

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävä taide

Teatteri

2019

Ilina Löppönen

TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN
TYÖHYVINVOINTI

OPINNÄYTETYÖ (AMK / YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävä taide | teatteri

2019 | 25

lina Löppönen

TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖHYVINVOINTI

Tämä opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia erityisesti taidealan ammattilaisen, teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta. Opinnäytetyössä autoetnografinen menetelmä rinnastautuu teoreettisiin lähteisiin. Kirjoittaja avaa omia kokemuksiaan teatteri-ilmaisun ohjaajan työstä ja työuupumuksestaan. Lähdemateriaalina on käytetty muun muassa Työterveyslaitoksen internetsivua ja -julkaisuja, Pia Hounin ja Heli Ansion toimittamaan teosta Taiteilijan työ: Taitelijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa sekä Jouni Luukkalan Jaksaa, jaksaa, jaksaa... – työhyvinvointitaitojen kirjaa. Näiden lisäksi kirjoittaja on käyttänyt useita internet-lähteitä.

Opinnäytetyö avaa aluksi työhyvinvoinnin määritelmiä ja työn imu -käsitettä. Seuraavassa osassa tutkielmaa tarkastellaan työuupumusta ja siihen johtavia syitä. Opinnäytetyö luo katsauksen taidealoilla oleviin ongelmakohtiin ja paneutuu tarkastelemaan teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvan haasteita. Lopuksi tarkastellaan keinoja edesauttaa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämistä.

ASIASANAT:

Työhyvinvointi, hyvinvointi, teatteri, teatteri-ilmaisun ohjaaja, työssäjaksaminen, työuupumus

BACHELOR`S / MASTER`S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing arts / Drama instructor

2019 | 25

lina Löppönen

DRAMA INSTRUCTOR`S WELL-BEING AT WORK

[Click here to enter text.](#)

This Bachelor thesis deals with well-being at work of art professionals, especially from the viewpoint of the drama instructor. The autoethnographic method is used in this study next to theoretical sources. The author of this study opens up her own experiences working as a drama instructor and experiencing burnout. Her own experiences have been reflected with various theoretical sources related to well-being at work. Main sources have been the publications of The Finnish Institute of Occupational Health concerning well-being at work in general and some sources focusing especially in the well-being of art professional at work.

The thesis starts with defining the concepts of well-being at work and work engagement. The next part examines burnout at work and factors causing it. The thesis deals with the problematic aspects related to the art field and focuses especially on the challenges at the work of the drama instructor`s. Some ways of promoting one`s own work ability and well-being are proposed in the end of the thesis.

KEYWORDS:

Well-being at work, well-being, theatre, drama instructor, coping at work, burnout

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINTI	3
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä	3
2.2 Työ ihmisen arvon määrittäjänä	4
2.3 Hyvinvoiva työntekijä ja työn imu	5
3 TYÖUUPUMUS	7
3.1 Stressi	7
3.2 Työuupumuksen monet tasot	8
3.3 Loppuun palaminen	8
4 TAIDE TYÖNÄ	10
4.1 Intohimoammatti?	11
4.2 Taiteilijan stressi ja taiteen tekemisen haitalliset käytännöt	11
5 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖHYVINVOINTI	13
5.1 Teatteri-ilmaisun ohjaajan työn ominaisuudet ja haasteet	13
5.2 Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ sosiaalisena tapahtumana	14
5.3 Teatteri-ilmaisun ohjaajan esimies- tai johtamistyö	14
6 RATKAISEVIA ASKELEITA HYVINVOINNIN SUUNTAAN	16
6.1 Kottikärry-esimerkki	16
6.2 Uni, ruoka ja liikunta	17
6.3 Aikataulutus ja työympäristö	19
6.4 Vapaa-aika, tauot töissä ja palautuminen	20
6.5 Luonnon merkitys hyvinvoinnille	21
7 LOPUKSI	23
LÄHTEET	24

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössäni käsittelen työhyvinvoinnin teemoja ja sitä miten ne näyttävät teatteri-ilmaisun ohjaajan arjessa. Tarkastelen taidetta työnä ja työuupumusta. Kritisoin myös työn ympärille rakentuvaa yhteiskuntaamme ja kysyn, voiko ihmisarvo rakentua jostain muusta kuin työstä, hyödyllisyydestä ja tuottavuudesta. Tärkeää on myös määritellä kirjoituksessa nousevat käsitteet. Mitä itse asiassa on työhyvinvointi ja mistä se rakentuu? Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ voi olla hyvin laaja-alaista, eikä aina niin helposti määritettävää ja se voi koostua useista eri töistä, projekteista ja työnantajista. Mitkä teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä ovat kompastuskiviä työhyvinvoinnille? Miten hyvinvointia voisi lisätä työssään?

Taiteen sanotaan tuovan hyvinvointia. Taiteen hyvinvoinnille suotuisia vaikutuksia on tutkittu paljon. Taide voi auttaa päästämään irti päivän töistä, johdattaa rentoutumaan tai uusiin ajatusyhteyksiin. Taide ja kulttuuri tuovat hyvinvointia. Olen kuitenkin jäänyt pohtimaan sitä, mikä tuo taiteilijalle itselleen hyvinvointia, kun hänen työnsä on se taide.

Käytän tässä opinnäytetyössä autoetnografista menetelmää. Autoetnografia on tutkimustapa, jossa oleellisia lähtökohtia ovat kirjoittajan omat kokemukset ja itsehavainnointi sekä itsetietoisuus. Keskeistä on kokemusten peilaaminen suhteessa ympäröivään kulttuuriin ja sosiaaliseen maisemaan. (Rissanen 2015, Ellis & Bochnerin 2000, 737–742 & Pattonin 2002, 84–86 mukaan.) Yksityisiä kokemuksia avaamalla, yritän ymmärtää työhyvinvoinnin ja -pahoitvoinnin yleisiä ilmenemisiä.

Olen kamppaillut itse viimeisten vuosien aikana paljon työhyvinvoinnin kanssa. Menetin työkuuntani kesän 2018 lopussa. Sain taiteellisen ohjaukseni valmiiksi ja toisen kesäesityksen näytökset olivat loppuneet. Purin katsomon ja tekniikan. Kirjoitin loppuun rästiesseet ja kaiken keskellä muutin uuteen kotiin. Olin henkisesti ja fyysisesti aivan poikki. En ollut huolehtinut itsestäni, en ollut pitänyt lomaa. Olin kuluttanut itseäni pala palalta viimeisten neljän vuoden ajalta.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työtehtävät voivat olla laajalle skaalalle ulottuvia ja koostua esimerkiksi useammasta samanaikaisesta osa-aikaisesta työstä tai apurahoilla tehtävistä töistä. Mukaan mahtuu monenlaista työtä ja tekijää. Koska teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuva on niin laaja, voidaan ajatella ovien olevan kaikkiin suuntiin avoinna ja

mahdollisuuksia toteuttaa tätä ammattia on tuhansittain. Tie pitää kuitenkin raivata itse ja epävarmuus seuraa töiden jatkumisesta tai päätöksellisyydestä. Kaikki on saavutettavissa, mutta miten kaiken keskellä voi pitää huolta hyvinvoinnistaan?

