi silti johtaa myös masennukseen. Näiden toisiaan muistuttavien oireyhtymien olemuksellisen eron Peiposen väitöstutkimus (2015) kiteyttää kuitenkin niin, että työuupumuksen syytekijät ovat työperäisiä, kun taas masennukseen johtavat tekijät voivat olla peräisin milta tahansa elämän osa-alueelta. (Peiponen 2015, 31.)

### **2.2.3 Syntymekanismi – stressistä uupumiseen**

Työuupumuksen syntyprosessi on pitkä, ja uupumus varoittaa itsestään erilaisin oirein jo varhain. Usein ihminen ei kuitenkaan osaa yhdistää niitä vielä uupumiseen, ja saattaakin ohittaa oireet jatkaen edelleen samalla kuormittavalla tiellä. Oireyhtymän hiipivän, hitaan ja vaiheittaisen kehitysmisluonteen vuoksi ihminen ikään kuin tottuu ja sopeutuu tilanteeseen, eikä useinkaan osaa reagoida tilanteeseen oikein. Stressin oireita on verrattu liikennevaloihin. (Nurmi 2016.) Kuormitusoireiden alkupäässä ilmenee ensimmäisiä, niin sanottuja keltaisen valon varomerkkejä, ja tilanteen edetessä taas punaisia, jo pidemmälle edenneitä hälytysmerkkejä ja oireita. Oireet voivat tästä tyypittelystä huolimatta esiintyä myös hyvin erilaisessa järjestyksessä, eivätkä kaikki uupuneet koe näitä kaikkia oireita (Uusitalo-Arola 2019). Jaottelen tämän moninaisen psykofyysisen oireiston nyt uupumuksen varomerkkeihin ja varsinaisen uupumustilan oireisiin mukaillen Uusitalo-Arolaa (2019).

Ensimmäisiä alkavan uupumuksen varomerkkejä voi olla tekemisen muuttuminen tunteettomammaksi suorittamiseksi. Ihminen voi tuntea ontoutta, eikä hänellä ole enää sisäistä tunnekompassia käytössään, mikä tavallisesti ohjaa kaikkien tekemistemme suuntaa. Tekeminen ei kuitenkaan enää palkitse kuin laimeasti. Elämä tuntuu köyhtyvän ja kapeutuvan, ja ihminen hylkää kuormittuneena elämänsä muita osa-alueita pois työn vallatessa yhä suurempaa alaa elämässä. Toinen

varomerkki voi olla se, ettei ihminen koe enää olevansa parhaimmillaan toimissaan. Hän joutuu ponnistelemaan yhä enemmän saavuttaakseen tavoitteensa, ja työn laatu alkaa korvautua määrällä. Tämä johtaa kehään, jossa ihminen lisää työntekoaan koko ajan, mutta aikaansaaminen vähenee. Kolmas varomerkki voi olla jatkuvan ristiriidan kanssa elämisen tunne. Ihminen saattaa pohtia jatkuvasti, pitäisikö työhön jäädä vaiko siitä lähteä. Ihminen voi haaveilla pakomatkasta jonkin täysin erilaiseen ympäristöön, vaikkapa vuoristoon, jossa voisi toteuttaa täydellisen elämänmuutoksen. Hän saattaa salaa myös toivoa vaikkapa flunssaa tai muuta suhteellisen harmitonta sairastumista itselleen, jotta saisi edes hetken hengähtää. (Uusitalo-Arola 2019.)

Neljäs varomerkki voi olla tunne siitä, että jaksaa ja suoriutuukin ällistyttävän hyvin ja tehokkaasti, mutta olo on silti onttu ja iloton. Työteho voi siis olla kova vielä tässä tilanteessa, mutta tekeminen muuttunut hiljalleen suorittamiseksi. Tällöin olo saattaa olla ristiriitainen, sillä uupumuksesta ei viesti vielä työtehon lasku, vaan pelkkä henkinen tyhjiys. (Mattila 2019; Uusitalo-Arola 2019.)

Mikäli varomerkkeihin ei reagoi, ennen pitkää jatkuvassa ristiriidassa oman itsensä – arvojensa, tunteidensa ja tuntemustensa – kanssa eläminen sekä jatkuva alipalautuminen johtaa jännitys- ja ylivireystiloihin. Nämä puolestaan kääntyvät jossain kohtaa täydellisen tainnuttavaksi väsymykseksi. Väsymys, johon lepo ei enää vaikuta virkistävästi onkin usein alkavan uupumustilan ensimmäisiä oireita. (Uusitalo-Arola 2019.) Lisäksi tässä kohtaa kehkeytyy myös vaihtelevasti muita alkavan uupumuksen oireita kuten unihäiriöitä, keskittymis- sekä muistivaikeuksia, vatsa- ja selkäkipuja, sydämen rytmihäiriöitä, immuunipuolustuksen heikkenemisen oireita, kuten pitkäkestoisia flunssia sekä muuta infektioherkkyyttä, ahdistus- ja masennusoireita sekä ylipäätään lisääntyvissä määrin negatiivisia tunteita. (Peiponen 2015, 37; Uusitalo-Arola 2019.)

Väsymyksen kehkeytyessä uupumisasteiseksi ihminen huomaa, että toipuminen rasituksesta kestää pidempään. Viikonloput eivät tahdo riittää palauteluun, ihmisten kanssa oleminen tuntuu rasakalta ja rasittavalta, ja mitättömän pienet asiat voivat aiheuttaa suurta ärsytystä ja huolta. (Mattila 2019; Uusitalo-Arola 2019.) Ylikuormittuneen ihmisen elimistön lisäksi myös ajattelu ja tunteet ovat pakotettuina sopeutumaan tilanteeseen. Nämä kaksi osa-aluetta, keho ja mieli vaikuttavatkin molempiin suuntiin; mieli kehon sopeutumisreaktioihin ja myös keho mieleen. Siispä suoritustehon lisäksi myös tunnepuolella tapahtuu muutoksia. (Uusitalo-Arola 2019.)

Ihmisen uupuessa suhtautuminen työpaikkaan sekä työhön ylipäättään alkaa muuttua. Iloisuus, innostus, lämpö ja empatia alkavat vaihtua kapeakatseiseksi, koleaksi kyynisyydeksi. Mikäli kyynisyys ja pessimismi valtaavat elämän muitakin osa-alueita työn lisäksi, saatetaan olla lähellä masennusta. (Mattila 2019; Uusitalo-Arola 2019.) Tällöin ihmisen tulisi ammattiavun lisäksi saada mahdollisuus vetäytyä pois hetkeksi kaikista työelämän vaatimuksista. (Uusitalo-Arola 2019.)

Kun uupumus syvenee, toivo hupenee ja takaiskut ja vaikeudet seuraavat toisiaan, katoaa uupuneelta hallinnan ja tilanteiden ennakoimisen tunne. Tämän myötä vaikeudet eivät enää tunnukaan hetkellisiltä välivaiheilta, jotka kestävät vain hetken ja ovat voitettavissa, vaan ne ovat läsnä elämässä jatkuvasti ja tulevat ja menevät hallitsemattomasti. Tämän myötä uupuneen ammatillinen itsetunto alkaa heiketä ja itseluottamus omiin kykyihin, taitoihin ja vahvuuksiin alkaa huveta ole-mattomiin. Vähitellen uupunut lamaantuu. Hän lakkaa yrittämästä, eikä jaksakaan enää välittää. Uupunut on hyvin epävarma itsestään, eikä hän esimerkiksi enää tiedä kykeneekö muistamaan asioita ja pitämään niin sanotusti lankoja käsissään. (Mattila 2019. Uusitalo-Arola 2019.) Kun uupumassa olevan henkilön keho ja mieli saavuttavat ylikuormittumisen lakipisteensä, voi seurauksena olla totaaliriimähdys. Tilannetta voi verrata venytettyyn kuminauhaan: Jos kuminauhaa ei välillä löysätä, se lopulta haurastuu ja katkeaa. (sama.)

Mitä uupuneen kehossa sitten fysiologisesti tapahtuu? Elimistön aktivaatiota ja palautumista säätelee keskushermosto, jonka osia ovat aivot ja selkäydin. Ääreishermostoon taas kuuluu somaattinen ja autonominen hermosto, joista somaattinen ohjaa tahdonalaisten lihasten toimintaa ja autonominen taas tahdosta riippumattomia toimintoja, kuten erilaisten rauhashen sekä sileiden lihasten toimintaa. Autonominen hermosto säätelee myös hengitystä, ruuansulatusta sekä sydämen sykettä. Se taas jaetaan sympaattiseen sekä parasympaattiseen haaraan. Sympaattinen hermosto aktivoi kehoa ja saa ihmisen toimimaan (ääriesimerkkinä taistele- ja pakene -reaktio) kun taas parasympaattinen hermosto ohjaa elimistön palautumista ja huoltaa ja korjaa elimistöä. (sama.)

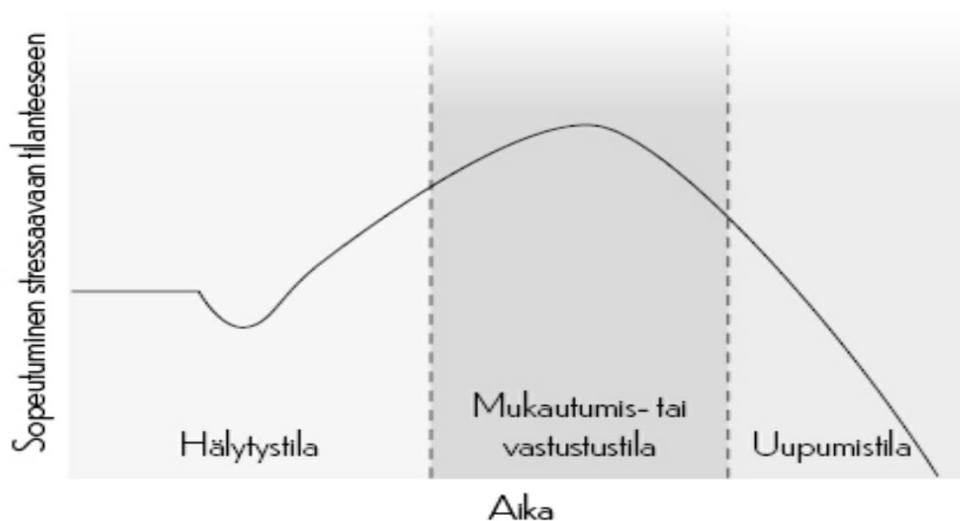
Kun ihmistä kohtaa äkillinen uhka tai vaara, mikä voi nykyelämässä olla vaikkapa hankala asiakas-kohtaaminen, elimistö reagoi siihen välittömästi niin, että hypotalamus-avolisäke-lisämunuaisak-seli (HPA) tuottaa verenkiertoon runsaasti nopeavaikutteisia stressihormoneja mahdollistaen näin fysiologisen valmiuden reagoida ja toimia nopeasti tilanteessa, eli taistella tai paeta. Mikäli stressaava ja uhkaava tilanne kestää yli 15–30 minuuttia, erittyy lisämunuaiskuoren kautta verenkierron pidempään viipyvää hidaskaikutteisempaa kortisolia. Kortisoli tehostaa lyhyellä aikavälillä

kehon toimintaa eri tavoin; se voimistaa sydämen sekä verenkiertoelimistön toimivuutta sekä parantaa immuunipuolustusta, muistia ja keskittymiskykyä. Uhan poistuttua hermosto pääsee palautumaan perustasolleen parinkymmenen minuutin kuluessa, ja kortisolieritys heikkenee 60–90 minuutin päästä tästä. Tällöin keholla on mahdollista päästä täysitehoisesti palautumaan kuormituksesta; palautuminen käynnistyy parasympaattisen hermoston päästessä aktivoitumaan. (Uusitalo-Arola, 2019.)

Lyhytkestoinen stressi ei siis ole ongelma, jos keholla on mahdollisuus palautua levon sekä muun palauttavan toiminnan kautta. Elimistö pyrkiiikin palauttamaan kehoon aina tasapainotilan näiden prosessien avulla. Ongelmia aiheutuu, jos keho ei pääse palautumaan ja stressi hellittämään; kuormitus pääsee tällöin kasautumaan ja syntyy palautumisvajetta. (sama.)

### Stressin eri vaiheet

Stressitutkimuksen isä Hans Steve kuvaa jatkuvan stressitilan ja palautumisvajeen merkitystä terveyteen ja hyvinvointiin adaptaatio-oireyhtymän ja allostaattisen kuorman teorian avulla. Teorian avulla voi hahmottaa paremmin, miksi ja miten uupumus pääsee syntymään. Allostaasi tarkoittaa kehon jatkuvaa pyrkimystä tasapainoon. Niin kutsuttua allostaattista kuormaa alkaa kertyä, kun palautumisprosessit eivät pääse tapahtumaan kroonisen stressitilan, puutteellisten stressinkäsittelykeinojen tai kehon epätarkoituksenmukaisen vasteen takia. (Uusitalo-Arola, 2019.) Seuraava kuva on Uusitalo-Arolan kirjasta Uuvuksissa ja se kuvaa adaptaatio-oireyhtymän vaiheita.



KUVIO 1. Adaptaatio-oireyhtymän vaiheet. (Uusitalo-Arola, 2019.)

Adaptaatio-oireyhtymä kuvaa uupumisen syntyä. Siinä on kolme vaihetta: niin sanottu hälytystila, mukautumis- tai vastustustila ja uupumistila. Hälytystilassa tapahtuu edellä kuvattu aktivaatio ja vireystilan nosto sympaattisen hermoston aktivoituessa. Stressin pitkittyessä keho siirtyy vastustustilaan, jossa se käyttää paljon energiaa tilanteesta selviytymiseen. Uupumistilassa voimavaroja ei enää juurikaan ole kuin peruselintoimintoihin, sillä kehon energiavarat on käytetty loppuun. (Uusitalo-Arola 2019.)

Kriittinen uupumuksen kehittymisen kannalta on toinen vaihe, eli mukautumis-/vastustustila. Koska keho pyrkii tasapainoon aina, alkaa se kroonistuneessa stressitilassakin käynnistellä palautumisen mekanismejaan ja tehdä korjaustoimiaan uudessa normaalitilassaan. Kortisolin tuotanto vähenee aiheuttaen immuunivasteen nousua, sykkeen ja verenpaineen laskua ja muita palautumiseen liittyviä toimintoja. Kehon on kuitenkin edelleen valppaustilassa. Mikäli kuormitustilanne väistyy, keho pääsee palautumaan ja hormonituotanto sekä verenpaine normalisoituvat. Jos kuormitus taas jatkuu edelleen, keho ei enää muista miten palautua. Syntyy yhä syvempi palautumisvaje, ja tämä voi lopulta johtaa uupumukseen. Tässä tilanteessa stressihormonit erittyvät ja verenpaine on koholla, mikä tekee ihmisestä aiempaa ärtyneemmän ja keskittymisestä vaikeaa. Ylirasitustilaa lähestyttäessä ihminen huomaa, ettei saa itsestään enää parasta irti. Vähitellen palautuminen alkaa fysiologisella tasolla häiriintyä niin, että sen voi nähdä jo fysiologisissa mittauksissa. Ihan lopuksi keho ei enää jaksaa reagoida stressitekijöihin ollenkaan, ja tällöin ollaan jo uupumustilassa. (sama.)

Kolmannessa vaiheessa eli uupumistilassa ihmisen elimistö on niin tyhjä fyysisistä, emotionaalisista ja mentaalisista varannoista, ettei sympaattinen hermoston aktivaatiota enää pysty tapahtumaan. Elimistö on lamaantunut ja antanut periksi. Tällöin ihmisellä ei ole muita mahdollisuuksia kuin levätä. (sama.)