Opinnäytetyössäni keskityn erityisesti avaamaan käsitteitä työhyvinvointi ja työuupumus. Suuntaan huomion niin taidekenttään kuin tarkastelen tarkemmin teatteri-ilmaisun ohjaajan työhyvinvointia. Etsin myös keinoja palautumiseen ja tarkastelen, mitkä asiat tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointia. Lähteinäni olen käyttänyt muun muassa Työterveyslaitoksen internetsivuja ja -julkaisuja, tutkija Heli Ansion haastattelusta tehtyä podcastia, jossa mietittiin kuka tukee taiteilijan hyvinvointia sekä Marjatta Jaben kirjaa *Voitko hyvin työssäsi? -opas alaiselle ja esimiehelle*. Lisäksi olen seurannut aktiivisesti Teatteri- ja medialiiton verkkolehti *Meteliä* työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Näiden lähteiden avulla olen pyrkinyt syventämään käsiteltävää aihetta oman kokemukseni rinnalla.

Tämä opinnäytetyöni on yritykseni hahmottaa työn ympärille kietoutuvaa maailmaamme ja tarkastella tarkemmin työuupumuksen syitä. Aihe on itselleni ajankohtainen työuupumuksesta toipuvana ja haluan löytää keinoja pitää työhyvinvointia yllä. Miten katkaista haitallinen kierre ennen kuin se on alkanutkaan?

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Tässä kappaleessa kokoan tyypillisiä määritelmiä työhyvinvoinnille. Avaan mitä työhyvinvointi käsitteenä tarkoittaa useiden eri lähteiden kautta.

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota hyvin johdetussa organisaatiossa tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt. Työ koetaan mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi. (Työterveyslaitos 2019a.) Työhyvinvointi voidaan kuvata myös töissä ja työpaikalla olevina ominaisuuksina, jotka pitävät hyvinvointia yllä ja avittavat sitä eteenpäin (Järvinen & Houni 2013, 35). Sosiaali- ja terveysministeriö kuvaa työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka syntyy työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työntekijöiden ammattitaito, taitava johtaminen ja hyvä ilmapiiri työyhteisössä lisäävät työhyvinvointia. Kun hyvinvointi kasvaa työssä, kasvaa myös työn tuottavuus ja sitoutuneisuus työhön. Sairaspoissaoloja ei tule niin paljon. (Sosiaali ja terveysministeriö 2019).

Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritetään työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi. Se nojautuu työstä, työympäristöstä ja vapaa-ajasta muodostuvaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta koetaan tärkeimmiksi tekijöiksi työhyvinvoinnille. (Työhyvinvointi –uudistuksia ja hyviä käytäntöjä 2009, 18.) Työhyvinvointiin kuuluvat niin työturvallisuus kuin palautuminenkin. Työhyvinvointi näkyy siinä, että henkilö on kiinnostunut työstään, kokee hallinnan tunnetta ja tuntee valtaosin työnsä kohtaan tyytyväisyyttä. (Järvinen & Houni 2013, 35.)

Hyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen käsite. Tutkimusten mukaan muualla kuin työmaailmassa koettu hyvinvointi voi heijastua työhön ja sama tapahtuu myös toisin päin. Jos töissä voi hyvin, se saattaa vaikuttaa laajemminkin koettuun hyvinvointiin, ja näin edistää yksilön terveyttä. Työhyvinvointi ei pidä sisällään ainoastaan epäkohtien ja terveyshaittojen puuttumista. Se sisältää hyvinvoinnin edellytysten ylläpitoa ja luomista. (Järvinen & Houni 2013, 35.)

Työnantaja ja työntekijä jakavat vastuun työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen tapahtuvat yhdessä. Työhyvinvoinnin eteenpäin vieminen on yhteistyötä

johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kesken. Muita toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työterveyshuolto on keskeinen kumppani työpaikalle työhyvinvoinnin edellytysten luomisessa. (Työterveyslaitos 2019a.)

Työhyvinvoinnissa nähdään keskeisenä niin työpaikka kuin työntekijä. Taidealalla monet toimivat freelancereina ja tekevät töitä yhdessä työpaikassa vain lyhyen ajan, jolloin työpaikalla ei ole niin painavaa roolia työhyvinvoinnin edistäjänä. Lyhyistä tai pidemmistä pätkistä muodostuvat työt tuovat selkeästi vielä omanlaiset haasteensa työhyvinvoinnille ja siirtävät painetta sen huolehtimisesta yksilön harteille.

2.2 Työ ihmisen arvon määrittäjänä

Maailmamme kietoutuu työn ympärille, silti sen ideana tai järjestelmänä olemista ei kyseenalaisteta. Työ, aktiivisena ja hyödyttävänä toimintana ajatellaan laiskottelun vastakohtaksi ja sillä pyritään saamaan ihmiset luottamaan, että tässä kaikessa on järkeä. Olemme riippuvaisia työn selittävästä voimasta. Työ sisältyy aina maailmankatsomuksemme keskiöön, eikä työn asemaa kritisoida. (Modig 2019.)

Olen miettinyt sitä, miksi meillä on hyvinvointia kuvaava termi, joka on kytkeytynyt työetuliitteeseen. Ymmärrän, että sillä viitataan erityisesti työssä ja työpaikalla tunnetta-vaan hyvinvointiin ja työkykyyn. Mutta miksi siinä tarvitsee olla sana työ? Miksi emme voisi vain puhua hyvinvoinnista?

Nykyään olen huomannut sen, että monesti kun kohtaan ystävän tai tuttavän, kaikki valittavat kiirettä ja stressiä. Ja itsekin olen aivan samalla tavalla valittanut kiirettä ja stressiä, sitä kun olisi niin paljon tehtävää, mutta kaikkea ei vaan ehdi. Olen pohtinut paljon suoritusyhteiskuntaa ja sitä, kuinka kaikille ladataan niin paljon odotuksia onnistua ja menestyä työssä, samalla kun työn luonne on muuttunut yhä pirstaleisemmaksi ja katkonaisemmaksi. Koen itse valtavia suorituspaineita. Haluan olla mahdollisimman hyvä ja osaava työntekijä ja se aiheuttaa stressiä. Työstä löytyvän stressin ainekset paikantuvat siis jo yhteiskunnan tasolta ja siitä, miten ylipäättään suhtaudumme työhön ja miten arvotamme sen yhdeksi tärkeimmäksi – ellei jopa tärkeimmäksi –elämän osa-alueeksi. Suoritus ja menestys seuraavat meitä yhteiskunnassa jo nuoresta pitäen. Kim Modig kysyy kirjoittamassaan artikkelissa: *"Osaammeko enää ajatella elämän tarkoitusta tai ihmisarvoa ilman, että vastaamme yhteiskunnan, tai oikeammin toistemme vaatimuksiin hyödyllisestä yksilöstä?"* (Modig 2019).

Koska työ-ajatuksena on jo niin iso ideologia, se helposti saattaa syrjäyttää hyvinvoinnin ajatuksen. Elämme tällä hetkellä hyvinvointivaltiossa, mutta kokemukseni mukaan hyvinvointivaltio ei automaattisesti tarjoa hyvinvointia. Tunnistan omassa arjessani kasvavat paineet menestymiselle ja itsensä brändäämiselle, elämänlaatuun keskittymisen sijaan. Esimerkiksi tunnen, että sosiaalinen media on luonut minulle paineen esittää itseni siellä aina onnistumisen kokemuksissa ja työn kannalta suotuissa olosuhteissa.

"Työ ei ole vain sitä mitä tapahtuu työpaikalla. Se on läsnä kaikessa tekemisessämme ja ajattelussamme. Työn ideologian ylivaltia on sitä, että elämän käänneemme ja ihmissuhteemme määrittyvät ahertamisen kautta. Kuolema keskeyttää harmillisesti proggikset, rakkaus vaatii paljon työtä, ja vapaa-aika täyttyy tietokonepeleistä ja liikunnasta, joissa tavoitellaan yhä parempia saavutuksia ja kilpaillaan toisia vastaan.

Laiskuus on roolitettu työn arkkiviholliseksi. Laiskuus ei ole niinkään taloudellinen ongelma, vaan ideologinen haaste. Se testaa uskoamme työhön maailmanselityksenä ja aiheuttaa meissä pelkoa." (Modig 2019.)

Mielestäni on tärkeää huomioida, millaista keskustelukulttuuria me luomme ympärillemme. Korostammeko vain työn kiireisyyttä ja tärkeyttä? Arvostammeko lepoa ja vapaapäiviä yhtä paljon kuin työpäiviä? Pitääkö vähällä unenmäärällä pärjäämisellä kerskailla? Opiskeluaikani olen pannut merkille, että monet korostavat omaa aktiivisuuttaan tai yliaktiivisuuttaan, olemalla useissa produktioissa ja töissä mukana samanaikaisesti kun pitäisi vielä selviytyä koulusta. Itsekin olen tehnyt näin ja joutunut huomaamaan ettei kiireiden jatkuva haaliminen lopulta kasvata itsetuntoa. Lepäämiselle tulisi antaa oma paikkansa meidän arvostuksessamme.

2.3 Hyvinvoiva työntekijä ja työn imu

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, hyödyntää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan, on tavoitteellinen työssään, kokee itsensä tarpeelliseksi ja saa muilta palautetta työstään, kokee työssään sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta ja kokee työn imua (Työterveyslaitos 2019a).

Työn imu on näistä yksi keskeisimmistä. Työn imulla tarkoitetaan aitoa hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tilaa työssä (Hakanen 2011, 5). Työntekijä voi olla motivoitunut ja vastuuntuntoinen, mutta tunnollisuus voi mennä liiallisuuksiin ja altistaa ihmisen työ-

uupumukselle. Kun tunnollisen työntekijän aikaresurssit eivät enää riitä tehtävän suorittamiseen työaikana, hän uhraa vapaa-aikansa. Motiivina on usein oman kyvykkyyden todistaminen itselle ja muille, ja työ tehdään vaikka siitä ei saisi korvausta. (Merikallio 2005, 14.)

Työssään itsensä tarpeelliseksi kokemisella on kyllä positiivista vaikutusta, mutta jos tarpeellisuuden kokemus kasvaa tunteeksi, ettei minua työntekijänä voida korvata, mennään taas metsään. Työn imu pitää sisällään työn ilon: työ ilahduttaa ja siitä saa itselleen voimaa. Ihminen, joka on aidosti iloinen työstään, on mielestäni hyvinvoiva työntekijä. Työtään voi rakastaa tai se voi olla intohimoammatti, mutta liiallisuuksiin työkuormien kanssa mentäessä ilo katoaa työstä kuin työstä. Siksi ihmisen kokemus ilosta työtä tehdessä sekä hänen tunteensa omasta hyvinvoinnistaan työssä, ovat keskeisiä. Ulkopuolelta on hankala määritellä toisen työhyvinvointia. Joku voi näyttää tehokkaalta ja saada hetkellisesti paljon aikaan, mutta todellisuudessa työ voi tuottaa hänelle pahoinvointia.

Työn imun -käsite on noussut esiin positiivisen psykologian tutkimussuunnasta. Positiivinen psykologia nousi tutkimaan sitä mikä ihmisessä ja hänen luomissaan instituutioissa, kuten työpaikoilla, on toimivaa ja vahvaa. Aikaisemmin psykologiassa ja terveystieteissä oli totuttu tarkastelemaan ihmistä hänen puutteidensa kautta. (Hakanen 2011, 11.) Työhyvinvointia on erittäin oleellista tarkastella siitä näkökulmasta, mitkä asiat ovat töissä hyviä, mikä vie työhyvinvointia eteenpäin. Työhyvinvointi ei ole vain sairauspoissaolojen puuttumista, vaan yksilön ja yhteisön viihtymistä ja aikaansaavuutta töissä. Jos keskitymme tarkastelemaan vain työn ongelmakohtia, meiltä jäävät huomaamatta ne seikat, jotka edesauttavat työhyvinvointia. Epäkohtia ei sivuuteta, vaan vahvistamalla työyhteisön voimavaroja on epäkohdatkin helpompaa kohdata ratkaisulähtöisesti ilman takertumista syyllisten etsintään (Hakanen 2011, 14).

Työn imu on positiivinen tila, silloin ihminen on tarmokas, uppoutunut työhönsä ja omistautunut työlleen. Se on suhteellisen pysyvä tila niin tunne- kuin motivaatitasolla. Ihminen on aktiivisesti virittäytynyt työlleen ja kokee mielihyvää sekä ylpeyttä työstään. Ammatillinen itsetunto on korkealla ja siihen auttaa myös muiden antama arvostus ihmisen työpanokselle. Arvostuksella on merkittävä sija työhyvinvoinnissa ja työn imussa. Kun ihminen kokee saavansa arvostusta, niin esimieheltä, työkavereilta kuin asiakailtaankin, hän voi paremmin. Työpaikalla työn imua ylläpitäviä asioita ovat esimieheltä saatu tuki, arvostus, työn vaikutusmahdollisuudet, työn palkitsevuus, tunnustus ja työpaikalla vallitseva ilmapiiri (Jabe 2010, 105-106).

3 TYÖUUPUMUS

3.1 Stressi

Stressi on syntynyt valmistamaan esi-isämme, joko taistele tai pakene -tilanteisiin. Stressihormonit voivat lyhyellä tähtäyksellä olla hyväksi ja valmistaa meitä toimintaan, mutta jos stressitilanne jatkuu pitkään, siitä voi syntyä vakavia terveysriskejä. (Jabe 2010, 63.) Hyvällä stressillä voi olla virittävä ja toimintaan ohjaava vaikutus ja toisaalta haitallisesti stressaantunut työntekijä ei kykene tekemään selkeitä päätöksiä ja hänen keskittymiskykynsä on alentunut (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2019).