#### **2.2.4 Oireet**

Kuten edellisessä luvussa todettiin, uupumukseen sairastuminen on psykofyysistä, ja se vaikuttaa ihmiseen monella tavalla ja tasolla. Pitkän ja voimakkaan kuormitustilan ja riittämättömän palautumisen seurauksena alkaa kehkeytyä moninaisia stressioireita. (Mattila 2021.) Oireet ovat kehon reaktio tilanteeseen, jossa ihmisen kaikki voimavarat keskittyvät ongelmista selviytymiseen. Ne

voivat ilmetä ajattelussa, tunteissa, käytöksessä sekä kehollisissa tuntemuksissa. (Peiponen 2015, 37.)

Seuraavassa taulukossa on kokoamani yhteenveto uupumuksen moninaisista oireista. Oireet on jaettu psyykkisiin ja fyysisiin/somaattisiin oireisiin sekä sosiaalisiin vaikutuksiin/käyttäytymisreaktioihin.

FYYSISET/SOMAATTISET	PSYYKKISET	SOSIAALISET/KÄYTTÄYTYMINEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Immuunijärjestelmän häiriöt</li> <li>• Unihäiriöt</li> <li>• Hormonaaliset muutokset</li> <li>• Väsymys, johon lepo ei auta</li> <li>• Psykosomaattiset oireet, jotka ilmenevät fysiologisina reaktioina; sydämen tykytys, pulssin kiihtyminen, päänsärky, hartia- ja niskakivut, yleinen paha olo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivionaaliset reaktiot kuten haluttomuus, tyytymättömyys ja innostuksen puute</li> <li>• Emotionaaliset reaktiot ja psyykkiset sairaudet, mm. ahdistuneisuus, kireys, depressio, apaattisuus, toivottomuus, pessimismi, välinpitämättömyys, elämänhalun ja -ilon katoaminen, kyynisyys</li> <li>• Kognitiiviset muutokset kuten muistin ja keskittymisen ongelmat, hajamielisyys, luovuuden katoaminen</li> <li>• Työmotivaation ja työnilon katoaminen</li> <li>• Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toistuvat sairauspoissaolot</li> <li>• Hajamielisyys</li> <li>• Käyttäytymisreaktiot, kuten nautintoaineiden lisääntynyt käyttö sekä syömishäiriöt</li> <li>• Huonot työsuoritukset</li> <li>• Töihin menon vaikeus</li> <li>• Aloitekyvyn aleneminen</li> <li>• Tuottavuuden aleneminen</li> <li>• Alhainen työmoraali</li> <li>• Sairastavuuden ja tapaturmien lisääntyminen</li> <li>• Mekaaninen suhtautuminen työtehtäviin ja ihmisiin</li> <li>• Vetäytyminen ja eristäytyminen</li> <li>• Välinpitämättömyys</li> <li>• Ärtynisyys</li> <li>• Väkivaltaiset purkaukset, omien negatiivisten tunteiden ja ajatusten heijastaminen toisiin</li> <li>• Työyhteisössä esiintyvä vihamielisyys, epäluottamus, väheksyntä ja kuppikuntien lisääntyminen</li> </ul>

TAULUKKO 1. Uupumuksen oireet. (Pietikäinen 2019; Peiponen 2015, 37; Uusitalo-Arola 2019; Mattila 2021.)

### 2.3 Työuupumuksen riskitekijät

Tässä osiossa käsitellään työuupumuksen riskitekijöitä ensin hiukan yhteiskunnallisella tasolla ja jaotellen ne sitten työympäristön ja yksilötason riskitekijöihin. Osion pohjalla on käytetty Päivi Järvenpään (2022) kattavaa opinnäytettä, joka käsittelee työuupumuksen riskitekijöitä oopperalaulajan ammatissa.

### 2.3.1 Yhteiskunnalliset riskitekijät

Työuupumuksen riskitekijöitä käsiteltäessä on välttämätöntä nähdä ilmiö myös makrotasolla eli yhteiskunnallisessa kontekstissa, koska yksilöiden tavat ja työn kuormitustekijät voidaan nähdä osin yhteiskunnallisten muutosten heijastuksena. Makrotason riskitekijöillä on vähintäänkin välillisesti vaikutusta työuupumuksen syntyyn, joten niitä on syytä käsitellä ainakin jollain tasolla. (Järvenpää 2022.)

Yhteiskunnalliset muutokset ja kriisit, kuten luonnonkatastrofit, talouden äärimmäiset ilmiöt, poliittinen epävakaus tai sodat vaikuttavat väistämättä myös yksilöiden työhyvinvointiin. Tällaisista muutoksista esimerkkejä ovat viime ajoilta maailmanlaajuinen koronapandemia tai esimerkiksi Euroopan turvallisuuteen vaikuttava Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa, jotka ovat vaikuttaneet laajalti luoden epävarmuutta, turvattomuutta ja pahoinvointia myös työyhteisöissä. (Järvenpää 2022.)

Jatkuva, väistämätön yhteiskunnallinen muutos sekä siitä seuraava epävarmuus asettavat suuria haasteita työhyvinvoinnille. Vaikka ihmisellä on sopeutumiskykyä, jatkuvat muutokset haastavat aina uudelleen ihmisen suhdetta totuttuihin työtapoihin ja työhön aiheuttaen näin lisäkuormitusta. (Peiponen 2015, 29.) Iso viime vuosikymmenten aikainen muutos on digitalisaatio, joka on muuttanut työympäristöämme sekä muutakin elämäämme hyvin paljon. Työympäristö ja vapaa-aika täyttyy ärsykeisestä informaatiotulvasta, jolla on vaikutusta muun muassa keskittymiskykyyn ja muihin kognitiivisiin toimintoihin. (Järvenpää 2022.) Nykyään onkin alettu puhumaan fyysisen ergonomian ohella kognitiivisesta ergonomiasta, minkä tavoitteena on suojata ihmisten aivoja jatkuvilta keskeytyksiltä ja informaatiotulvasta aiheutuvalta ylikuormittumiselta (Yli-Villamo 2022).

Digitalisaation myötä ihmisten käyttäytyminen on muuttunut merkittävästi sekä pysyvästi. Sosiaalinen media on tuonut täysin uuden ulottuvuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen. Somen myötä valitettavasti myös riittämättömyyden tunteet ovat lisääntyneet ihmisillä, ja stressiä tuovat myös paineet muottiin mahtumisesta sekä ulkonaisesta menestymisestä. Yhteiskunnan jatkuvasti kasvanut suorituskeskeisyys sekä onnellisuuden tavoittelu ovat myös omiaan vahvistamaan riittämättömyyden kokemuksia ja kuormittamaan ihmisiä niin työaikana kuin vapaa-ajallakin. Työn muutosten seurauksena ihmisiltä vaaditaan myös paljon uusien ajattelumallien sekä työtapojen omaksumista. Niin sanottua itsensä johtamista vaaditaan nykyään lähes kaikkialla, ja nämä taidot vaativat yksilöltä paljon ajattelun tiedostamista ja itsetuntemusta. (Järvenpää 2022.)

Digitalisaatio on aikaansaanut myös laajemman työn murroksen, minkä seurauksena työnteon perinteiset muodot ovat monimuotoistuneet. Esimerkiksi jatkuvasti lisääntyvä automatisoiminen robottien avulla on tehnyt jotkut vanhat ammattikunnat tarpeettomiksi ja vastaavasti synnyttänyt tilalle uusia. (Peiponen 29–30.) Pitkät, työuran mittaiset työsuhteet alkavat myös olla historiaa, ja nykypäivänä suositaan hybridimallia, jossa esimerkiksi palkkatyötä ja yrittäjyyttä yhdistellään. Jatkuvasta oppimisesta ja osaamisen laajentamisesta ja kehittämisestä on tullut tärkeää pääomaa, kun pyritään vastaamaan työelämän haasteisiin. (Järvenpää 2022.)

Eri aloilla myös rakenteelliset ongelmat haastavat työhyvinvointia ja näihin muutoksiin ei enää organisaatorakenteiden muutokset riitä, vaan tarvitaan muutoksia yhteiskunnan makrotasolla. Tällaisia voivat olla muun muassa rahoitusrakenteiden ja lainsäädännön uudistaminen. (Järvenpää 2022.) Orkesterimuusikoiden työssä merkittävä tekijä yhteiskunnan tasolla on esimerkiksi kulttuuri- ja taidealojen yhteiskunnallinen arvostus. Orkesterikenttä on muiden esittävien taiteiden alojen tavoin hyvin riippuvainen taloussuhdanteista, ja kulttuurista ollaankin useimmiten leikkaamassa ensimmäisenä hankalien taloudellisten aikojen koittaessa. (Näsänen 2019.) Tämä pitää musiikkialaa jatkuvasti varpaillaan, ollen näin merkityksellinen yhteiskunnallinen työn kuormitustekijä. Globaali koronapandemia on hyvä esimerkki esiintyvien taiteilijoiden työn haavoittuvasta luonteesta, jolloin erityisesti freelancerien taloudellinen turvattomuus tuli näkyviin.

### **2.3.2 Työympäristön riskitekijät**

Tutkimusten mukaan työperäiset eli työtehtävistä tai -ympäristöstä johtuvat riskitekijät muodostavat merkittävimmän riskin työuupumukselle. Työympäristön riskitekijät voidaan jakaa fyysisiin ja psykososiaalisiin riskitekijöihin. Työuupumuksen luonnehdinnoissa on korostettu erityisesti psykososiaalisia riskitekijöitä, jotka ovatkin keskeisimpiä työperäisen stressin taustatekijöitä. (Järvenpää 2022.) Kuitenkin työnkuvasta riippuen, myös fyysiset kuormitustekijät ovat enemmän tai vähemmän läsnä. Orkesterimuusikon työssä sekä psykososiaaliset että fyysiset kuormitustekijät ovat vahvasti osana ammattia.

## **Fyysiset kuormitustekijät**

Tutkimusten mukaan vireystilan säätelyyn ja vuorokausirytmiiin vaikuttavat fyysiset tekijät ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnille. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työmatkustus, vuorotyö tai vaikkapa päivänvalon vähäisyys. Tutkimukset kertovatkin, että työmatkustus kuormittaa esiintyviä tai teillijoita vähentäen työn tuottavuutta sekä aiheuttaen töiden kasautumista ja stressiä rästitöistä. Myös epäsäännöllisten työaikojen merkitys työhyvinvoinnille on tutkimusten mukaan kiistaton, ja ne saattavat vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan vaateiden yhteensovittamista. (Järvenpää 2022.)

Psykofyysiseksi kuormitustekijäksi voidaan lukea myös liiallinen työkuorma suhteessa käytettävissä olevaan aikaan. Jatkuva taukojen ja vapaa-ajan laiminlyönti aiheuttaa elimistöön epätasapainotilan, sillä palautumisjärjestelmät eivät saa tilaisuutta aktivoitua. Ylityöt yhdistetään myös useissa tutkimuksissa moniin eri terveysongelmiin, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin sekä diabetekseen. (Uusitalo-Arola, 2019.) Orkesterimuusikolle merkittävin ja suurin fyysinen kuormitustekijä on harjoittelu. Harjoittelu aiheuttaa kovaa fyysistä kuormitusta, ja sen rajaaminen onkin hyvin merkityksellistä työssä jaksamisen kannalta. Mikäli harjoittelu on liiallista, voi se aiheuttaa monia terveysongelmia, kuten toistuvia rasisusvammoja ja pahimmillaan myös pysyviä vaurioita (ks. 3.2.).

Fyysiset kuormitustekijät ovat luonnollisesti erilaisia vaikkapa tietotyössä ja orkesterimuusikon työssä. Orkesteriviulisti kuormittuu työssään huomattavasti fyysisesti vaikkapa staattisen soittoasennon vuoksi, kun taas läppärin kanssa työskentely altistaa erityyppisille riskeille. Vaikka työuupumustutkimuksissa painotetaan psykososiaalisia tekijöitä, ei psyykkistä ja fyysistä puolta voi koskaan erottaa toisistaan (Järvenpää 2022). Fyysisillä tekijöillä voi olla välillinen vaikutus, jos ne heikentävät esimerkiksi työntekijän voimavaroja käsitellä stressiä (sama).

## **Psykososiaaliset kuormitustekijät**

Leiter & Maslachin (2004) luoman mallin mukaan työuupumuksen syntyyn vaikuttavat seuraavat kuusi osa-alue: työkuorma, vaikutusmahdollisuudet, palkitsevuus, työyhteisö, oikeudenmukaisuus sekä arvot (Ahola & Hakanen 2010; Järvenpää 2022.) Tutkimusten mukaan liiallinen työkuorma on työuupumuksen yleisin riskitekijä. Työkuorma on liiallista, jos työntekijän resurssit, kuten esimerkiksi osaaminen, aika ja voimavarat, eivät ole riittävät työtehtävistä selviytymiseen. Työkuormaa on sekä määrällistä että laadullista. Laadullisella työkuormalla tarkoitetaan työn liiallista haas-

tavuutta tekijälleen. Liiallisesta työkuormasta aiheutuu fyysistä kuormitusta sekä psyykkistä stressiä. Se voi myös välillisesti vaikuttaa muun muassa työyhteisöjen ilmapiiriin kielteisesti. Liian suuri työkuorma on useiden alojen ongelma, ja se aiheuttaa erityisesti uupumisasteista väsymystä. (Järvenpää 2022.)

Myös haasteettomuus työssä voi kuormittaa aiheuttaen uupumusta. Ilmiötä nimitetään boreoutiksi. (Peiponen 2015; Järvenpää 2022.) Tällöin työntekijä ei koe saavansa taidoilleen ja persoonalleen sopivaa haastetta, jolloin motivaatio ja mielenkiinto lopahtavat. Koska ammatillinen kasvu ei mahdollistu, ei työntekijä myöskään saa kokea vastineeksi tyytyväisyyttä tai työn imua, mikä voi aiheuttaa työntekijälle tunteen arvostuksen puutteesta. Merkityksettömyyden tunne on ilmiön keskiössä, eikä omalla työllä koeta olevan väliä. Työn määrällisen ja laadullisen haastavuuden tasapaino onkin olennaista työhyvinvoinnin kannalta. (Higgins 2006; Uusitalo-Arola 2019; Järvenpää 2022.)

Vaikutusmahdollisuuksien puute työssä on työkuorman lisäksi merkittävä uupumuksen riskitekijä. Erään uupumusta selittävän mallin mukaan työn haastavuutta ja kuormittavuutta merkityksellisempää onkin se, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on vaikuttaa työhönsä. Matalan vaatimustason työssä stressi tietysti on alhaisempaa työn luonteen vuoksi, mutta korkeasti kuormittavissa mutta myös hyvät vaikutusmahdollisuudet sisältävissä töissä oppiminen, motivaatio sekä työn imu ehkäisevät stressiä. Sen sijaan päätäntävällän riittämättömyys, työmäärään ja -tahtiin vaikuttamisen mahdottomuus, sekä etenemisen esteet ja vastuun ja toimintaedellytyksien epäsuhta ovat työuupumukselle altistavia tekijöitä työssä. (Higgins 2006; Järvenpää 2022.) Orkesterityössä vaikutusmahdollisuudet tiiviiseen työtahtiin ja vaikkapa harjoittelun tauottamiseen ovat hyvin rajalliset, mikä onkin merkittävä riskitekijä työssä (ks. 3.2).