Työhyvinvointia haittaavaa stressiä syntyy kun ihminen tuntee itsensä kyvyttömäksi lunastamaan töissä hänelle asetettuja vaatimuksia ja odotuksia. Stressin aiheuttajia voivat olla työn puitteet, jatkuva kiire ja tiukat aikataulut sekä useat samanaikaiset työtehtävät. (Työterveyslaitos 2019b.) Myös työpaikan sosiaaliset suhteet ja yksilön omat ominaisuudet voivat vaikuttaa stressin kokemiseen. Esimerkiksi minä voin tuntea suurta stressiä aikarajoista, mutta jotain toista ihmistä ne eivät hetkauta ja aikarajat tuovat enemmän järjestystä ja turvaa työn tekemiselle. Stressiä voi syntyä, jos työ on yli- tai alistimuloivaa. Yksitoikkoinen pakkotahtinen työ voi aiheuttaa stressiä, samoin myös useista päällekkäisistä tehtävistä koostuva työ (Jabe 2010, 64). Pitkään jatkuneena työstressi kehittyy työuupumukseksi (Työterveyslaitos 2019b).

Stressioireita ovat turhautumisen tunne, huolestuneisuus, väsymys, ahdistuneisuus, ärtyneisyys, muistivaikeudet, levottomuus, unihäiriöt ja vaikeudet päätöksenteossa. Stressi voi vaikuttaa myös ruokahaluun ja seksuaaliseen haluttomuuteen. Stressitila voi aktivoida haitallisia elämäntapoja, kuten liiallista päihteiden käyttöä ja liikunnan ja muiden harrastusten vähentämistä. Stressi tuntuu myös kehossamme, yleisimpiä oireita ovat niska-hartiaseudun jännitystilä, selkävaivat, päänsärky, sydämentykytykset, huihaus, vatsavaivat, kohonnut verenpaine, pahoinvointi sekä flunssakierre. (Koskinen 2014.)

Stressin hallintakeinoja on monenlaisia. On tärkeää löytää stressaaviin tilanteisiin itselleen soveltuvat selviytymisen tavat. (Mt.) Tarkastelen erilaisia selviytymisen tapoja ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä kappaleessa 6 Ratkaisevia askeleita hyvinvoinnin suuntaan.

3.2 Työuupumuksen monet tasot

Kuten edellisessä kappaleessa todettiin, pitkittyneen työstressin seurauksena ihmisen voimavarat ehtyvät ja syntyy häiriö – työuupumus. Työuupumus on riskitekijä terveydelle, työturvallisuudelle ja hyvinvoinnille. Työuupumuksen oireita ovat väsymys, kyynisyys ja aikaansaamattomuus. (Työterveyslaitos 2019b.) Ammatillinen itsetunto laskee pitkän kuormittavan ajan seurauksena, ajattelu kyynistyy ja tunneuupumus iskee. Työuupumuksesta voidaan erottaa erilaisia tasoja: lievä, kohtalainen ja vakava työuupumus. (Luukkala 2011, 53.)

Työuupumuksessa levonkin jälkeen tuntee olevansa väsynyt ja voimaton. Asenteet työtä kohtaan muuttuvat. Työ ei ole enää yhtä mielekästä, eikä sillä tunnu olevan mieltä. Ammatillisen itsetunnon ja aikaansaavuuden ollessa laskusuhdanteinen työntekijä vertaa itseään helposti muihin sekä aikaisempiin kokemuksiinsa itsestä työntekijänä. "En enää jaksakaan niin paljon. Toiset saavat enemmän aikaa kuin minä." "En koe onnistuneeni." "Olen huonompi kuin ennen ja huonompi kuin muut." (Työterveyshuolto 2019b.) Tunne omasta riittämättömyydestä valtaa sijaa. Vakavassa työuupumuksessa vastaan saattaa tulla ammatillisen itsetunnon romahdus (Luukkala 2011, 55). Itseni kohdalla työuupumus sai kyseenalaistamaan alan valintani. Ammattiylpeyteni oli kokenut kolauksen ja taistelin tehottomuuden tunteiden kanssa. Kaikki aikaisempi varmuuteni työhön oli kaikonnut ja jäljellä olivat vain ammatillisen itsetunnon kappaleet. Kun työtahti kiihtyy, yrittää ihminen viimeiseen asti sovittaa itseään nopeutuvaan tahtiin. Hän luopuu omasta vapaa-ajastaan, harrastuksistaan, leppämisestä ja lopulta kaikesta muusta elämästään paitsi työstä. (Merikallio 2005, 5.)

3.3 Loppuun palaminen

Työuupumuksessa on monia tasoja, nämä tasot johdattavat lopulta loppuun palamiseen. Loppuun palamisessa ei ole kuin yksi taso, ihminen on niin väsynyt ettei kykene tekemään käytännössä katsoen enää yhtään mitään. Hän joutuu ottamaan elämänsä vastaan yksi päivä kerrallaan. (Luukkala 2011, 55.)

Olen itse kokenut loppuun palamisen elokuussa 2018. Olin suorittanut neljä vuotta opintoja hamuten aina vain enemmän töitä ja produktioita koulun ohelle. Kesän jälkeen

väsyin totaalisesti. Eristäydyin kotiini, kaiken aikaa minulla oli huono omatunto siitä etten tehnyt mitään, en saanut mitään aikaiseksi ja kodin seinät tuntuivat kaatuvan päälle. Mutta uloskaan en halunnut mennä, sillä silloin olisi saattanut joku tuttu kävellä vastaan ja kysyä mitä töitä tai produktiota minulla nyt olisi käynnissä. Koin valtavaa epäonnistumisen tuskaa, kun en saanutkaan suunnitellusti kirjoitettua tätä kirjallista opinnäytetyötäni sinä samaisena 2018 syksynä. Kirjallista opinnäytetyötä, jota olin jo puolitoista vuotta lykännyt, koska muita töitä ja opintoja oli aina liian paljon. Olin väsynyt ja uupunut. Kävin keskustelemassa opintopsykologin kanssa ja päätimme, että tässä kohdassa sairausloma on järkevin ratkaisu.

Työuupumuksesta toipuminen on pitkä prosessi. Siksi olisikin parasta saada tartuttua riittävän ajoissa työuupumuksen oireisiin, sillä työhyvinvoinnin polulle palaaminen uupuneena on haastavaa (Manka 2015, 84). Silloin kun työuupumuksen alkuaireisiin ei ole osattu reagoida, ja ongelmatilanne on päässyt pitkittymään, ei auta muu kuin katkaista työuupumuksen kierre sairauslomalla. Sairauslomalla ihminen saa luvan kanssa hengähtää kaikesta työhön liittyvästä, ja saa aikaa löytää muun elämän ja voimavarat uudelleen.

4 TAIDE TYÖNÄ

Taiteilijan ammattia kohtaan voi olla monia ennakkoluuloja tai ennakkokäsityksiä. Monet taiteilijat tunnistavat heitä kohtaan asetetun ajattelun, jossa aito taiteilija kieriskelee kärsimyksessä ja hyvinvoivaa taiteilijaa pidetään pinnallisena. (Ansio, podcast-haastattelu, 2018.) Itse olen kohdannut myös oletuksia myyttisestä ja kärsivästä taitelijasta. Miksi taiteeseen pitäisi kuulua kärsimys? Miksi taiteilijalla ei voisi olla myös oikeus työhyvinvointiin?

Taiteenaloja on monta, löytyy kuvataiteilijoita, kirjailijoita kuin esittävän taiteen kanssa toimivia tekijöitä. Jokaisella taiteenalalla löytyy omia haasteitaan ja sudenkuoppiaan, mutta yhteisiäkin haasteita löytyy. Työllistymisen tavat ovat usein moninaiset ja toimeentuloa saadaan useista lähteistä. Myöskään työn tekeminen ei aina korreloi saatavan palkkion kanssa. Työn perusereunaehtoihin ja työolosuhteisiin voi liittyä epävarmuutta. (Mt.)

Välillä taiteilijan työn raja-alue on hankalaa ja osa taiteilijoista kokeekin olevansa töissä vuorokauden ympäri. Taiteen ajatellaan olevan läsnä arkielämässä ja sitä ei haluta siitä irroittaa. Raja-alue on myös vaikeaa silloin, kun ihminen määrittelee itse työaikansa eikä ole kiinteässä työsuhteessa. Joillain taidekentän työntekijöillä voi taas olla hyvin selkeät aikataulut, esimerkiksi ammattiteatteriin kiinnitettyllä näyttelijällä, joka tekee kaksiosaisia työpäiviä. Tällöin hankaluuksia asettaa se, että vapaa-aika sijoittuu keskelle päivää töiden keskelle. (Mt.)

Työterveyslaitoksen ja Työsuojelurahaston rahoittamasta Taiteilijan hyvinvointi taide-työn muutoksessa (2012–2013) -tutkimushankkeesta käy ilmi, että vaikka taiteilijat ajattelisivat olevansa töissä koko ajan, tunnistavat he kuitenkin työstä palautumisen ajatuksen. Liikuntaharrastukset, ulkoilu, luonto, lepääminen, lukeminen, arjen puuhastelut ja kotityöt nousevat esille tutkimuksessa ja taiteilijoiden haastatteluista. Ne toimivat vastapainona varsinaiselle työlle. Stereotyyppisesti oletettu taiteilijoiden alkoholilla palautuminen ei noussut yhtä merkittäväksi. (Mt.)

4.1 Intohimoammatti?

Mielekkyyys työssä perustuu pitkälti työn merkitykselliseksi kokemiseen ja siihen mitä siltä odottaa. Työhön voi suhtautua pelkkänä työnä, sen voi nähdä urana tai tuntea kutsumuksena. (Hakanen 2011, 26.) Usein taiteilijan työn ajatellaan olevan juurikin tuota kutsumusta. Taiteentekemisen uskotaan olevan intohimoammatti, ja varmasti monesti näin on, onhan taiteen tekemisessä omanlaisensa haasteet ja kohokohdat.

Alan oppilaitoksia on määrällisesti hyvin vähän, opiskelemaan hakevia paljon ja sisäänpääsijöiden osuudet eivät ole suuret. Tällöin monet alalle pyrkivistä karsiutuvat jo pääsykokeissa, jotka usein kestävät useamman päivän ja mittaavat motivaatiota allalle. Olisi hankalaa uskoa, että näistä kokeista pääsisi opiskelemaan ihminen, joka ei tunne minkäänlaista vetoa kyseistä ammattia kohtaa. Intohimoammattia tukee myös se, että vaikka vakinaisia työsuhteita ei riitä kaikille, silti taidekentältä löytyy monta vapaata taiteilijaa. Suhde työhön voi myös ajan saatossa muuttua, alunperin intohimo ammattiin kohtaan voi muuttua leipääntymiseksi.

4.2 Taiteilijan stressi ja taiteen tekemisen haitalliset käytännöt

Taiteilijan stressi

Taiteilijat kokevat enemmän stressiä verrattuna muuta työtä tekeviin ihmisiin (Ansio, podcast-haastattelu, 2018). Mikä siis saa taiteilijan stressaantumaan?

Stressi voi liittyä luovan työn luonteeseen, koska itsestään pitää ammentaa työhön niin paljon. Taidetta tehdessä voidaan olla kosketuksissa isojen ja raskaiden asioiden ja teemojen kanssa. Taiteilija joutuu ratkomaan niin isoja kuin pieniä vastaantulevia ongelmia. Toimeentulo on usein epävarmaa eikä taiteen tekeminen ole välttämättä taloudellisesti kannattavaa. Monesti työ voi olla pätkittäistä, useat taiteilijat työskentelevät vakituisten työsuhteiden ulkopuolella. Monet tekevät myös muuta ansiotyötä taiteellisen työn rinnalla elannon turvaamiseksi. Taiteen tekeminen on henkisesti kuormittavaa työtä siihen liittyvien sisäisen kilpailun, rahoituksen ja arvioiduksi tulemisen vuoksi. (Mt.)

Taiteen tekemisen haitalliset käytännöt

Kokemus on osoittanut monia haitallisia käytäntöjä teatteria tehdessä. Yksi näistä on sairaana töihin tuleminen. Merikallio kuvaa kirjassaan sairaana työskentelevien ajatusjuoksua: *"Hyvänen aika, miten kovan kuormituksen alle muut joutuvat, jos minä sairastan. Sitä en voi aiheuttaa, en sitten mitenkään."* Ihminen siis vain troppaa itsensä töitä varten ja jättää sairaslomapäivät väliin (Merikallio 2005, 31). Erityisesti teatterin parissa olen huomannut sairaana töihin tulemisen olevan useimmiten hiljaa hyväksytty normi. Erityisesti, jos esitys sattuu sairastumisen päivälle, näyttelijät raahautuvat paikalle vaikka pää kolmantena jalkana ja kuumeessa. Muuten on riski esityksen peruuntumisesta ja rahallisen tuoton menetyksestä. Sairastuminen voi olla valtava asia teatterin tuotantokoneistossa ja koskettaa myös yleisöä, siksi sairastamaan ei jäädä ennen kuin ollaan todella sairaita (Ansio, podcast-haastattelu, 2018). Tutkija Heli Ansio haluaisi saada sairaana työskentelyn ilmiön pois: *"- - sitä ei saisi missään muodossa tukea tai ainakaan ihannoida"* (mt).

Teatteri- ja medialiiton Verkkolehti Meteli keräsi juttusarjassaan taidealan opiskelijoiden mietteitä työstä. Teatteriopettajan maisteriohjelmassa opiskeleva Anni Pellikka kommentoi taidealalla vallitsevaa taloudellista epävarmuutta ja näkymättömän työn määrää: *"- - freelancerina tulee ajoittain tehtyä tuntikausia ylimääräistä työtä varsinaisen työajan ulkopuolella"* (Teme 2017). Minulla on tästä omakohtaista kokemusta, ohjasin harrastelijateatteriryhmää, jossa maksettiin palkkaa opetuksesta ja suunnittelusta. Tässä kaikessa ei oltu kuitenkaan otettu huomioon sitä, että ryhmällä oli keväällä esitys, joka vaatisi enemmän työtä kuin se, josta jo maksetaan. Päädyin kirjoittamaan käsikirjoituksen, suunnittelemaan äänet, haalimaan rekvisiittaa ympäriinsä, tekemään projisointeja – kaikkia tekemiäni ylimääräisiä töitä en edes muista. Tämä kaikki oli näkymätöntä työtä, siitä ei maksettu minulle palkkaa ja silti tein sen. Ja niin monet työnantajat saattavat käyttää tätä hyödykseen. Usein saatetaan ajatella ylitöiden teettämisen, ilman palkkiota, kuuluvan työnkuvaan. Näin se ei kuitenkaan saisi olla.