Palkitseminen ja palkitsevaksi koetut tekijät työssä ovat merkittäviä työhyvinvoinnille. Palkitsevuus voi tarkoittaa niin rahallista korvausta, palautetta, arvostusta tai hyväksyntää, kuin työn henkistä palkitsevuutta. Palkitsevaksi koetut tekijät työssä ovat hyvin yksilöllisiä, sillä ne ovat riippuvaisia yksilön arvostamista asioista. Joidenkin työuupumusta selittävien mallien keskiössä on ajatus siitä, että työuupumus johtuu ennen kaikkea työntekijän täyttymättömistä odotuksista. (Peiponen 2015; Järvenpää 2022.) Näiden mukaan palkitsevuuden kokemusten kannalta merkityksellistä on se, miten työntekijän omat odotukset työstä suoriutumisen vastaavat toteutunutta suoritusta. Myös Salmela-Aro ja Nurmi (1995, 96) toteavat, että ”mitä enemmän ihmisellä on saavuttamattomia tavoitteita, sitä enemmän psyykkistä pahoinvointia hän kokee”. (Peiponen 2015, 37) Orkesterityön hen-

kinen palkitsevuus on työntekijöiden keskuudessa koettu suureksi, mutta esimerkiksi palkka voidaan perustellusti kokea riittämättömäksi suhteessa työn vaatimuksiin. Myös palautetta työstä saa harvoin, ja alalla onkin yleistä, että hiljaisuus ja palautteen puuttuminen on merkki työn sujumisesta. Tämä on surullista, sillä riittämätön työstä saatavan palautteen puute on yksi työuupumukselle altistava tekijä. (Kenny ym. 2012; Järvenpää 2022.) Palkitsevuudesta orkesterityössä kerrotaan enemmän luvussa 3.2.

Työyhteisö ja -organisaatiokulttuuri vaikuttavat merkittävästi työssäjaksamiseen. Jokainen työntekijä ja aivan erityisesti johto, vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin sekä kulttuuriin. Työntekijät, jotka kokevat arvostusta ja kunnioitusta, ovat tutkitusti tuottavampia kuin ne, joilla on ongelmia työyhteisön kanssa. Pelon ilmapiiri, jossa virheistä seuraa rangaistus, työntekijä ei koe voivansa olla oma itsensä ja jossa ihmiset eivät tule kohdelluksi oikeudenmukaisesti vaikuttaa niin, että työntekijöiden voimavarat kuluvat yhteisten tavoitteiden ja luovuuden sijaan mahdollisten uhkien havainnoimiseen ja selustan turvaamiseen. Työntekijöiden koko potentiaali jää hyödyntämättä, kun ympäristö ei ole niin sanotusti ”psykologisesti turvallinen”. Työhyvinvointikeskusteluissa puhutaankin yhä enemmän ”affektiivisesta ergonomiasta” eli tunnekuormituksen minimoimisesta. (Järvenpää 2022.)

Myös työpaikan johtamistavoilla, arvostuksilla ja normeilla on vaikutusta työssäjaksamiseen. Myös johdon oma esimerkki vaikuttaa alaisiin. Mikäli yksilösuoriutumista ja tuottavuutta korostetaan ja vain siitä palkitaan, rakennetaan työhölmille otollista maaperää. Esimiehellä on lainsäädännön mukainen vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta. Erityisesti esimiehen tuen puutteen on havaittu olevan voimakkaassa yhteydessä uupumukseen. Johto voi myös hiljaisesti hyväksyä epätervettä työkulttuuria myös tahattomasti vaikkapa viestimällä sitä, miten erityislaatuinen ylpeyden aihe työ on, nostamalla sen muiden töiden yläpuolelle. Näin saatetaan tahattomastikin tulla oikeuttaneeksi puutteelliset työolosuhteet. (sama.) Tällainen lienee yleistä orkesterikentällä, jossa viikoittainen kova suoriutuminen aiheuttaa ihastelun huokauksia niin yleisössä kuin varmasti myös orkesterin johdossa.

Myös kaikki kielteinen vuorovaikutus on kuormittavaa, joten epäasiallinen käytös sekä työpaikkakiusaaminen voivat altistaa työuupumukselle. Tällainen toiminta voi pahimmillaan myrkyttää koko työyhteisön ilmapiiriin. (Nurmi 2020; sama.) Erityisesti auktoriteettiasemassa olevien henkilöiden harjoittama kiusaaminen on tuhoisaa. Taidealoilla esiintyykin valitettavasti muita aloja enemmän työpaikkakiusaamista, ja joidenkin tutkimusten mukaan esittävien taiteiden alalla jopa 40 % on tullut kiusatuksi. Myös häirintä sekä epäasiallinen käytös ovat yleisiä ilmiöitä. (sama.)

Oikeudenmukaisuus sekä tasa-arvoinen ja kunnioittava kohtelu ovat työssä jaksamiselle erittäin merkityksellisiä tekijöitä. Mikäli työkuorma jakautuu epätasaisesti, palkkauksessa on epäkohtia, konflikteja ei ratkaista asiaankuuluvalla tavalla, tai arvioiminen tai ylennystilanteet hoidetaan huonosti, se vaikuttaa työntekijöiden jaksamista heikentävästi. (Nurmi 2020; Järvenpää 2022.) Tämä kaikki vaikuttaa myös työpaikan työilmapiiriin sekä yhteisöllisyyteen. Valitettavasti taidealoilla esiintyy yleisesti räikeän eriarvoista kohtelua, ja työoloissa sekä johtamisessa on usein ongelmia (ks. 3.2).

Viimeisenä kohtana tässä mallissa mainitaan arvot, jotka ovat hyvin keskeinen tekijä uupumuksen synnyssä. Arvot ovat yksilöllisiä, ja vaikuttavat sekä tietoisesti että tiedostamattomasti ihmisen kaikkien toimintaan ja valintoihin. Mikäli ihminen toimii arvojensa mukaisesti, kokee hän palkitsevuutta sekä merkityksellisyyttä toimissaan. Mikäli taas yksilö joutuu jatkuvasti toimimaan omia arvojaan vastaan, on tuloksena motivaation heikkenemistä, kyynistymistä, emotionaalista uupumusta sekä heikentyneitä työtehoa. (Uusitalo-Arola 2019.) Erityisesti korkeiden ammatillisten ihanteiden kutsumusammateissa, joita orkesterimuusikotkin edustavat, uupumisriski on suuri, mikäli työntekijällä ei resurssipulan vuoksi ole mahdollisuutta toteuttaa kutsumustaan omien arvojensa mukaisesti. (Järvenpää 2022).

### **2.3.3 Yksilölliset riskitekijät**

Työuupumuksen yksilötason riskitekijät ovat persoonallisuuden piirteisiin ja muihin yksilöllisiin ominaisuuksiin liittyviä. Tällaisia tekijöitä ovat synnynnäiset, geneettiset ominaisuudet, ajattelumallit ja asenteet, yksilölliset selviytymiskeinot, elintavat, suhtautuminen työhön, itsetuntemus sekä yksilön voimavaratekijät. Niin sanottujen demografisten tekijöiden korrelaatiosta uupumiseen ei ole yksimielistä tutkimusnäyttöä, mutta nuoremmat näyttäisivät uupuvan vanhempia useammin ja yksin elävät taas perheellisiä useammin. (Thomson 2017; Järvenpää 2022.) Musiikkialan opiskelijat ovat tutkimusten mukaan kuormittuneempia kuin ammattilaiset, mikä voi selittyä vaikkapa opiskeluaikaan liittyvällä yleisellä epävarmuudella tai sillä, että soittotaito hankitaan pitkälti opiskeluaikana, ja harjoittelu on tuolloin hyvin intensiivistä työelämäänsä valmistautumista. (Thomson 2022.) Koulutustason vaikutuksista uupumukseen on puolestaan ristiriitaisia tutkimustuloksia, ja ammatin ja uupumuksen yhteydestä ei ole riittävää näyttöä (Järvenpää 2022).

Sairauksilla ja mielenterveyshäiriöillä on havaittu yhteys uupumiseen, mikä on ymmärrettävää, sillä tällöin voimavarat ovat valmiiksi heikot kohtaamaan kuormittavia työtilanteita ja vastoinkäymisiä. Myös jotkut persoonallisuuden poikkeavuudet, kuten aleksitymia ("kyvyttömyys tunnistaa omia ja muiden tunteita") voivat altistaa uupumukselle. Epävakaata tunne-elämää sekä siihen kytkeytyvät persoonallisuushäiriöt kasvattavat riskiä uupumiselle. Persoonallisuuden piirteistä erityisesti neuroottisuuteen liittyvät piirteet ja toimintatavat ovat merkittävästi yhteydessä uupumukseen. Näitä piirteitä ovat muun muassa stressiherkkyys, kilpailuhenkisyys, kärsimättömyys, saavutuskeskeisyys, aggressiivisuus sekä pakkomieltinen suhtautuminen työntekoon. Lisäksi neuroottisuuteen liitettäviä piirteitä ovat esimerkiksi pelot sekä haavoittuvuus, korostunut huolekkuus, vihamielisyys, sekä toistuva ahdistustaipumus. Neuroottisuuden on myös havaittu olevan yleinen taiteilijoiden ja ammattimuusikoiden persoonallisuuden piirre. (Järvenpää 2022.)

Muita työuupumukselle altistavia persoonallisuuden piirteitä voivat olla perfektionismi sekä miltei epärealistisen kovat odotukset ja vaatimukset omaa suoritusta kohtaan (ks. 3.2). Perfektionismin on tutkimusten mukaan todettu olevan huipputason esiintyjillä keskimääräistä yleisempää, ja sen on havaittu liittyvän myös esiintymisjännitykseen. Esiintyvien taiteilijoiden perfektionismi voi ilmetä huomattavana virheiden tekemisen pelkona sekä työn laadun jatkuvana epäilemisinä tai voimakkaana kontrollinhakuisuutena. (Hall & Hill 2012; Järvenpää 2022.)

Myös voimakkaan velvollisuudentunnon, työlle omistautumisen ja niin sanotun ylisitoutumisen on todettu voivan vaikuttaa uupumuksen taustalla. Vaikka työntekijän sisäinen motivaatio on työuupumukselta suojaava tekijä, ylisitoutunut työntekijä ylittää omat rajat sekä uhrautuu työlle. Tämä johtaa usein töiden lisääntymiseen, työpanostuksen kasvuun sekä työn palkitsevuuden vähenemiseen. Tutkimukset kertovat, että työuupumuksessa on kyse omien odotusten täyttymättömyydestä, ja siitä aiheutuvasta riittämättömyyden kokemuksesta. (Järvenpää 2022.) Mikäli odotukset ovat liian korkeat, ei tyytyväisyyttä saavuta koskaan (Peiponen 2015; sama). Persoonallisuuden piirteinä myös kiltteydellä ja mukautuvuudella on yhteys uupumiseen (sama). Onkin järkeenkäypää, että jatkuvasti mukautuva ja joustava ihminen saattaa ympäristön vaatimusten edessä uhrata itsensä helpommin ja uupua herkemmin kuin vaikkapa jämäkämmin rajojaan puolustava henkilö.

Sisäiset arvostusriidat ovat merkittävä työuupumukselle altistava tekijä. Tämä on yleistä monissa kutsumusammateissa, sillä työntekijä haluaa tehdä työn hyvin kokiessaan sen merkitykselliseksi. Jos kuitenkin vaikkapa käytettävissä olevat resurssit eivät riitä tuohon tasoon, työntekijä joutuu

elämään jatkuvassa arvostiridassa. Työuupumuksen taustalla onkin usein ahkera sekä motivoitunut työntekijä. (Mattila, 2019; Uusitalo-Arola, 2019.) Nämä persoonallisuuden piirteet eivät kuitenkaan altista työuupumukselle ennen kuin työolot ovat epäedulliset. (Peiponen 2015.) Orkesterityössä tiivis tahti voi aiheuttaa jatkuvaa arvostiriitaa niin työssä kuin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa (ks. 3.2).

Myös huono itsetunto sekä itsearvostuksen puute saattavat altistaa työuupumukselle. Taustalla on usein negatiivisia uskomuksia ja haitallisia ajattelumalleja. Alhainen omanarvontunto voi myös vaikeuttaa rajojen ja tarpeiden tunnistamista, sekä rajojen asettamista. Heikko itsetunto saattaa myös aiheuttaa oman arvon mittaamista suoritusten kautta, mikä onkin merkittävä uupumukselle altistava tekijä. Puutteellinen itsetuntemus ja kehon kuuntelemattomuus ovat myös uupumisen riskitekijöitä. (Järvenpää 2022.) Myös stressinhallintakeinot sekä elämäntavat, että työn tekemisen tavat vaikuttavat työssäjaksamiseen. Jatkuvat ylityöt, palautumisajan laiminlyöminen sekä vaikkapa päihteiden käyttö stressinpurukeinona ovat altistavia tekijöitä. Päihteet ovatkin esiintyvillä taiteilijoilla ongelma; niillä voidaan esimerkiksi yrittää lievittää esiintymispelkoa ja -jännitystä. (ks.3.2.) (Kenny ym. 2012.)

Vapaa-ajan ja työn rajan hämärtyminen ja näiden sekoittuminen voi altistaa uupumiselle. Hyvinvoinnin peruspilareiden, kuten palautumisen laiminlyönti on uupumuksen riskitekijä. (Uusitalo-Arola 2019; Mattila 2021) Tämän vuoksi terveelliset elintavat, elämän eri osa-alueiden välinen tasapainoinen ajanhallinta sekä palauttava, vastapainoa tuova tekeminen voivat ehkäistä uupumista. Esiintyvillä taiteilijoilla, kuten orkesterimuusikoilla on jaksamisen kannalta merkittävää löytää itselle sopivat rutiinit harjoitteluun sekä esiintymiseen, koska ne auttavat hallitsemaan stressiä. Tällaisia ovat esimerkiksi mielikuva-, keskittymis- ja hengitysharjoitukset, liikunta, lepo ja ravitseminen sekä tasapainoinen, hyvä valmistautuminen ja säännöllinen harjoittelu. (ks. 3.2.) (Järvenpää 2022.)

Työuupumuskeskustelussa on puhuttu viime aikoina riskitekijöiden rinnalla myös uupumukselta suojaavien tekijöiden ennaltaehkäisevästä vaikutuksesta. Suojaavia yksilöllisiä ominaisuuksia piirteitä ja käyttäytymistä luonnehtii muun muassa resilienssi, joka on ”yksilön kykyä palautua, sopeutua muutoksiin ja haastaviin tilanteisiin, sekä valjastaa omat voimavarat oman hyvinvoinnin palvelemiseen”. (Järvenpää 2022.) Mieli ry (2022) määrittelee resilienssin psyykkiseksi selviytymiskyvyksi ja joustavuudeksi sekä uudelleen orientoitumiseksi. Avun pyytäminen ja vastaanottaminen sekä muiden tukeminen on resilienssin olennainen osa. Lisäksi palauttava vapaa-aika, positiivinen

asenne työhön, hyvä itsetunto, relevantit selviytymiskeinot, työstä irrottautuminen, hyväksyvä läsnäolo ja sisäinen puhe, hengitysharjoitukset sekä itsemyötätunto ovat suojaavia tekijöitä. Myös muut mielen joustavuutta lisäävät taidot ja ominaisuudet voivat parantaa työssä jaksamista. (Pietikäinen 2019; Mieli ry 2022; Järvenpää 2022.)

Työuupumuksen suojatekijöiden tiedostaminen on tärkeää uupumisen torjumisessa. (Järvenpää 2022). Vaikka tässä luvussa mainitut työuupumuksen riskitekijät ovat yksilöllisiä piirteitä, vasta epäedulliset työolot kääntävät nämä ominaisuudet negatiivisiksi ja altistavat työuupumiselle (Peiponen 2015). Työuupumuksen ydinsyyt ovat työstä lähtöisin, mutta yksilölliset ominaisuudet voivat lisätä uupumisriskiä tai vauhdittaa sen etenemistä (Järvenpää 2022).

### 3 ORKESTERIMUUSIKON AMMATISTA

Tässä luvussa avataan hiukan orkesterimuusikon ammattia yleisellä tasolla. Miten suuri ammattikunta Suomessa on? Entä millainen on työn luonne ja mitä taitoja ja ominaisuuksia se vaatii? Miten orkesterimuusikoksi kouluttaudutaan, miten työtä haetaan ja millainen työnkuva on pääpiirteissään? Tämän osion jälkeen tarkastellaan työuupumuksen riskitekijöitä orkesterimuusikon ammatissa näiden työuupumusta ja orkesterimuusikon ammattia käsittelevien teoreettisten viitekehysten avulla.

#### 3.1 Orkesterityöstä yleisesti

Ammattiorkesterimuusikkona toimimista on pidetty harvojen etuoikeutena, mikä tilastojen mukaan pitääkin paikkansa. Työpaikkoja suhteessa työnhakijoihin on vähän, ja kilpailu on alalla päätä huihmaavan kovaa. Suomessa on tällä hetkellä toiminnassa 14 ammattisinfoniaorkesteria, yksi oopperaorkesteri, 8 kamari- ja runko-orkesteria sekä 6 muuta orkesteria. Vakituksia vakansseja kaikissa näissä orkestereissa yhteensä vuonna 2021 on ollut 987, ja tilapäisissä tai määräaikaisissa tehtävissä olevia soittajia puolestaan 2174. (Suomen Sinfoniaorkesterit ry 2021.) Vakituksiksi työntekijöiksi päätyvät vain äärimmäisen tarkan seulan, *koesoiton* voittaneet sekä voittoa seuraavan koeajan läpäisseet soittajat (Suomen Muusikkojen Liitto ry 2015).

Orkesterimuusikon ammattia kuvataan usein kutsumusammattiksi, sillä se vaatii intohimoisen musiikkisuhteen. Työssä edellytetään musikaalisuutta sekä ennen kaikkea erinomaista soittotaitoa, mikä on lahjakkuuden lisäksi vaatinut vuosien ajan pitkäjänteistä, keskittynyttä, päivittäistä soittoharjoittelua. Riittävä ammattitaito vaatii myös useimmiten jo varhain lapsuudessa aloitetun soittoharrastuksen. (Työmarkkinatori 2011.) Vankka tekninen ja musiikillinen osaaminen on hankittu vuosien saatossa pitkäjänteisellä työnteolla tyypillisesti ensin jossain musiikkioppilaitoksessa, minkä jälkeen on hakeuduttu ammattiin tähtääviin jatko-opintoihin. Vaikka työnhaussa ratkaiseva tekijä on lähes yksinomaan hakijan soittotaito eikä tiettyä muodollista koulutustasoa vaadita, useimmat orkesterimuusikot ovat valmistuneet vähintään neljä vuotta kestävästä korkeakouluohjelmasta (Gleeson 2018). Suomessa orkesterimuusikot ovat voineet tehdä musiikin ammattiopintoja konservatorion ammatillisessa koulutuksessa, ammattikorkeakouluissa ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa. Moni hankkii koulutusta myös ulkomailta. (Työmarkkinatori 2011.)

Soitto-opinnoissa on ennen kaikkea keskitytty hiomaan tarkasti ja kurinalaisesti solistista soittotekniikkaa sekä musiikillisia valmiuksia, mitkä ovat myös orkesterityön perusedellytyksiä. Lisäksi soitto-opintoihin on kuulunut tämän ohessa enemmän tai vähemmän kamarimusiikki- ja orkesteriopintoja. Yhteissoittotaito on orkesterimuusikon työn ytimessä ja sitä myös oppii parhaiten vain soittamalla paljon eri orkesterissa. (Virkkala 2011, 13.) Moni opiskelija hankkii myös koulun ulkopuolista orkesterikoulutusta etenkin, jos tietää tähtäävänsä orkesterityöhön. Ammattiorkesterin tiivis työtahti on puolestaan asia, johon ei voi täysimääräisesti valmistautua (Virkkala 2011, 15). Riittävät soitolliset valmiudet saaneena ja tilaisuuden koittaessa onkin vain hypättävä suoraan syvään päätyyn, eli aloitettava työskentely orkesterissa. Orkesteriuran alku voi olla muun muassa tämän vuoksi hyvinkin stressaava ja raskaasti kuormittava, mutta alun ponnistelujen jälkeen tilanne useimmiten helpottaa. Yhteissoittotaidot, omaksumiskyky ja -nopeus kehittyvät itse työssä valtavasti.

Orkesterimuusikolta vaaditaan hyvää keskittymiskykyä, sitkeyttä ja pitkäjännitteisyyttä instrumenttinsa kanssa joka päivä, sillä orkesterimuusikon on harjoitettava päivittäin koko työuransa ajan. Lisäksi orkesterimuusikolta odotetaan eläytymis- ja esiintymiskykyä ja suoriutumista kovan paineen alla. (Työmarkkinatori 2011.) Orkesterityön olennaisin edellytys on korkeatasoinen muusikkous. Siihen sisältyy hyvä soittotaito eli kyky tarkkaan, puhtaaseen ja virheettömään soittoon, sekä kyky yksilölliseen musiikilliseen ilmaisuun annetuissa musiikillisissa raameissa (Virkkala 2011, 14; Laurola 2020). Lisäksi olennaista työssä ovat hyvät yhteissoittotaidot, joihin kuuluu muun muassa kyky mukautua osaksi kokonaisuutta, mikä vaatii erinomaista soittotekniikkaa sekä seuraamiskykyä. Myös sosiaalisia taitoja tarvitaan. (Åberg 2008, 22; Virkkala 2011, 16.) Ammatti vaatii lisäksi fyysistä kuntoa ja kestävyyttä, sillä soittoasennot ovat usein hyvin staattisia, epäluonnollisia ja kehoa kuormittavia (Työmarkkinatori 2011).

Esittävien taiteiden harjoittaminen korkeimmalla tasolla vaatii suurta opiskelulle omistautumista vuosien ajan. Tutkimusten mukaan monilla aloilla yksilön on investoitava yli 10 000 tuntia päämäärätietoiseen harjoitteluun saavuttaakseen asiantuntijuuden. (Hall & Hill 2012.) Orkesterimuusikot ovat oman alansa asiantuntijoita, ja harjoittelutunteja onkin takana huikea määrä. Soittaminen ammattitasolla on monimutkaista ja sitä voidaan hyvällä syyllä verrata esimerkiksi huippu-urheiluun. Kilpailu orkesteripaikan saamisesta on kovaa, ja työssä menestymiseen vaaditaan korkeaa fyysistä ja psyykkistä kyvykkyyttä. (Kenny, Ackermann & Driscoll 2012.)

### 3.1.1 Koesoitoista

Muusikkojen kunnallinen virka- ja työehtosopimus linjaa, että vakituiseksi orkesterimuusikoksi voi päästä vain *koesoiton* kautta (Virkkala 2011, 17). Koesoitto on yhtenä päivänä suoritettava soitto-  
koe, johon työnhakijat osallistuvat. Orkesterimuusikoiden työnhakuprosessi etenee pääpiirteittäin seuraavasti:

Työpaikkaa hakeva muusikko alkaa valmistautua koesoittoon saatuaan tietää koesoittopäivän sekä pakolliset ensimmäisen vaiheen koesoitto-kappaleet. Kappaleiden raamit on ennalta määriteltä, millä pyritään saamaan tasavertainen ja vertailukelpoinen asetelma koesoittoa kuuntelevan raadin eli koesoitto-lautakunnan työtä helpottamaan. Useimmiten noin kaksi viikkoa koesoittoa ennen työnhakijalle toimitetaan ”orkesteripaikat” eli koesoitossa soitettavat orkesteristemmat sekä mahdollisen kamarimusiikkitehtävät, jotka tulee myös valmistaa koesoittoon. Orkesteripaikat ovat otteita ja musiikillisia kohtauksia usein vaikeimmista kyseiselle instrumentille sävelletyistä orkesteriteoksista. Orkesteripaikkoja on usein hyvin paljon, ja niistä kysytään koesoitossa vain muutama. Näin mitataan hakijoiden laajaa ja nopeaa omaksumiskykyä sekä soitollista että tyylillistä taituruutta, sillä hakija joutuu opettelemaan kaikki paikat erinomaiseen kuntoon lyhyessä ajassa. (Virkkala 2011, 18–21.)

Itse koesoittopäivänä hakijat esittävät arvotussa järjestyksessä ensimmäisen kierroksen ohjelmiston koesoitto-lautakunnalle. Koesoitto-kierroksia on yleensä 1–3, joista ensimmäinen kierros soite-taan yleensä sermin takaa, jolloin hakija ja koesoitto-lautakunta eivät näe toisiaan. Tällä pyritään siihen, että hakijoiden ominaisuuksista ainoastaan soitto ratkaisee, eikä esimerkiksi hakijan suhde lautakuntaan voi vaikuttaa tuloksiin. Ensimmäiseltä kierrokselta koesoitto-lautakunta karsii osan soittajista pois, ja osa soittajista jatkaa seuraaville kierroksille. Tähän tapaan edetään kierros kierrokselta ja lopulta on selvillä koesoiton voittaja. Koesoiton tulokset ilmoitetaan hakijoille heti koesoiton jälkeen, ja koesoiton voittanut soittaja saa työn tyypillisesti neljän kuukauden koeajalla. Koeajalla soittajakollegat pystyvät näkemään uuden työntekijän niitä puolia, jotka eivät tulleet koesoitossa esille. Koeaikana esimerkiksi nähdään, miten soittaja suoriutuu yhteissoiton haasteista ja millaiset vuorovaikutustaidot hänellä on. Mikäli hakija osoittautuu koeajalla paikkaansa sopivaksi, hän saa työn. Koeajalla on alkanut orkestereiden tason jatkuvan kasvun myötä olemaan yhä enemmän todellista merkitystä, eivätkä kaikki koeajalla olevat soittajat läpäise koeaikaa ja saa vakituista kiinnitystä orkesteriin. (Virkkala 2011, 20–21.)

Koesoitto on äärimmäisen paineistettu tilanne, jossa hakijan on orkesteripaikan saamiseksi yleensä onnistuttava täydellisesti. Koesoitto-tilanne vaatii rautaisen ammattitaidon lisäksi kylmäpäisyyttä ja hermojen hallintaa. Koesoitto on muusikoiden kokemuksissa usein suurinta ahdistusta ja stressiä aiheuttava esiintymistilanne (Kenny ym. 2012). Vaikka koe-esiintymiset ovat tutkimusten mukaan ahdistushierarkian huipulla, ei Australialaistutkimuksessa (Psychological well-being in professional orchestral musicians in Australia 2005) haastateltavien muusikoiden vastausten perusteella se kuitenkaan vaikuttanut heidän esityksensä laatuun kuin korkeintaan lievästi. Muusikot ovatkin kouliintuneet suoriutumaan soitollisesti kovista painetilanteista tilanteeseen liittyvästä ahdistuksesta huolimatta. (Kenny ym. 2012.)

### 3.1.2 Orkesteriarjesta

Eri ammattiorkesterien arkityöviikot poikkeavat jonkin verran toisistaan, ja samassakin orkesterissa käytännöt vaihtelevat kunkin viikon esitettävän ohjelmiston ja mahdollisten kiertueiden tai levytysten mukaan. Käytän nyt esimerkkinä Helsingin kaupunginorkesterin arkityöviikkoa, jotta orkesteriarjesta saadaan jonkinlainen yleiskuva. HKO:lla työpäivät ovat yleensä maanantaista torstaihin. Jos kyseessä on yhden konsertin työviikko, harjoitukset ovat maanantaista keskiviikkoon aamupäivisin, ja torstaina on kenraaliharjoitus sekä konsertti. Kahden konsertin työviikolla harjoitukset ovat useimmiten maanantai- ja tiistiaamupäivinä, kenraaliharjoitus ja konsertti keskiviikkona ja toinen konsertti torstaina. Esimerkiksi levytysviikkoina harjoituksia voi olla kuitenkin myös viikonloppuisin. Tavallisempi käytäntö alkaakin olla viisi- tai kuusipäiväinen viikko, jos orkesteri esimerkiksi valmistautuu kiertuetta varten. (Åberg 2008, 14.) Orkesteriarki koostuu muusikoiden itsenäisestä harjoittelusta, yhteisharjoituksista sekä konserteista. Orkesterisoittajat harjoittelevat instrumentista riippuen yhteensä n. 30 tuntia viikossa. (Pekkarinen 2021; Raymond ym. 2021, 21.) Harjoittelu on siis työn keskiössä, ja muusikot tekevät sitä viikoittain runsaasti niin yksin kuin yhdessä.

Orkesteri on hyvin hierarkkinen, tarkasti organisoitu elin (Laurola 2017). Harjoituksissa kapellimestari on hierarkian huipulla: Hän on harjoitusta johtava ja tulkinnasta vastaava pomo, joka harjoituttaa orkesteria ammatillisella elekielellään sekä kertomalla harjoituksissa myös sanallisesti tulkinnallisia visioitaan ja toiveitaan. Soittajien tehtävänä on kyetä tulkitsemaan teosta niin säveltäjän merkintöjen kuin kapellimestarin toiveiden mukaan. Tämä vaatii lahjakkuuden lisäksi erinomaista soittoteknistä osaamista sekä valpasta visuaalista, auditiivista ja intuitiivistakin seuraamiskykyä,

jotta kokonaisuudesta muodostuu yhteneväinen ja tarkoituksenmukainen. (Åberg 2008, 18, 22; Helsingin kaupunginorkesteri 2022.)

Yhteisharjoituksessa soittajat ovat ryhmittyneet lavalle kapellimestarin eteen instrumenttiryhmittäin, ja näiden ryhmien eli sektioiden sisällä on eri rooleja ja valta-asemia (Laurola 2017). Jokaisella sektiolla on äänenjohtaja ja varaäänentohtaja, jotka toimivat linkkinä tutti- eli rivisoittajille välittäen kapellimestarilta ja muilta äänenjohtajilta tulevaa informaatiota. He määrittävät soittotavat ja tyyliä sekä huolehtivat sektion yhtenäisyydestä näyttämällä kehollaan muun muassa sisääntulot, tempot ja niin edelleen. He tekevät yhteistyötä muiden äänenjohtajien kanssa, vastaavat sektion sisäisestä päätöksenteosta ja soittavat soolo-osuudet. Jos sektiosta herää kysymyksiä, useimmiten äänenjohtaja on henkilö, joka kysyy asiaa kapellimestarilta. 1.viulun äänenjohtajaa kutsutaan konserttimestariksi, ja hänellä on erityinen rooli toimia yhteistyössä kapellimestarin kanssa. Hänen tehtävänsä on ohjata orkesterin suuntaa niin harjoituksissa kuin laajemmassakin kuvassa. (HKO 2022.)

Muut kuin näissä vastuutehtävissä toimivat soittajat ovat niin sanottuja tuttisoittajia eli rivisoittajia, joiden tehtävänä on seurata aktiivisesti ympäriltä tulevaa visuaalista sekä auditiivista informaatiota. Heidän täytyy katsoa nuotin lisäksi ääneisnäöllään sekä kapellimestaria että äänenjohtajaa, sekä tarvittaessa myös konserttimestaria. Mukautuminen ja nopea reagointi ympäristön tapahtumiin ovatkin tuttisoittajan tehtävän ytimessä. Kaikkien palasten toimiessa yhdessä sektion pysyy yhtenäisenä ja orkesterista tulee parhaimmillaan kuin yksi instrumentti.