5 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJAN TYÖHYVINVOINTI

"Teatteri-ilmaisun ohjaajat toimivat teatterialan asiantuntijatehtävissä pedagogeina ja taiteilijoina" (Turku AMK 2018).

Tyypillisesti teatteri-ilmaisun ohjaaja työskentelee ohjaajan tai opettajan asemassa erilaisissa teatteriryhmissä sekä harrastajateattereissa. Ohjaajan roolin lisäksi teatteri-ilmaisun ohjaajan tehtäviin voivat kuulua myös teatteriin liittyvät tuotannolliset tehtävät, esiintyjänä toimiminen sekä erilaiset sisällöntuotannolliset tehtävät. Lisäksi työnkuvaan voi kuulua teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaidon hyödyntäminen soveltavissa tehtävissä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. (Mt.)

5.1 Teatteri-ilmaisun ohjaajan työn ominaisuudet ja haasteet

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on oman kokemukseni mukaan moninaista ja vaihtelevaa, ainakin useimmiten. Toki löytyy niitä ammatin harjoittajia, jotka toimivat vain yhdessä työpaikassa ja samankaltaisessa tehtävässä, mutta usein pirstaloituminen ja projektiluontoisuus kuvaavat teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä. Työt voivat koostua työpaikojen, ryhmien ohjaamisesta, esityksen ohjaamisesta, esiintymisestä, tuotannollisesta puolesta ja tekniikasta. Tehtävät työt levittäytyvät hyvin laajalle. On jokaisen teatteri-ilmaisun ohjaajan omista intresseistä kiinni, minne ala ja työt häntä kuljettavat.

Teatteri-ilmaisun ohjaajalla voi olla monia eri työnantajia, lyhyt tai pitkäkestoisia, hän voi tehdä töitä omalla toiminimellä tai osuuskunnassa, hän voi tehdä töitä apurahalla. Mutta varsinkin näin alalle valmistuvana vaihtelevat työtehtävät, soveltavuus ja teatterin ammattikentän jokasopankeittäjän rooli ovat tuttuja kokemuksia. Töitä voi olla myös vaihtelevasti, välillä on paljon ja välillä ei yhtään. Joskus mennään lipputuloriskillä, joskus kolahtaa kuukausittainen palkkatili. Työtehtävien laajuus ja niiden kaikkien hallitseminen, töiden puutteesta johtuva epävarmuus ja epätietoisuus – tai vastakkaisesti töiden liiallisuus muun elämän kustannuksella – tuovat ammattiin haastavuutta ja erityisesti haasteita työhyvinvoinnille. Myös ammattia kohtaava arvostus ja palkat ovat keskeisiä. Milloin teatteri-ilmaisun ohjaaja ehtii palautua?

5.2 Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ sosiaalisena tapahtumana

Useimmiten teatteri-ilmaisun ohjaajan työ sijoittuu ryhmän tai ryhmien kanssa toimiseen. Usein esimerkiksi harjoitusten suunnittelutyö saatetaan tehdä yksin, mutta muuten ollaan ryhmätyön ja ryhmänohjaamisen äärellä. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työ rakentuu sosiaalisen työympäristön ympärille. Sosiaalinen työympäristö voi toimia suurena voimavarana, mutta siihen voi sisältyä myös haasteita ja ongelmakohtia, niin kuin ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ylipäänsä. Ihminen voi välillä tuntea työympäristönsä myös sosiaalisesti kuormittavana, jos pitää jatkuvasti olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Olen huomannut itsestäni sen, että usein töistä tai opinnoista palatessa sosiaaliset voimavarani on jo kulutettu loppuun, enkä jaksakaan enää illalla olla kontaktissa läheisten kanssa.

Sosiaalisesti haastavia tilanteita työympäristössä voi tulla vastaan kun työskentely jonkun ihmisen tai joidenkin ihmisten kanssa ei ota luonnistua. Esimerkiksi ryhmänohjaajana voi joutua suostuttelemaan joitain osallistujia toimintaan tai ryhmän kesken työskennellessä voi tulla erimielisyyttä käytettävistä työtavoista. Joissain tapauksissa tilanteet voivat yltyä konfliktiksi. Teatteri-ilmaisun ohjaaja tarvitsee hyviä ryhmätyötaitoja ja kykyä vuorovaikutukseen. Kuohuvissa ryhmätilanteissa teatteri-ilmaisun ohjaajan olisi hyvä saada tukea työnantajaltaan, jos sellainen kyseisellä työllä on.

5.3 Teatteri-ilmaisun ohjaajan esimies- tai johtamistyö

Tekemissäni ryhmänohjauksissa tai esityksiä ohjatessa olen törmännyt yhteen haasteeseen, jonka teatteri-ilmaisun ohjaaja voi kohdata. Se on vastuuestissä ja esimiesasemassa oleva yksinäisyys ja vastuunkanto. Esimiehenä olet vastuussa työryhmän toiminnasta, vallitsevasta ilmapiiristä ja kaikkien työhyvinvoinnin huomioonottamisesta. Vaikka toiminta olisi lähtöisin työryhmästä, joudut lopulta ohjaajana ja ryhmänohjaajana kantamaan vastuun päätöksenteosta. Johtavassa asemassa pidät huolen asioiden etenemisestä ja vastaat lopputuloksesta. Joskus vastuuasemassa oleminen tuntuu vapauttavalta ja voimaa-antavalta, joskus kuormittavalta. Esimies joutuu työssään ratkaisemaan hyvin monenlaisia työryhmän ja työn luomia haasteita, ja selviytymään itse niiden luomista kuormitustekijöistä.

Monet opinnäytetyöhöni käyttämäni lähteet keskittyvät tarkastelemaan työhyvinvointia vain työntekijän asemasta käsin. Työnantajan tai esimiehen nähdään olevan vastuussa työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Mutta yhtäläillä on tärkeitä tarkastella johtavassa asemassa olevan työntekijän työhyvinvointia. Tällöin voidaan pohtia esimerkiksi työnohjauksen tarvetta. Monilla muilla aloilla työohjaukset ovat arkipäivää, mutta oman kokemukseni mukaan ne harvoin koskettavat taidealoilla työskenteleviä tai varsinkaan freelancereina toimivia teatteri-ilmaisun ohjaajia. Työnohjauksella ja virkistäytymisellä on suuri merkitys työssäjaksamiselle.