Kaiken kaikkiaan orkesteri on erityislaatuinen, fyysisesti ja psyykkisesti vaativa, hierarkkinen ja hyvin kilpailtu työympäristö. Työ vaatii ammatillista eksperttityötä, tarkkuutta ja teräviä aisteja. Sen keskiössä on yksin ja yhdessä tapahtuva harjoittelu. Työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti toisiinsa konserttien, kiertueiden ja levytysten rytmittäessä arkea. Tavallista ja tasaista työarkea työ ei edusta, vaan jokainen orkesteriviikko on sukellus erilaiseen musiikilliseen maailmaan. Työ on teki-jälleen enemmänkin elämäntapa kuin päivätyö.

Orkesterityössä ilmenee tiettyjä paradokseja: Sooloilulle ei ole tilaa, mutta solistitason osaaminen on kuitenkin edellytys ammattiorkesterisoittajaksi pääsemiselle. suurin osa harjoittelusta on hyvin aikataulutettua ja tapahtuu kurinalaisesti kapellimestarin johdolla. Lisäksi tehtävät sekä työtavat on tarkasti määriteltyjä. Näiden tiukkojen raamien sisällä, joissa virheet eivät ole suotavia, edellytetään orkesterimuusikolta heittäytymistä, eläytymistä sekä sielu ja sydän avoinna olemista (Laurola 2017).

### 3.2 Työuupumuksesta orkesterimuusikon ammatissa

Samoin kuin muissa korkeaa suorituskkyä vaativissa ammateissa, kuten vaikkapa lääketieteessä ja urheilumaailmassa, myös esiintyvillä taiteilijoilla on samankaltaiset, uupumusriskiä lisäävät olosuhteet (Thomson 2017). Orkesterimuusikon työ on hyvin kokonaisvaltaisesti kuormittavaa niin psyykkisellä kuin fyysiselläkin tasolla. Koska orkesterimuusikoiden työympäristö on monella tapaa erityislaatuinen, ovat työympäristön kuormitustekijöiden painopisteet myös melko erityyppisiä verrattuna muihin ammatteihin. Orkesterityön kuormitustekijöiden keskiössä on harjoittelun aiheuttama psykofyysinen rasitus, mutta myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitys on aivan olennaisessa roolissa orkesterimuusikoiden terveyteen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa (Sihvonen 2017). Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi kietoutuvat myös tiiviisti toisiinsa. Työn aikaansaama stressi on itsessään suuri riskitekijä esimerkiksi muusikoiden erilaisiin fyysisiin vammoihin. Stressitekijöitä voivatkin olla niin psykososiaaliset kuin fyysiset riskit. (Sihvonen 2017.)

Orkesterimuusikkoja uupumukselle altistavina tekijöinä nousivat kirjallisuudessa, tutkimuksissa ja artikkeleissa työympäristön *fyysisinä riskitekijöinä* erityisen merkittäväksi suuri työkuorma ja siitä aiheutuva harjoittelun määrä (Peltomaa 2022; Pekkarinen 2021; Thomson 2017). Lisäksi tutkimusten mukaan fyysisiä stressitekijöitä työssä olivat myös vireystilan sekä vuorokausirytmien säätelyyn liittyvät kuormitustekijät kuten matkustelu ja epätyypilliset työajat, fyysisen työympäristön eli harjoittelu- sekä esiintymistilojen puutteet, instrumenttien ominaisuuksien ja staattisten asentojen aikaansaama heikko ergonomia sekä meluallistus (Andersen, Eichberg & Roessler 2013; Sihvonen 2017; Thomson; 2017; Tenkanen 2018; Pekkarinen 2021).

Työympäristön *psykososiaalisista riskitekijöistä* esiin nousivat esiintymiseen liittyvä stressi, musiikin tekemisen emotionaalinen kuormittavuus, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys työssä, palkitsevuuden riittämättömyys, alan kova sisäinen kilpailu, omat ja työyhteisön asettamat suorituspainokset, vuorovaikutusongelmat sekä epäasiallinen käytös työyhteisöissä ja työorganisaation epäterveet kulttuuriset arvostukset (Kenny ym. 2012; Laurola 2017; Pekkarinen 2021). *Yksilötason riskitekijöinä* esille tulivat ylisitoutuminen ja vahva omistautuminen työlle, perfektionismi luonteenpiirteenä, mielenterveysongelmat sekä haitalliset stressinhallintakeinot kuten päihteet (Hall & Hill 2012, Kenny ym. 2012). Työhyvinvointia edistävinä *voimavaratekijöinä* ilmeni vastaavasti alan työhyvinvoinnin puutteista huolimatta intohimotyön korkealle koettu musiikista kumpuava mielekkyys

ja merkityksellisyys sekä muusikoiden hyvät yksilölliset selviytymisstrategiat ja stressinhallintakeinot (Andersen ym. 2013). Hyvällä työyhteisön ilmapiirillä sekä arvostavalla ja oikeudenmukaisella johtamisella oli positiivisia vaikutuksia työn imuun (Kuusi 2022).

### **Fyysisiä riskitekijöitä**

- Suuri määrällinen ja laadullinen työkuorma
- Heikko ergonomia
- Fyysisen työympäristön puutteet
- Meluallistus
- Vireystilan sekä vuorokausirytmien säätelyyn liittyvät tekijät

Orkesterityön määrällinen ja laadullinen työkuorma on suurta, sillä orkesterityötahti on kova. Pääsääntöisesti joka viikko soitetaan uutta, laajaa ja kunnianhimoista konserttiohjelmistoa. Tämä näytetään muusikoiden arjessa kovana, jatkuvana harjoitteluna, jonka lopputuloksena tulisi syntyä priimaa. Orkesterimuusikot harjoittelevat päivittäin intensiivisesti useita tunteja, ja soittaminen on raskasta ja kuormittavaa fyysistä työtä (Peltomaa 2022). Yksittäisiin anatomisiin alueisiin kohdistuu suurta rasitusta äärimmäisten vartalonasentojen, toistuvien liikkeiden sekä liiallisen lihasaktivaation seurauksena (Pekkarinen 2021). Fyysinen lihasväsymys on orkesterimuusikoille arkipäiväistä, mutta yhdessä riittämättömien palautumismahdollisuuksien kanssa se saattaa johtaa sairastumisiin ja loukkaantumisiin (Thomson 2017). Työssä on läsnä myös monia muita fyysistä jännittyneisyyttä aiheuttavia tekijöitä, kuten vaikealukuiset nuotit, riittävien taukojen puute ja esimerkiksi näiden tekijöiden aikaansaama hengittämisen vaikeus (Pekkarinen 2021).

Myös fyysisestä rasituksesta aiheutuva kipu on tutkimusten mukaan useimpien orkesterimuusikoiden jatkuva seuralainen ja fyysinen stressitekijä. Laajalle otannalle tehdyt tutkimustulokset osoittivat, että jopa 76–97% orkesterimuusikoista kärsi jonkinasteisista kivuista, ja erään Yhdysvaltalais-tutkimuksen mukaan jopa 76% työntekijöistä kärsi kivusta, joka vaikutti esiintymiseen merkittäväällä tavalla. (Andersen ym. 2013.) Onkin hätkähdyttävää, kuinka moni muusikko jatkaa työskentelyään kivusta huolimatta. Erään tutkimuksen mukaan muusikoiden vahva koherenssin tunne sekä kivun hyväksyminen osana työn luonnetta ja jopa soittajan identiteettiä, ovat saaneet soittajat kehittämään joustavia selviytymisstrategioita (Andersen ym. 2013). He käyttävät muun muassa soitettavan ohjelmiston ennakoimista ratkaisuna kivun hallintaan pyrkien näin rytmittämään harjoittelua

niin, että kuormitus jakautuisi tasaisemmin. Kokonaisrasitusta ei kuitenkaan aina ole mahdollista ennustaa etukäteen, ja rasitus vaihtelee väistämättä kauden aikana. (Andersen ym. 2013.)

Koska työssä harjoitellaan jatkuvasti paljon, on orkesterimuusikoiden harjoittelun laadulla merkittävä vaikutus työn psyykkiseen ja fyysiseen kuormittavuuteen. Orkesterimuusikon olisikin tärkeää kehittää mahdollisimman ergonominen ja ekonominen, itselle soveltuva harjoitteluohjelma, ja käyttää apunaan mahdollisimman paljon esimerkiksi mielikuvaharjoittelua sekä visuaalista harjoittelua ilman soitinta. Tällöin voitaisiin välttää turha ja ylenmääräinen fyysinen ponnistelu. Lisäksi esimerkiksi päivittäinen kehon lihasten sekä mielen rasitustilan kartoittaminen voisi auttaa muusikkoja mitoittamaan päivän fyysistä kuormitusta sopivammaksi ja ehkäistä näin ylirasittumista. (Stocking 2016.)

Fyysisistä riskitekijöistä erityisesti musiikista aiheutuva melu on merkittävä yksittäinen fyysisen työympäristön kuormitustekijä. Vaikka melutasoja on pyritty yhä enemmän ottamaan huomioon akustiikassa ja maksimimelua on rajoitettu lainsäädännöllä, on voimakas ja jatkuva melualtistus työssä jatkuvasti läsnä. Jokainen soittaja altistuu meluvammoille, mutta aivan erityisesti koväänisten soittimien edessä työskentelevät soittajat. (Peltomaa 2002; Higgins 2006.) Työssä aiheutuvaa melualtistusta kuvaa esimerkiksi Ylen (2008) uutinen, jossa kerrottiin musiikkiteoksesta, jota orkesterisoittajat pystyivät soittamaan ainoastaan kuulosuojaimet päässä, sillä melu vastasi paineilmaporakoneen ääntä aiheuttaen useille muusikoille päänsärkyä (Yle 2008). Muusikoiden ammattitauti onkin melusta aiheutuva tinnitus, joka voi pahimmillaan johtaa jopa työkyvyttömyyteen (Tenkanen 2018). Toimintaympäristön kuormitustekijöitä voivat tutkimusten mukaan olla myös esiintymistilojen ahtaus, huono valaistus, lämpötila sekä puutteellinen ilmanvaihto (Pekkarinen 2021). Nämä kaikki lisäävät työn kokonaiskuormittavuutta.

Fyysisinä työn kuormitustekijöinä lähdeaineistossa nousivat myös vireystilaan sekä vuorokausirytmien säätelyyn liittyvät tekijät, kuten matkustelu sekä epätyypilliset työajat. Orkesterityössä työskennellään päivästä ja viikosta riippuen eri vuorokaudenaikoina ja myös viikonloppuisin, mikä voi aiheuttaa fyysisen kuorman lisäksi työn ja vapaa-ajan hämärtymistä, ja sillä voi olla myös kielteisiä vaikutuksia muusikoiden ihmissuhteisiin. (Fraser 2017.)

## Psykososiaalisia riskitekijöitä

- Omat ja työyhteisön asettamat suorituspaineet
- Esiintymisjännitys ja -stressi
- Työn emotionaalinen kuormittavuus
- Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys
- Johtamisen ongelmat
- Palkitsevuuden riittämättömyys
- Epävarmuustekijät työssä
- Vuorovaikutusongelmat ja epäasiallinen käytös
- Ongelmalliset kulttuuriset arvostukset

Kilpailussa orkesterityöyhteisössä on läsnä kovia suorituspaineita. Itseltä, kollegoilta ja kapellimestailta tulevat paineet lisäävät työssä koettua stressiä (Pekkarinen 2021). On jossain määrin paradoksaalista, että itsearvostuksen sekä minuuden uhat kumpuavat lähinnä kollegoilta ja muusikolta itseltään, eivätkä niinkään yleisöstä (Laurola 2021). Erityisesti esiintymisiin liittyvän psyykkisen paineen aiheuttama esiintymisjännitys ja -stressi ovat keskeisiä kuormitustekijä työssä (Higgins 2006). Psyykkisen paineen kokemus vaihtelee riippuen soittajan elämäntilanteesta, persoonallisista ominaisuuksista, fyysisestä sekä henkisestä hyvinvoinnista, valmistautumisesta sekä myös esimerkiksi kapellimestarin vaatimuksista (Andersen ym. 2013). Esiintyminen on muusikon keholle kokonaisvaltainen, viikoittain toistuva psykofyysinen kuormituskokemus. Useat esiintymiset viikossa saattavat yhdessä suurten harjoittelumäärien kanssa johtaa jatkuvaan väsymystilaan, ja jatkuvassa väsymystilassa harjoittelu ja esiintyminen taas altistavat uupumiselle (Thomson 2017).

Useimmiten muusikot kokevat konsertit merkityksellisinä haasteina, sillä heidän kunnianhimonsa kohdistuu mahdollisimman korkeatasoiseen musiikin tekemiseen. Tämä helpottaa heitä tarvittaessa työntämään syrjään muut asiat ja keskittymään musiikkiin. (Andersen ym. 2013.) Heille on myös runsaan kokemuksen, koulutuksen ja työn kautta kertynyt psyykkisiä taitoja selvitä paineistetusta tilanteesta niin, ettei se useinkaan vaikuta paljoa esimerkiksi soittosuoritukseen (Kenny ym. 2012). Soittamiseen ja musiikkiin liittyvä vahva emotionaalinen aspekti sekä musiikin rakkaus auttavat muusikoita tässä. Tutkimusten mukaan musiikin tekemiseen liittyvä emotionaalinen yhteys heikentää jopa muusikoiden fyysisiä kipukokemuksia. (Andersen ym. 2013.) Tunneilmaisuus sekä

emootioiden tutkimisen tarve onkin esiintyvien taiteilijoiden työn erityispiirre ja ainutlaatuinen ominaisuus. Muusikot pääsevät jatkuvasti sukeltamaan eri musiikillisiin maailmoihin ja tunnelmiin, mutta tällöin he ovat mielenterveysammattilaisten tavoin alttiita emotionaaliselle uupumiselle, joka on tutkimusten mukaan keskeinen uupumusta synnyttävä tekijä. (Thomson 2017.)

Koska orkesterityö on niin hierarkkista, on johtamisella erityisen suuri vaikutus orkesteriyhteisössä. Erityisesti kapellimestarin luoma tunnelma, vaatimukset ja harjoituttamistavat vaikuttavat olennaisesti muusikoiden työssä jaksamiseen ja voimavaroihin. Autoritäärisessä ja suorittavassa orkesterityössä myös vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys voi aiheuttaa stressiä. (Pekkarinen 2021.) Intensiiviseen työtahtiin ei ole sananvaltaa, vaan on pysyttävä kovaa vauhtia pyörivien rattaiden kyydissä. Harjoituksissa tauotukset päätetään yhdessä tai kapellimestarin toimesta, joten muusikoilla ei ole harjoituksissa eikä myöskään esiintymisissä mahdollisuuksia esimerkiksi laskea soitintaan ja pitää taukoa kehoaan kuunnellen, mikä aiheuttaa hyvin pitkäkestoista staattista ja dynaamista kuormitusta, pakottaen sietämään myös kipua. (Andersen ym. 2013.)

Orkesterityön taloudelliset epävarmuustekijät ja palkitsevuuden riittämättömyys voivat aiheuttaa osaltaan työstressiä. Työn arvostus on oman alan sisällä koettu hyväksi, mutta yhteiskunnallisesti siinä olisi esimerkiksi Suomen kohdalla parannettavaa. Taiteilijoita toisaalta arvostetaan, mutta se ei välttämättä realisoidu esimerkiksi rahoituksessa. Kulttuurista ollaan usein valmiita leikkaamaan ensimmäisenä talousvaikeuksiin jouduttaessa. (Näsänen 2019.) Orkesterimuusikoiden palkka vaihtelee suuresti eri maissa ja myös maiden sisällä riippuen kulttuurin arvostuksen ja taloustilanteen lisäksi vaikkapa rahoitusrakenteista, orkesterin suosiosta ja monista muista tekijöistä (Higgins 2006).