6 RATKAISEVIA ASKELEITA HYVINVOINNIN SUUNTAAN

Seuraavanlaisiin asioihin on hyvä kiinnittää huomiota, jos stressikuormitus kasvaa elämässäsi: pysähdy kaiken kiireen keskelle ja tarkastele tilannettasi rauhassa, tunnista omat voimavarasi ja rajasi, älä ylitä rajojasi, älä sulje ihmissuhteita pois elämästäsi vaan ota vastaan läheisten tarjoama tuki, pyri konkreettisiin ratkaisuihin tilanteessa ja vältä liiallista murehtimista. Näiden lisäksi on hyvä nukkua riittävästi, liikkua itseään kuunnellen, levätä ja rentoutua sekä syödä terveellisesti ja säännöllisesti. Omia itselleen asettamia vaatimuksia on syytä tarkastella ja miettiä, miten itseensä voisi suhtautua lempeämmin. Työolosuhteita on hyvä järjestää vähemmän kuormittaviksi. Tässä auttaa ajankäytön suunnittelu ja tärkeysjärjestyksen laatiminen tehtäville. Omiin stressinhallinnan kykyihin ja mahdollisuuksiin omaan elämään vaikuttamiseen on hyvä uskoa ja luottaa. Kun omat voimavarat ehtyvät on tärkeää hakea apua terveydenhuollon ammattilaisilta. (Koskinen 2014.)

Palautuminen ja rentoutuminen ovat elintärkeitä fyysisen ja psyykkisen hyvinvointimme kannalta. Palautumisessa auttaa se, että tekee itselle merkityksellisiä ja mielihyvää tuottavia asioita. Näitä voivat olla esimerkiksi harrastukset, kodinaskareet tai mökkeily. Hetkellistä tunnetta palautumisesta voi antaa esimerkiksi television katselu tai sosiaalisen median selailu, mutta pidemmän päälle näiden hyvinvointivaikutukset eivät ole yhtä kantavia kuin aktiivisen, mielekkään toiminnan kautta palautumisen.

6.1 Kottikärry-esimerkki

Koska hyvinvoinnin kokonaisuus arjessa kietoutuu tiukasti myös työhyvinvoinnin ympärille, on tärkeää, että voimavaroja antavien ja niitä kuluttavien tekijöiden tulisi olla tasapainoissa. Jos voimavaroja syöviä asioita on liikaa, mielihyvää tuovat asiat vähenevät automaattisesti. (Mielenterveystalo 2019b.)

Kun kävin puhumassa työuupumuksestani opintopsykologilla hän kertoi minulle esimerkin kottikärrymielikuvasta. Siinä ihminen työntää kottikärryjä, joita täytetään suoritettavilla tehtävillä. Kuorma kasvaa ja kasvaa, mutta ihminen ei koita vähentää lastia kuormasta, vaan ottaa aina vain lisää hoidettavia tehtäviä. Paino kasvaa, ja se mistä

ihminen lähtee vähentämään, on vapaa-aika, harrastukset, uni, liikunta, sosiaaliset suhteet – oikeastaan kaikki, mikä liittyy palautumiseen ja hyvinvointiin. Ihminen tyhjentää siis pikkuhiljaa kottikärryn rengasta; niitä asioita, jotka auttavat jaksamaan ja tuntemaan olonsa hyväksi. Kottikärryihin ladataan lisää tavaraa ja lopulta kaiken jälkeen ihmisen renkaan kumi on tyhjä. Kottikärry ei enää kulje. Ne asiat, jotka olisivat auttaneet jaksamaan kasvavan kuorman, on hävitetty ja sivuutettu. Tämä kappale keskittyy noihin asioihin, voimavaratekijöihin, jotka löytyvät renkaasta. Osoitan, miksi sen on tärkeää olla täysi. Tämä esimerkki kokosi minulle sen ajatuksen, jonka olin sivuuttanut pitkään. Työ ei voi olla koko elämä.

6.2 Uni, ruoka ja liikunta

Unen, ruuan ja liikunnan merkitystä terveydelle on toistettu lähes jokaiselle suomalaiselle alakoulusta lähtien. Eikä ihmekään. Niillä on valtava merkitys terveydelle sekä hyvinvoinnille. Ihminen tarvitsee keskimäärin kahdeksan tuntia unta yössä, suositusten mukaan ihmisen pitäisi syödä viisi ateriaa päivittäin: aamupala, lounas, välipala, päivällinen ja iltapala. Liikunnan tulisi olla osana jokaisen arkea, vähintään arkiliikuntana, toki olisi hyvä harrastaa muutamia kertoja viikossa hengästyttävää liikuntaa.

Uni

Kuten aikaisemmin olen todennut yksi työuupumuksen merkeistä on unettomuus ja unen laadun kärsiminen. Unella on suora yhteys jaksamiseemme ja keskittymiskykyymme. Kun olemme nukkuneet hyvin ja levänneet, mieleemme pystyy omaksumaan asioita helpommin. Jos uupumus ja unettomuus painaa, unohtelemme asioita, emmekä toimi parhaimmalla mahdollisella kapasiteetilla. (Mielenterveystalo 2019c.)

Uni on usein myös se, josta ihminen tuppaa varastamaan aikaa työlleen. Esimerkiksi teatterialalla työt kestävät yleensä iltamyöhään ja sisältävät monesti fyysistä toimintaa. Tällöin rauhoittuminen töistä palattua saattaa kestää hyvin pitkään myöhälle yöhön. Monesti kun olen tullut teatteri esityksen harjoituksista, jotka ovat loppuneet iltakymmenen kieppeillä, syön päivän toisen lämpimän aterian. Kun olen syönyt, kaipaankin aikaa hengähtämiselle ja itselleni ja näin nukkumaanmeno venähtää entisestään. Silti olisi ihmiselle elintärkeää saada riittävästi yöhön unta ja keholle levähtämistä.

Uni auttaa palautumaan päivän kuormituksesta. Nukahtamista ja unen saantia voi helpottaa muutamilla asioilla. Rauhoita nukkumapaikkasi, pidä puhelin ja muut älylaitteet

poissa käytöstäsi ennen nukkumaanmenoa. Nukkumistila on hyvä myös tuulettaa. Yritä pitää kiinni säännöllisistä nukkumaanmenoajoista ja pyri ajoittamaan herääminen myös samaan aikaan jokaiseen aamuun. Ajoita liikunta niin, että siitä on vielä useita tunteja nukkumaanmenoon. Syö kevyesti iltapalaa ja vältä kahvin ja päihteiden käyttöä. Harjoittele kehosi ja mielesi rentouttamista. Jos heräät yöllä, etkä saa unta heti heräämisen jälkeen, nouse ylös ja tee jotain rauhoittavaa. (Mielenterveystalo 2019c.) Sänkyyn ei kannata jäädä pyörimään ja miettimään miksi en nukahda. Jos mielessäsi pyörii paljon ajatuksia ja jäät vatvomaan murheitasi, voit yrittää purkaa niitä kirjoittamalla päiväkirjaa.

Ruoka

Monesti kuulee sanottavan: "Kun on kiire, ei ehdi syödä." Tässä on jo itsessään paradoksi: miten voimme kuvitella jaksavamme kun emme saa ruuasta itsellemme polttoainetta? Toki ruokailulla on myös muuta merkitystä kuin polttoaineena toimiminen. Ruokailu mahdollistaa miellyttävän yhdessäolon hetken ja hengähdyksen töistä. Ellei sitten ruokataukoakin ole päätetty käyttää tehokkaasti töitä varten. Tämäkään ei palvele työhyvinvointia ja tauon pitämisen tarkoitusta.