Psykososiaalisista riskitekijöistä merkittävänä tekijänä kirjallisuudessa nousi työyhteisöön liittyvät ongelmat. Orkesteriyhteisöissä on nähtävissä monenlaisia jännitteitä ja vuorovaikutusongelmia. Epävarmuus työpaikoista aiheuttaa kilpailua ja vertailua, ja orkesterissa vallitseva hierarkia sekä istumajärjestys määrittää vahvasti valta-asemia, tiedonkulkua sekä yleistä vuorovaikutusta niin tiedostamatta kuin tiedostetustikin. Koska suuri joukko työskentelee myös usein fyysisesti ahtaissa tiloissa, altistaa se soittajat ympäröivälle ilmapiirille, tapahtumille ja tunnelmille. Ristiriidat ja hankaluudet tulevat iholle haluamattaankin aiheuttaen henkistä kuormitusta. Huonoa käytöstä yleisesti siedetään orkestereissa hyvin pitkälle ja sitä selitetään usein taiteilijuudella. (Laurola 2017.) Myös häirintä ja muu epäasiallinen käytös on alan työyhteisöissä valitettavan yleistä. UK:ssa tehdyn "Incorporated Society of Musicians" -järjestön tutkimuksen (2017) mukaan lähes 60%:lla muusikoista

oli kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä työpaikallaan. (Fraser 2017.) Myös palautteen vastaanottaminen sekä antaminen voi olla vahvasti identiteettiin liittyvässä työssä hankalaa. Työn vuorovaikutuksesta suuri osa tapahtuu nonverbaalisesti ilmeillä, eleillä, kehon asennoilla ja liikkeillä, sekä jopa hengityksen välityksellä, mikä altistaa myös väärintulkintoille. (Laurola 2017.)

Myös työyhteisön kulttuuri, asenteet ja arvostukset ovat osin ongelmallisia ja kuormitusta aiheuttavia. Paineista selviytymättömyyttä on pidetty heikkoutena, ja tällaiset asenteet juontavat juurensa jo korkeakouluista sekä konservatorioista. Henkiset ja emotionaaliset ongelmat ovat silti yleisiä, mutta orkesteriyhteisöillä on vaikeus myöntää ja käsitellä niitä. (Higgins 2006.) Alan kovan kilpailun vuoksi muusikoilla on paine vaikuttaa pärjääviltä ja onnistuvilta, ja hankalat tunteet sekä ajatukset kohdataan usein yksin (Laurola 2017). Etenkin freelance-muusikot vaikenivat usein esimerkiksi vammoistaan uusien työtilaisuuksien menettämisen pelossa (Sihvonen 2017). Työkulttuuria voikin kutsua suorituskeskeiseksi sekä perfektionismia että työholismia ruokkivaksi. Muusikot ovat kasvaneet kulttuuriin, jossa musiikin täydellisyys priorisoidaan muiden asioiden edelle. Tästä todistaa myös esimerkiksi tutkimus, jossa havaittiin, että muusikoilla on taipumus sivuuttaa omat terveydelliset haasteet ja mahdolliset jopa vammautumiseen johtavat kivut työssään. Kynnys harjoituksista pois jättäytymiseen ja esimerkiksi sairauslomaan on myös äärimmäisen korkea. (Andersen ym. 2013.)

### **Yksilötason riskitekijöitä**

- Ylisitoutuminen ja vahva omistautuminen työlle
- Haitalliset stressinhallintakeinot
- Mielenterveysongelmat
- Persoonallisuuden piirteet ja muut yksilölliset ominaisuudet, erityisesti perfektionismi ja neuroottisuus

Vahva työlle omistautuminen sekä ylisitoutuminen mainittiin aiemmin (ks.2.3.3) yhtenä uupumuksen riskitekijänä. Muusikoiden suhde työhön on usein intohimoinen, mikä tarkoittaa usein voimakasta sitoutumista ja omistautumista työntekoon. Parhaimmillaan voimakas intohimo johtaa työn imuun ollen suuri voimavarakelijä työssä, mutta se voi olla myös uupumuksen riskitekijä (Sihvonen 2017; Järvenpää 2022). Thomson (2017) jakaa intohimon pakkomielteiseen ja tasapainoiseen intohimoon. Tasapainoisesti intohimoinen muusikko kykenee tarvittaessa joustamaan ja sopeuttamaan harjoitteluaan ja vaatimuksiaan kulloisenkin tilanteen ja voimavarojensa mukaan, kun taas

pakkomielleisesti intohimoinen soittaja taas sivuuttaa kehon viestit ja puurtaa kovasti kehon varoitavista tuntemuksista huolimatta. Pakkomielleisesti intohimoisella esiintyjällä on suurempi riski työuupumukseen sekä myös epäterveisiin stressinhallintakeinoihin, kuten päihderiippuvuuksiin. (Thomson 2017.) Tämä taas liittyy kehon kuuntelemattomuuteen, joka on työuupumuksen synnyssä keskeinen tekijä (Järvenpää 2022). Pakkomielleistä intohimoa voi ruokkia musiikkimaailman kulttuuri, jossa priorisoidaan musiikilliset asiat ja optimaalinen äänen tuottamien esimerkiksi keholle aiheutuvan rasituksen tai vahinkojen edelle (Andersen ym. 2013; Thomson 2017).

Työn ammatilliset stressitekijät altistavat musikit erityiselle mielenterveysongelmien riskille. Muusikoilla onkin tutkimusten mukaan jopa kolminkertainen määrä mielenterveysongelmia muuhun väestöön verrattuna. (Kenny ym. 2012; Kegelaers 2022.) Esimerkiksi Australialaisille orkestereille tehty laaja tutkimus (Kenny ym. 2005) osoitti merkittävää psyykkistä pahoinvointia muusikoiden keskuudessa. Muusikot kärsivät tutkimuksen mukaan merkittävässä määrin muun muassa sosiaalisten tilanteiden pelosta, postraumaattisista stressihäiriöistä, masennuksesta sekä suoriutumiseen liittyvästä ahdistuksesta. (sama 2012.) Lisäksi tutkimusten mukaan muusikoiden keskuudessa haitalliset stressinhallintakeinot, kuten päihteet ja lääkkeet ovat yleisiä (Kenny ym. 2012; Kegelaers 2022). Orkestereiden voidaankin sanoa olevan niin sanottuja viinakulttuureja: käytössä ovat usein betasalpaajat tai alkoholi, jopa huumeet (Higgins 2006; Kenny ym. 2012). Nämä käyttäytymismallit altistavat osaltaan mielenterveysongelmille, ja mielenterveysongelmat puolestaan vaikuttavat negatiivisesti psyykkiseen sietokykyyn, jota korkeasti kuormittavassa työssä tarvitaan. Masennuksen ja ahdistuksen on taas havaittu vaikuttavan negatiivisesti myös fyysiseen terveyteen. (Kegelaers, 2020.) Kyseessä on siis hyvin moneen suuntaan vaikuttava ongelmavyöhyke.

Yksilölliset persoonallisuuden piirteet, tausta ja kaikki yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat riskitekijöiden aktivoitumiseen (ks. 2.3.3.). Esimerkiksi perfektionismi luonteenpiirteenä voi aiheuttaa kroonista tyytymättömyyttä ja altistaa työuupumukselle. Myös orkesterityö itsessään voi ruokkia perfektionismia. Jo musiikin opinnot ohjaavat soittajaa pyrkimään täydelliseen ja virheettömään suoritukseen, ja työelämässä on läsnä sama paine. (Laurola 2017.) Perfektionismi voi johtaa huomattaviin saavutuksiin ja menestykseen, mutta se ei kuitenkaan ole synonyymi erinomaisuudelle tai vaadittava ominaisuus alalla. Sen sijaan se voi myös tulla psykologiseksi esteeksi lahjakkuuden kehittämiselle ja soittajan täyden potentiaalin käyttöön ottamiselle. Täydellisyyden tavoittelu voi myös heikentää motivaatiota ja suorituskykyä sekä lisätä psyykkistä kärsimystä. Hamilton (1997) on esittänyt väitteen, että uupuminen olisi väistämätön lopputulema esittävien taiteiden alalla, sillä

täydellisyyteen pyritään aina. Hall ja Hill (2012) korostavat kuitenkin tutkimuksessaan, että esiintyvien taiteilijoiden tulisi tiedostaa perfektionismin rooli uupumuksen riskitekijänä, jotta he voivat tiedostamisen avulla pyrkiä kohti joustavampia käyttäytymismalleja, jotka perustuvat terveempään huippuosaamisen tavoitteluun. (Hall & Hill 2012.)

Riskitekijöiden negatiivisilta vaikutuksilta suojaavat muun muassa työssä koetut voimavaratekijät (ks. 2.3.3). Hyvä johtaminen sekä ilmapiiri työorganisaatiossa ja esimerkiksi soitinsektioissa on yhteydessä työn imun kokemuksiin. Muusikoille suuri voimavaratekijä työssä on rakkaus musiikkiin, mikä onkin työn korkeaksi koetun merkityksellisyyden ja mielekkyyden taustalla. Kivimäen ja Jokisen (1994) tekemässä vertailevassa tutkimuksessa muusikot kokivat moneen muuhun alaan verrattuna merkittävästi korkeampaa työtyytyväisyyttä alan puutteista huolimatta (Sihvonen 2017.) Useimmat orkesterimuusikoista kokevatkin tekevänsä työkseen sitä, mitä eniten haluavat tehdä. Työ on enemmänkin musiikillinen elämäntapa kuin työ. (Gleeson 2018.)

## CASE-TUTKIMUS: UUPUNUT ORKESTERIMUUSIKKO

### 3.3 Haastattelun toteutus

Opinnäytetyöni empiirisen osion muodostaa kvalitatiivinen yksittäistapaustutkimus, jonka toteutin puolistrukturoituna lomakehaastatteluna suomalaiselle, entiselle orkesterimuusikolle, jolla on monipuolinen kokemus maan orkesterikentällä toimimisesta. Hän on koulutukseltaan musiikin maisteri ja sittemmin hankkinut myös terveydenhuoltoalan koulutuksen, jonka parissa hän työskentelee nykyisin. Haastateltavan haave orkesterimuusikkoudesta syntyi jo teini-iässä, jolloin hän vaihtoi pääinstrumentin orkesterisoittimeen. Suvussa ei ollut muita muusikkoja, eikä hänellä ollut kertomansa mukaan minkäänlaista käsitystä muusikon työstä; hän halusi ”vain soittaa”. Työskenneltyään pidempään keikkamuusikkona ja orkesterissa niin äänenjohtajan tehtävissä kuin tuttisoihtajan viroissa, hän sairastui työuupumukseen, minkä seurauksena hän päätyi vaihtamaan alaa.

Kysyin haastateltavalta kysymyksiä, jotka liittyivät seuraaviin aihepiireihin: haastateltavan musiikillinen tausta, orkesterimuusikon koulutus ja työ sekä kokemukset niistä, haastateltavan henkilökohtainen työuupumusprosessi sekä koetut kuormitus- ja voimavaratekijät työssä. Lopuksi sivusin kysymyksissä aiheen rajauksesta huolimatta hiukan myös uupumuksen ennaltaehkäisyä ja uupumukselta suojaavia tekijöitä. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi pyrin anonymiteetin säilymiseen enkä sen vuoksi kerro kaikkia yksityiskohtia.

### 3.4 Tulokset

#### 3.4.1 Työympäristön ja yksilötason riskitekijät

Haastattelutuloksissa työympäristön kuormitustekijöinä nousivat esiin monet kirjallisuudessa ja tutkimuksissa mainitut tekijät. Luvussa 2.3.2 käsitellyistä työympäristön riskitekijöistä haastattelussa nousivat esiin vireystilan säätelyyn sekä vuorokausirytmiiin vaikuttavat fysiologiset tekijät, liiallinen työkuorma, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, epävarmuustekijät työssä, palkitsevuus, harjoitteluun ja esiintymiseen liittyvä kuormitus, ongelmat työyhteisössä sekä puutteet oikeudenmukaisessa ja tasa-arvoisessa kohtelussa. Haastatteluvastauksissa painottuivat kirjallisuuden tapaan psykososiaaliset tekijät suurimpina kuormitusta aiheuttavina tekijöinä. Yksilötason kuormitusteki-

jöinä haastateltavan kokemuksissa nousivat itsearvostuksen puute, sisäiset arvostiriidat, mielen-terveysongelmat, kiltteys ja mukautuvuus persoonallisuuden piirteinä, perfektionismi, haitalliset stressinhallintakeinot, elintapojen merkitys sekä esiintymisjännitys ja -pelko.

Vireystilan ja vuorokausirytmien säätelyyn liittyvät fysiologiset kuormitustekijät ilmenivät haastateltavan kertomuksessa epäsäännöllisinä työaikoina sekä jatkuvana työmatkustamisena. Työtä tehtiin myös iltaisin, ja lähes kaikki juhlapyhät menivät töissä. Vapaa-aika ja työ sekoittuivat keskenään. Sekä laadullinen että määrällinen työkuorma asetti haasteita työn ja harjoittelun rajaamiselle sekä riittäväälle vapaa-ajalle. Myös työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhön olivat hyvin rajalliset, sillä viikosta toiseen oli suoriuduttava ohjelmiston mukaisista haasteista mielellään täydellisesti. Haastateltavan kokemukset työkuormituksen suorituskeskeisyydestä ja -paineista olivatkin hyvin yhtäpitäviä kirjallisuuden ja tutkimusten kanssa. Myös työyhteisössä esiintyvät ongelmat, kuten sanaton ja sanallinen arvostelu ja vähättely sekä suoranainen kiusaaminen loivat omalta osaltaan painetta suoriutumiseen aiheuttaen kuormitusta.

*Työuupumus koostui kohdallani monesta eri tekijästä. Työn käytännön luonteesta (jatkuva matkustaminen, työn epävarmuus ja keikkatyö, työajat iltaisin ja aina töissä kaikki juhlapyhät), henkisestä kuormituksesta sekä vaikutusmahdollisuuksien puutteesta. Henkinen kuormitus johtui työkuormasta ja vapaapäivien vähyydestä, jatkuvasta paineesta, epäonnistumisen pelosta, työ- ja opiskeluyhteisön sanattomasta arvostelusta, kilpailun aiheuttamista negatiivisista ilmiöistä kollegojen kesken sekä henkilökohtaisesta arvostelusta, joka ei liittynyt musiikin tekemiseen. Esimerkiksi epäonnistuminen tai virhe konsertissa johtivat henkilökohtaiseen arvosteluun. Toisaalta onnistuminen saattoi myös nostaa minua ihmisenä parempaan asemaan työyhteisössä.*

Aina hyvä suoriutuminenkaan ei kuitenkaan ollut kollegoiden parissa toivottu lopputulos, vaan kilpailua ja egoa ruokkivassa työkuormituksessa se saattoi aiheuttaa kateutta. ”Joskus vakituisia muusikoita paremmin soittaminen johti kateuteen ja sitä myötä minuun kohdistuvaan vähättelyyn.”

Työyhteisössä esiintyvät ongelmat olivat haastateltavan kohdalla työympäristön riskitekijöiden osalta merkittävimmin esillä. Työyhteisössä vallitsi pärjäämisen kulttuuri, ja ongelmista puhuminen merkitsi heikkoutta. Tästä seurasi monia tabuja, mikä saattoikin yhdessä suuren työkuorman ja psyykkisten paineiden kanssa johtaa mielenterveysongelmiin sekä haitallisiin stressinhallintakeinoin, kuten alkoholin ja lääkkeiden käyttöön sekä joillain jopa huumeisiin.

*Motivaation puutteesta ei saanut puhua, sillä asia tulkittiin haluttomuudeksi olla alalla ja epäonnistumiseksi. Seurasin myös joillakin muusikoilla uupumuksen johtavan alkoholismiin*

*tai mielenterveysongelman puhkeamiseen ja silloinkin syyllinen löytyi henkilöstä itsestään, ei niinkään työstä. Nämä ihmiset saattoivat vaan hävitä työyhteisöstä ja ongelmat lakaistiin maton alle, eikä niistä juuri puhuttu. Myös jännittäminen oli tabuaiheena ja tiesin monien syöväen beetasalpaajia salaa. Minullekin suositeltiin lääkäriä, joka olisi niitä määrännyt, jos olisin halunnut. Tiedän myös ulkomaisissa orkestereissa työskenteleviä kollegoita, jotka ovat joutuneet käyttämään esimerkiksi amfetamiinia jaksaaakseen pitkät työpäivät/kiertueet yms. Toivottavasti tämä ilmiö olisi jo poistunut.*

Myös työn palkitsevuuden ongelmat tulivat esiin haastattelussa. Haastateltava koki taloudellista sekä yleistä epävarmuutta työtilanteesta. Työyhteisössä arvostettiin eli palkittiin, tai lytättiin suoritusten perusteella. Suhde työyhteisöön haastateltavalla oli ristiriitainen. Mikäli muusikolla meni hyvin ja hän suoriutui työstä hyvin, saattoi orkesteriyhteisö tuntua rakastavalta perheeltä, kun taas ongelmia kohdatessaan siltä ei saanutkaan tukea. Työyhteisö oli myös osittain pahan olon aiheuttaja.

*Parhaimmillaan työilmapiiri on läheinen ja perheenomainen, mutta sen kääntöpuolena ovat jatkuvasti yllä mainitut ongelmat, mikä olet se osapuoli, kenellä on ongelmia jaksamisessa. Työyhteisö saattaa syleillä tai kääntää selkensä riippuen siitä, kuinka täydellisesti suoriudut ja oletko ns. se mukava tyyppi, jolla ei ole ongelmia.*

Toisaalta työn henkinen palkitsevuus oli parhaimmillaan huikealla tasolla ja suuri voimavara.

*Musiikin tekeminen yksin ja yhdessä itsessään oli se suurin moottori. Kontaktin saaminen musiikin kautta esim. kollegaani oli maagista. Vahva kollektiivinen läsnäolo konsertissa voi olla joskus sanoin kuvaamaton tunne. Myös flow'n syntyminen esiintymistilanteessa oli hyvin meditatiivinen tila. Parhaimmillaan se oli jonkun kanssa yhdessä saavutettu. Muusikot ovat hyvin vahvasti linkittyneinä toisiinsa ja voivat tuntua perheen kaltaiselta yhteisöltä ja se on parhaimmillaan suuri voimavara.*

Haastateltava mainitsi työympäristön kuormitustekijäksi myös esiintymisen ja siihen liittyvien paineiden kanssa yksin pärjäämisen, mikä hänen mukaansa oli lähtöisin jo koulutuksen psyykkisen valmennuksen puutteellisuudesta. Haastateltavan koulutukseen eikä työhön ollut kuulunut minikäänlaista henkilökohtaista valmennusta, ja korkeintaan kollegan kanssa jaettiin esiintymiseen liittyviä tunteita.

*Henkilökohtaisen tason valmennus ainakin omilla opinnoissani puuttui täysin. Esiintymisvalmennus tarkoitti suoraan lavalle menoa, ja mentaalinen työskentely paineen sieton ja kaiken kanssa tekeminen tai kollegan kanssa kaljalla. Jännityksen sietoon ainoa työskentelytapa oli jälleen lavalle kiipeäminen. Psykososiaalinen valmennus oli siis heikoissa kantimissa.*

Suuri psykofyysinen kuormitustekijä orkesterityössä niin kirjallisuuden kuin haastateltavankin mukaan on harjoittelu. Haastateltavan mukaan soittimen kanssa vietetään 6–8 tuntia päivässä, joskus enemmänkin. Fyysisistä rasitusvammoista haastateltava ei raportoinut, mutta kova harjoittelu muiden tekijöiden ohella ajoi hänet totaaliseen väsymykseen, ja uupumuksen syvetessä suhde harjoittelua ja musiikkia kohtaan muuttui hyvin negatiiviseksi. Keho ja mieli ei enää kyennyt ponnistelemaan niin kovasti kuin ennen, ja suhde työntekoon muuttui ilottomaksi, kynniseksi ja jopa vihaiseksi. Harjoittelu aiheutti lopulta myös fyysisistä pahoinvointia.

*Määräaikaisuutta tehdessäni en kokenut enää tärkeäksi osata stemmoja täydellisesti ja saatoin jättää harjoittelun viime tinkaan tai liian vähäiseksi. Tyydyin vähempään enkä jaksanut vaatia itseltäni enää samaa laatua. Sen jälkeen alkoivat fyysiset oireilut, kuten pahoinvointi, vihan purkaukset musiikkia kohtaan ja myös romahtaminen harjoituskopissa. Saatoin romahtaa lattialle itkemään, kun olisi pitänyt harjoitella. Suhteeni musiikkiin muuttui kylmäksi ja kovetin itseni. Pahimmassa vaiheessa en enää kyennyt soittamaan ja tunsin vihaa soitintani kohtaan.*

Kuten luvussa 2.3.3 ja 3.2 tuli ilmi, on esiintyvillä taiteilijoilla tutkimusten mukaan keskimääräistä enemmän perfektionismia ja neuroottisuutta. Tämä tuntuukin loogiselta, sillä jotta huipputasolle päästään ja työpaikka orkesterista on mahdollinen, on soittaja hankkinut vuosien sinnikkäällä ja kriittisellä otteella itselleen huipputason ammattitaidon. Myös työnhakutilanteessa eli koesoitossa on suoriuduttava liki täydellisesti.

*Koesoiton voittaminen vaatii rautaisia hermoja, kykyä sietää painetta sekä tietenkin valtaavan määrän työtä ja osaamista. Monesti vain täydellinen veto menee läpi, mutta samaan aikaan ei voi pelätä epäonnistumista. Itsevarmuus ja sisäinen rauha löytyy koesoiton voittajasta.*

Myös jatkuva mukautuminen on tärkeä taito ammatissa, joskin haastateltavan mukaan pahimmillaan soittaja saattaa tiukoissa raameissa kadottaa musiikillisen identiteettinsä, mikä voi syödä itseluottamusta ja olla hyvin kuormittavaa.

### **3.4.2 Ennaltaehkäisy ja kehitysideat**

Kun pyysin haastateltavalta terveisiä aloitteleville orkesterimuusikoille, hän kehottaakin vaalimaan omaa muusikkouttaan. ”Pidä kiinni omasta muusikkoudestasi ja vaali sitä niissäkin tilanteissa, kun siitä näyttäisi aiheutuvan ristiriitoja. Voit joustaa, mutta et voi olla muiden määrittelemä kameleontti jatkuvasti.”

Lisäksi hän nostaa esiin työn rajaamisen ja henkisen työstä irrottautumisen tärkeyden, sekä terveyden nostamisen prioriteettilistan kärkeen. Hän kehottaa myös aikaiseen avun hakemiseen, fyysisen kunnon ylläpitämiseen, myrkyllisten ihmissuhteiden välttämiseen työyhteisössä sekä ”itsensä irrottamiseen ihmisenä työnteosta”. Tällä hän viittaa siihen, että ihminen muistaisi, ettei muusikkous ja siihen liittyvät suoritukset määritä kenenkään ihmisyyttä.

*Pidä aina ensisijaisesti huolta itsestäsi, sillä mikään työ ei ole tärkeämpää kuin oma terveys. Katso asioita perspektiivistä ja muista, että konserttilavalla tehty virhe ei merkkää mitään, jos vertaa esimerkiksi lääkärin ammatissa tehtyyn virheeseen. Vaali musiikkielämän ulkopuolisia sosiaalisia suhteita ja opettele rajaamaan työntekeä niin, että sinulla on riittävästi vapaa-aikaa.*

Lopuksi kysyin haastateltavalta vielä mielipidettä siitä, miten työorganisaatio ja yhteiskunta laajemmin voisi ehkäistä orkesterimuusikoiden uupumista. Mitä muutoksia tarvittaisiin? Haastateltavan mukaan työorganisaatioiden tulisi olla avoimempia, järjestää yhteistapaamisia ja kokouksia muusikoiden, esihenkilöiden ja hallinnon kesken, puuttua henkiseen kiusaamiseen ja tarjota tukea sekä työnohjausta työntekijöiden psyykkisiin ongelmiin. Yhteiskunnallisen tason kehitystehtäviksi haastateltava mainitsee työterveyspalveluiden lisäämisen sekä työttömyysturvan uudistamisen joustavammaksi freelance-muusikoille.

## 4 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia työuupumukselle altistavia työympäristön sekä yksilötason tekijöitä orkesterimuusikon ammatissa voidaan tunnistaa. Aluksi muodostin työuupumusta ja orkesterimuusikon ammattia käsittelevän kirjallisuuden pohjalta teoriaosion, joka tarkasteli työuupumusta ilmiönä sekä orkesterimuusikon ammattia yleisellä tasolla. Tämän jälkeen käsitelin muodostetun teoreettisen viitekehyksen avulla työuupumusta orkesterimuusikon kontekstissa. Lopuksi toteutin kvalitatiivisen yksittäistapaustutkimuksen yhdelle orkesterimuusikon ammatissa työuupumuksen kokeneelle muusikolle ja selvitin, millaiset tekijät uuvuttivat hänet. Niin työni teoria- kuin haastatteluosiossa sivusin hiukan myös uupumuksen voimavaratekijöitä sekä ennaltaehkäisyä orkesterimuusikon ammatissa.

Kirjallisuuskatsaus ja haastatteluosio olivat hyvin yhdensuuntaisia, joskin haastateltavalla työn kuormitustekijät painoutuivat tiettyihin osa-alueisiin. Kirjallisuuskatsauksen tuloksena selvisi ensinnäkin, että monet tutkimukset ovat tunnistaneet merkittäviä työhyvinvoinnin ongelmia orkesterimuusikoiden ammatissa. Kirjallisen tutkimusmateriaalin pohjalta muotoutui käsitys, että työn korkea kuormittavuus koostuu ennen kaikkea kovista suorituspainesta, suuresta määrällisestä ja laadullisesta työkuormasta sekä vaikutusmahdollisuuksien puutteesta työssä. Lisäksi työn rajaamisen ongelmat, taloudellinen epävarmuus, epäsäännölliset työajat sekä työyhteisön vuorovaikutusongelmat ovat tunnistettuja kuormitustekijöitä. Kovat psyykkiset suorituspainet ovat merkityksellinen uupumisen riskitekijä työssä ja myös runsas soittoharjoittelu ja esiintymiset ovat työn keskiössä väsyttäen muusikoita sekä fyysisesti että psyykkisesti. Pitkäkestoista staattisista asennoista aiheutuu muusikoille kipuja ja vammoja. Epäsäännölliset työajat vaikeuttivat yhdessä suuren työkuorman kanssa työn rajaamista. Työyhteisössä esiintyy vuorovaikutusongelmia, kuten kilpailua, kateutta, häirintää, sekä suoranaista kiusaamista. Huonoa käytöstä siedetään edelleen paljon ja se laitetaan yhä usein taiteilijuuden piikkiin.

Yksilöllisinä kuormitustekijöinä kirjallisuudessa esiin nousivat persoonallisuuspiirteet kuten perfektionismi, kiltteys ja mukautuvuus sekä neuroottisuus, ylisitoutuminen ja vahva omistautuminen työlle sekä haitalliset stressinhallintakeinot ja mielenterveysongelmat. Yksilöllisten riskitekijöiden vaikutus altisti työuupumukselle kuitenkin vain työkuorman ollessa korkea.

Haastattelutuloksissa työympäristön kuormitustekijöinä nousivat esiin monet kirjallisuudessa ja tutkimuksissa mainitut tekijät. Luvussa 2.3.2 käsitellyistä työympäristön riskitekijöistä haastattelussa nousi esille vireystilan säätelyyn sekä vuorokausirytmiiin vaikuttavat fysiologiset tekijät, liiallinen työkuorma, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, epävarmuustekijät työssä, palkitsevuus, harjoitteluun ja esiintymiseen liittyvä kuormitus, ongelmat työyhteisössä sekä puutteet oikeudenmukaisessa ja tasa-arvoisessa kohtelussa. Haastatteluvastauksissa painottuivat selkeästi kuitenkin psykososiaaliset tekijät suurimpina kuormitusta aiheuttavina tekijöinä. Yksilötason kuormitustekijöinä haastateltavan kokemuksissa nousivat puolestaan itsearvostuksen puute, sisäiset arvostiridiidat, mielenterveysongelmat, kiltteys ja mukautuvuus persoonan piirteinä, perfektionismi, haitalliset stressinhallintakeinot, elintapojen merkitys sekä esiintymisjännitys ja -pelko.

Kirjallisuuden mukaan kaikista työn varjopuolista huolimatta orkesterimuusikot pitää työssään kiinni merkityksellisenä koettu työ, rakkaus musiikkiin ja sen tekemiseen korkealla tasolla sekä joustavat yksilölliset selviytymisstrategiat. Lisäksi muusikot ovat kasvaneet kulttuuriin, jossa musiikin palvelemisen on hyväksytty menevän lähes kaikkien muiden asioiden, jopa terveyden edelle. Näin ollen he ovat oppineet hyväksymään työhön liittyviä varjopuolia osaksi musiikillista elämäntapaa. Nämä tekijät eivät kuitenkaan poista riskitekijöiden olemassaoloa, ja ongelmallista myös on, että työhyvinvointiin liittyvistä ongelmista vaietaan edelleen työn menettämisen pelossa sekä kilpaillulla alalla vallitsevan pärjäämisen kulttuurin vuoksi. Tutkimusten mukaan useimmat muusikot kärsivät hiljaa näistä asenteista ja olosuhteista. Muusikoilla on useiden tutkimusten mukaan raportoitu jopa kolminkertainen määrä mielenterveysongelmia verrattuna muuhun väestöön, ja monet tutkimukset osoittavat sen voivan johtua työn kuormitustekijöistä. Myös pahoinvoinnista ja paineista aiheutuva lääkkeiden- ja päihteidenkäyttö stressinhallintakeinona ovat yleisiä; orkesterit ovat niin sanottuja viinakulttuureja.

Alalle olisi tarve saada avoimempaa keskustelukulttuuria, työnohjausta sekä esimerkiksi psyykkistä selviytymiskykyä eli resilienssiä kehittävää ohjausta ja valmennusta, mikä on tutkitusti tärkeä tekijä mielenterveyden hyvinvoinnille. Työympäristön kuormitustekijöiden vähentämiseksi myös konserttien ohjelmistoja tulisi suunnitella niin, ettei joka viikko soitettaisi kovin massiivisia ohjelmistoja muusikkojen terveyden kustannuksella, vaan välillä olisi myös niin sanottuja kevyempiä viikkoja. Näin muusikoilla olisi mahdollisuus välillä hengähtää ja palautua raskaista ponnisteluista.

Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen oli hyvin merkityksellinen prosessi itselleni; opin paljon niin työuupumuksesta kuin uupumuksesta orkesterimuusikon ammatissa. Toivon, että tästä työstä olisi

apua myös kollegoilleni kuormitustekijöiden parempaan tunnistamiseen ja sitä kautta kuormittavien karikkojen kiertämiseen. Lisäksi toivon, että työ olisi yksi avaus yhteiskunnalliseen muutokseen alalla, jotta orkesterimuusikot voisivat voida paremmin. Työelämän muutosten lisäksi alan koulutusta ja terveydenhuoltopalveluita tulisi parantaa jaksamista tukevammiksi. Tulevaisuudessa olisi hyvin arvokasta nähdä laajemmalla otannalla tehty tutkimus aiheesta.

## LÄHTEET

Ahola, Kirsi, Hakanen, Jari 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Hakupäivä 18.12.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo99077>

Fraser, Robert 2017. OCSM Looks at the Health of Orchestra Musicians. Hakupäivä 18.12.2022. <https://internationalmusician.org/health-of-orchestra-musicians/>

Gleeson, Patrick 2018. How much money do orchestra musicians make? Chron. Hakupäivä 18.12.2022. <https://work.chron.com/much-money-orchestra-musicians-make-15161.html>

Helsingin kaupunginorkesteri 2022. Orkesteri – pieni kylä. Sinfoniaorkesteri. Hakupäivä 18.12.2022. <https://helsinginkaupunginorkesteri.fi/fi/orkesteri-pieni-kyla>

Higgins, Charlotte 2006. Orchestras throw a lifeline to musicians faced with bullying, burn out and stress. UK news. The Guardian. <https://www.theguardian.com/uk/2006/jan/28/arts.artsnews>

Howard Hall, Andrew P. Hill 2012. Perfectionism, dysfunctional achievement striving and burnout in aspiring athletes: The motivational implications for performing artists. Article in Theatre, Dance and Performance Training. Hakupäivä 18.12.2022. [file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/HallHill2012%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/HallHill2012%20(1).pdf)

Hyun Stocking, Benjamin 2016. Burnout in Young Adult Performing Artists. University of Tennessee, Knoxville. Doctoral Dissertation. Hakupäivä 18.12.2022. [Burnout in Young Adult Performing Artists \(tennessee.edu\)](Burnout in Young Adult Performing Artists (tennessee.edu))

Hyvärinen, Hanna 2019. Joka neljäs työntekijä uupuu – onko työuupumus uusi normaali? Hakupäivä 18.12.2022. <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/joka-neljas-tyontekija-uupuu-onko-tyouupumus-uusi-normaali>

Joensuu, Aino, Vastamäki, Martti 2010. Muusikkopotilas käsikirurgin vastaanotolla. Alkuperäistutkimus. Hakupäivä 18.12.2022. [file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/Muusikkopotilas%20k%C3%A4sikirurgin%20vastaanotolla%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/Muusikkopotilas%20k%C3%A4sikirurgin%20vastaanotolla%20(1).pdf)

Järvenpää, Päivi 2022. Uupumuksen riskitekijät oopperalaulajan ammatissa. Oulun ammattikorkeakoulu. Musiikin tutkinto-ohjelma. Hakupäivä 18.12.2022. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/787749/Jarvenpaa\\_Paivi.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/787749/Jarvenpaa_Paivi.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kegelaers, Jolan, Schuijjer Michiel, RD Oudejans, Raoul 2020. Resilience and mental health issues in classical musicians: A preliminary study. Psychology of Music 2021, Vol. 49. Hakupäivä 18.12.2022.

[Resilience and mental health issues in classical musicians: A preliminary study \(jmu.edu\)](#)

Kenny, Dianna Theadora, Ackermann, Bronwen, Driscoll, Timothy 2012. Psychological well-being in professional orchestral musicians in Australia: A descriptive population study. Article in Psychology of Music. Hakupäivä 18.12.2022.

[file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/KennyDriscollAckermann\\_POM\\_InPRINT\\_2012%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/KennyDriscollAckermann_POM_InPRINT_2012%20(5).pdf)

Kenny, Dianna, Driscoll, Tim, Ackermann Bronwen 2012. Psychological well-being in professional orchestral musicians in Australia: A descriptive population study. Psychology of music. Hakupäivä 18.12.2022.

[file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/KennyDriscollAckermann\\_POM\\_InPRINT\\_2012%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/KennyDriscollAckermann_POM_InPRINT_2012%20(4).pdf)

Kiviharju-Wiebenga, Maikki 2003. Orkesterin sellisti sai korvausta kuulovammasta Hollannissa. Helsingin sanomat. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000004186887.html>

Kolu, Eeva 2020. Uuvuksissa. E-kirja.

Kotiliesi toimitus 2022. Seura: Anna Eriksson uupui parikymppisenä ja harkitsi keikkailun lopettamista: "Viihdemaailma on auttamattoman pinnallinen". Kotiliesi. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://kotiliesi.fi/i ihmiset-ja-ilmiot/anna-eriksson-seurassa/>

Kuusi, Helmi 2022. Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisten sinfoniaorkestereiden jousisoittajien keskuudessa. Turun Yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro-gradu tutkielma. Hakupäivä 18.12.2022.

[https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/154429/Kuusi\\_Helmi\\_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/154429/Kuusi_Helmi_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Laurola, Marjukka 2017. Taiteilijoiden psyykinen valmennus. Orkesterityön erityispiirteet ja paradoksit. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://taiteilijoidenpsyykinenvalmennus.com/2017/02/26/orkesterityon-erityispiirteet-ja-paradoksit/>

Martikainen, Linda 2022. Rankan keikkavuoden kokenut Erika Vikman kertoo, miten uupumus ilmeni paniikkikohtauksina: "Itseään pitää kuunnella, jos pää alkaa brakata". Seura. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://seura.fi/viihde/julkikset/rankan-keikkavuoden-kokenut-erika-vikman/>

Mattila, Juhani 2021. Uupumuksesta takaisin elämään. E-kirja. Helsinki: Kirjapaja.

Nygaard Andersen, Lotte, Eichberg, Henning, Roessler Kirsten Kaya 2013. Pain Among Professional Orchestral Musicians A Case Study in Body Culture and Health Psychology. Article in Medical Problems of Performing Artists. Hakupäivä 18.12.2022.

[file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/painmusiciansLotte2013%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/painmusiciansLotte2013%20(2).pdf)

Näsänen, Aleks 2019. Muusikot muutoksen silmässä. Muusikkojen liitto. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.muusikkojenliitto.fi/muusikot-muutoksen-silmassa/>

Peiponen, Leila 2015. Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemukse-  
na. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Haku-  
päivä 18.12.2022.

[file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/urn\\_isbn\\_978-952-61-1677-8.pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/urn_isbn_978-952-61-1677-8.pdf)

Pekkarinen, Krista 2021. Orkesterimuusikoiden työperäiset kuormitustekijät ja fysioterapia. Metro-  
polia ammattikorkeakoulu. Fysioterapian koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 18.12.2022.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/496730/Pekkarinen\\_Krista.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/496730/Pekkarinen_Krista.pdf?sequence=2)

Peltomaa, Miikka 2022. Soittajan surut ja laulujen lunnaat. Lääketieteellinen aikakauskirja Duode-  
cim. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo93085>

Pietikäinen, Arto 2019. Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta.  
E-kirja. Kustannus Oy Duodecim.

Reinola, Outi 2017. Työuupumusta vai masennusta? Hyvä terveys. Hakupäivä 18.12.2022.

[Työuupumusta vai masennusta? | Hyvä Terveys \(hyvaterveys.fi\)](https://www.hyvaterveys.fi/tyouupumusta-vai-masennusta/)

Rossi, Helena, Tuisku, Katinka, Uusitalo-Arola, Liisa 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja  
Duodecim. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Rönqvist, Katariina 2018. Tunnista työuupumus. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/tunnista-tyo-uupumus>

Service, Tom 2014. Why are salaries so markedly different between British and US orchestras? The  
Guardian. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.theguardian.com/music/tomserviceblog/2014/jun/26/orchestra-salaries-higher-in-america-than-uk>

Sandelius, Ninni 2022. Miksi hoitajat lakkoilevat? ”Meitä ei arvosteta” – Sairaanhoidaja Elina Kul-  
mala tahtoo paremman palkan ja työolot. Apu-lehti. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.apu.fi/artikkelit/hoitajien-lakko-meita-ei-arvosteta-sairaanhoitaja-kertoo>

Sihvonen, Liisa 2017. Orkesterimuusikoiden työhyvinvointi Suomessa. Jyväskylän yliopisto. Mu-  
siikkitieteiden maisteriohjelma. Pro-gradu tutkielma. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/56440/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201712194793.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suominen, Riikka 2022. Riikka Suominen kertoo, mitä uupuminen todella tekee ihmiselle: ”En vuo-  
siin jaksanut kuoria appelsiinia tai syödä ruisleipää.” Anna-lehti. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://anna.fi/hyvinvointi/itsetuntemus/riikka-suominen-kertoo-mita-uupumus-todella-tekee-ihmi-selle-en-vuosiin-jaksanut-kuoria-appelsiinia-tai-syoda-ruisleipaa>

Suomen Sinfoniaorkesterit ry 2021. Vuosikertomus. Päätoimisten muusikoiden sukupuolijakauma,  
keski-ikä ja muun henkilökunnan määrä. T-Print Painotalo. Hakupäivä 18.12.2022.

[https://www.sinfoniaorkesterit.fi/assets/statistics/suosio\\_vuosikertomus\\_2021.pdf](https://www.sinfoniaorkesterit.fi/assets/statistics/suosio_vuosikertomus_2021.pdf)

Suomen muusikkojen liitto ry 2015. Koesoitto-suositukset. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.muusikkojenliitto.fi/wp-content/uploads/2015/12/Koesoittoisuusitus1.pdf>

Tenkanen, Tiina 2018. Melu saattaa viedä muusikon työkyvyttömyyseläkkeelle – altistumisriskejä tunnetaan huonosti. Kotimaa. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.ku.fi/artikkeli/3889338-melu-saattaa-vieda-muusikon-tyokyvyttömyyseläkkeelle-altistumisriskejä-tunnetaan-huonosti>

Thomson, Paula 2017. Burnout, Fatigue, and Overuse in Performing Artists. Elsevier SchiTech Connect. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://scitechconnect.elsevier.com/burnout-fatigue-and-overuse-in-performing-artists/>

Tiainen, Paula 2022. Laajin opetusala koskeva lakkovaroitus vuosikymmeniin: sulkisi koulut pääkaupunkiseudulla – myös päiväkodit uhkaavat mennä viikoksi kiinni. Yle Uutiset. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://yle.fi/a/3-12368500>

Till, Sophie, Taubman, Golandsky 2019. Fine Tuning: Wellbeing for orchestral musicians. Classical Music Magazine. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.golandskyinstitute.org/fine-tuning-wellbeing-for-orchestral-musicians/>

Tuunainen, Arja, Akila, Ritva, Räisänen, Kirsi 2011. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo99559>

Työmarkkinatori 2011. Ammattitieto. Orkesterimuusikko. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://tyomarkkinatori.fi/ammattit/orkesterimuusikko>

Uusitalo-Arola, Liisa 2019. Uuvuksissa. E-kirja. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Virkkala, Anita 2011. Koesoitto. Muusikon portti orkesterityöhön. Oulun ammattikorkeakoulu. Musiikin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35967/Virkkala%20Anita.pdf?sequence=1>

Yle Uutiset 2008. Kulttuuri. Melutorjunta ajaa orkesteriteoksia hyllylle. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://yle.fi/a/3-5832513>

Yli-Villamo, Alisa 2022. Affektiivinen ergonomia huomioi arvot ja tunteet. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.ihanaelo.fi/affektiivinen-ergonomia-huomioi-arvot-ja-tunteet/>

Åberg, Heidi 2008. Orkesterityön haasteet – ihanteellinen orkesterikoulutus jousisoittajan näkökulmasta. Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadia. Musiikin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 18.12.2022.

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/43060/stadia-1209470681-4.pdf?sequence=1>

Tutkimus työuupumuksen riskitekijöistä orkesterimuusikon ammatissa.

*Tutkimus toteutetaan nimettömänä.*

Esitiedot: Ikä:  
Koulutus:  
Musiikin alan työkokemus ja työtehtävät:  
Nykyinen työ ja työtehtävät:

#### ORKESTERIMUUSIKON TYÖSTÄ

1. Millainen orkesterimuusikon koulutuspolku on? Mitä se mielestäsi vaatii opiskelijalta?
2. Millainen on orkesterimuusikon työnhakuprosessi? Mitä työpaikan saaminen mielestäsi vaatii hakijalta?
3. Millaista orkesterimuusikon työaika on? Mistä se koostuu?
4. Mikä on saanut sinut lähtemään alun perin muusikon ja sittemmin orkesterimuusikon uralle?
5. Millaisia orkesterimuusikon työhön valmistavia taitoja sait koulutuksesi aikana?
6. Mitkä olivat sinulle orkesterimuusikon työn hyviä puolia/ voimavaroitekijöitä?

#### TYÖUUPUMUS PROSESSINA

7. Mitkä tekijät johtivat työuupumukseen kohdallasi?

*(Apusanoja; terveys, mielenterveys, persoonallisuustekijät, elämäntavat, selviytymiskeinot, itsetunto, suhtautuminen työhön, itsensä johtamisen taidot, itsetuntemus, työkuorma, vaikutusmahdollisuudet, työn palkitsevuus, työyhteisö, oikeudenmukaisuus, arvot, esiintyminen)*

8. Millaisia oireita havainnoit ennen uupumuksen toteamista?
9. Kuvaile, miten uupumusprosessi eteni sen alkuvaiheesta loppuvaiheeseen (jolloin jouduit jättäytymään pois työstä).
10. Millaisia oireita työuupumus aiheutti sinulle sen eri vaiheissa?

#### TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

11. Millaisia kuormitustekijöitä orkesterimuusikon työssä yleisesti mielestäsi on?
12. Mitkä olivat juuri sinulle voimakkaimpia kuormitusta aiheuttavia tekijöitä työssä? Voit eritellä yksilö- ja ympäristötekijöitä.

#### SOSIAALINEN TUKEA

13. Millaista sosiaalista tukea sinulla oli tilanteessasi saatavilla?
14. Oliko mahdollinen saamasi tuki riittävää? Millaista tukea olisit tarvinnut mahdollisesti enemmän?
15. Oliko uupumuksesta/ jaksamisen ongelmista puhuminen työyhteisössäsi helppoa, vai oliko se aihe, josta ei puhuttu? Kuvaile ilmapiiriä työpaikallasi.

#### ENNALTAEHKÄISY

16. Millä tavalla orkesterimuusikko voisi vaikuttaa positiivisesti omaan työssäjaksamiseensa?

17. Millaisia valmiuksia tai ominaisuuksia orkesterimuusikolla tulisi olla jo työuran alkuvaiheessa? Kuinka koulutus voisi antaa valmiuksia orkesterimuusikon työhön?
  
18. Miten työorganisaatio voisi tukea paremmin orkesterimuusikoiden työhyvinvointia ja jaksamista?
  
19. Miten alaa tulisi muuttaa/ kehittää yhteiskunnan tasolla, jotta orkesterimuusikot jaksaisivat paremmin työssään?
  
20. Mitä sanoisit juuri uraansa aloittelevalle orkesterimuusikolle, jotta hän voisi jaksaa paremmin työssään?

#### VAPAA SANA

21. Jos jotain tärkeää jäi kertomatta aihepiiriin liittyen, voit kertoa siitä tässä.