Syöminen säännöllisesti päivän mittaan pitää yllä verensokeritasapainoasi, auttaa viireystilaa pysymään ylhäällä ja saa jaksamaan koko päivän ajan. Monipuolisuus ravinnossa auttaa ylläpitämään hyvää toimintakykyä ja antaa aivoillesi ja kehollesi tarvittua energiaa. Ruokailulla on keskittymiskykyä, motivaatioita, koordinaatioita, muistia ja stressin sietoa parantava vaikutus. Ravinto on myös yhteydessä mielialaan. (Mielenterveystalo 2019c.)

Myös ruuanlaitto voi toimia rentouttavana ja palauttavana tekijänä arjessa. Yhteiselle ruokailulle tulisi varata oma paikkansa jokaiseen päivään. Ruokailu on usein sosiaalinen tapahtuma ja kerää luonnollisesti ihmisiä kokoon.

Liikunta

Elämänlaatumme paranee ja työminämme vahvistuu terveellisillä elämäntavoilla. Kohutuottomuuksiin ei terveellisyydessä tarvitse mennä, elämästä voi samalla nauttia ja iloita. Säännöllinen liikunta on tähän avainasemassa. Liikunta, jossa otetaan yksilön oma lähtötaso huomioon eikä keskitytä vain kilpailumiseen vaan oman hyvinvoinnin tukemiseen, tukee elämänlaatuamme. On tärkeää pitää liikuntalajista jota harjoittaa. Liikuntalaji kannattaakin valita omien mieltymyksien mukaan. Tällöin voidaan puhua

mieliliikunnasta. (Luukkala 2011, 65.) Mieliliikunta voi olla toiselle kuntosaliharjoittelua ja toiselle tanssia, pääasia on, että liikunnan suorittamisesta tuntee iloa. Kun ihmisellä on liikaa työstressiä, liikkeelle lähteminen on hankalaa ja samalla luo painetta stressiperäiselle ylensyönnille (mts. 65).

Liikunnalla on useita niin fyysisitä kuin henkistä terveyttä edistäviä vaikutuksia, liikkumisella on lievittävää vaikutusta ahdistuksen tunteisiin ja masennuksen oireisiin (Mielen terveystalo 2019c). Liikkumisessa tärkeää on säännöllisyys, ihmisen olisi hyvä liikkua vähintään puoli tuntia päivittäin tai pidempiä aikoja pari kertaa viikossa. Siksi säännöllisellä liikunnalla voi ylläpitää sekä fyysistä kuntoa että mielen hyvinvointia. Liikuntaa on myös hyötyliikunta, joka voi tulla esimerkiksi työmatkalla kävellessä töihin. (Mielen terveystalo 2019c.) Säännöllisellä liikunnalla voi ylläpitää sekä fyysistä kuntoa että mielen hyvinvointia.

6.3 Aikataulutus ja työympäristö

Työympäristö

Työhyvinvointia edistää työskentely turvallisessa ja siistissä työympäristössä, jossa puitteet vastaavat työn tarpeisiin. Ylipäätään omasta arjesta ja kodin ylläpidosta huolehtiminen kytkeytyvät myös olennaisesti hyvinvointiin. Olen pannut merkille sen, että mitä enemmän minulla työstressiä, sitä vähemmälle jää niin itsestä kuin kodista huolehtiminenkin. Tiski- ja pyykkivuoret kasvavat ja koti ei enää tunnu rentouttavalla paikalta. Sen sijaan se tuntuu työmaalta katsoi mihin suuntaan tahansa. Tämän takia olisi tärkeää löytää tasapaino työn ja muun ajan suhteen. Siinä auttaa aikataulutus.

Aikataulutus

Aikataulutuksen tulee olla auttava tekijä, ei koko elämää määrittävä tekijä. Kalenterin tulisi olla asioiden mahdollistaja ja muistuttaja, ei painajaiseksi muuttunut minuuttiaikataulu. Jollekin voi tuoda hyötyä myös vapaa-ajan ja vapaapäivien merkitseminen kalenteriin. Mutta merkitsit tai et, on tärkeää muistaa, että sovittu tai vielä sopimatonta vapaa-ajan meno on yhtä tärkeä kuin työmeno. Työn ei saa antaa tulla vapaahetkien päälle. Tässä auttaa myös ei:n sanominen. Kaikkia tehtäviä ei tarvitse ottaa vastaan,

varsinkin jos resursseja niiden toteuttamiseen ei ole. Sana "ei" suojaa meitä ylettömältä kuormitukselta ja sitä on muistettava käyttää.

Viikossa ajatellaan arkipäiviä olevan viisi ja viikonloppuun on varattu vapaapäiviä kaksi. Taidealoilla työnteko kuitenkin sijoittuu usein ilta-aikoihin ja viikonloppuun. Silloin tulisi varata vapaapäivät palautumiseen toiseen kohtaan viikkoa. Viikonlopputyöskentely ei siis tarkoita vapaapäivien menetystä. Täysin vapaita päiviä työltä pitäisi jokaisen arki- viikosta löytyä vähintään yksi, mieluiten kaksi tai jopa useampi.

Aikataulujen laatimisessa tärkeää on priorisointi. Hoidettavat tehtävät on hyvä laittaa tärkeys- ja kiireellisyysjärjestykseen. Mikä vaatii välitöntä reagointia? Minkä asian hoitamisen voin jättää tuonnemmaksi? Kun olet laittanut asiat tärkeysjärjestykseen, keskity hoitamaan niitä yksi asia kerrallaan. Joskus tässä voi auttaa esimerkiksi älypuheli- men mobiilidatan kiinni laittaminen, kun sinun tulisi keskittyä tiiviisti käsillä olevaan asi- aan. Itselleen hyvän työrauhan järjestäminen on ensiarvoisen tärkeää.

6.4 Vapaa-aika, tauot töissä ja palautuminen

Aktiivinen tekeminen, työn unohtaminen, taito oleskella ja mahdollisuus toimia omaeh- toisesti ovat merkkejä siitä, että työpäivän jälkeen työstressistä vapautuminen on käyn- nistynyt. Selkeä ero työ- ja vapaa-ajan välillä edistää palautumista työn kuormituksesta. Kun matkalla töistä kotiin jätämme työasiat työpaikalle ja ne hiipuvat mielestä pois, ollaan palautumiskokemuksen äärellä. (Luukkala 2011, 67.)

Oman haasteensa tuovat epäsäännölliset työajat sekä se, jos työpäivämme venyvät pitkiksi. Haastavin tilanne on se, jos työasiat pyörivät taukoamatta mielessämme useita tunteja työpäivän loppumisen jälkeen ja menetämme yönemme niiden takia. (Mts. 67.) Näitä haasteita teatteri-ilmaisun ohjaaja voi kohdata työssään. Useimmiten työt sijoittu- vat iltaan, esimerkiksi niin ryhmien ohjauksen kuin esitystenkin osalta. Haasteellista on toimia myös teatterin sisällä ja tehdä kaksiosaista päivää, joilloin vapaa-aika tai tauko sijoittuu keskelle päivää ja työt sen molemmille puolille. Tällöin on tärkeää määritellä itselleen, milloin tekee töitä ja milloin on vapaa-ajalla ja pitää niistä tiukasti kiinni. Ka- lenteriin etukäteen merkitty vapaapäivä on yhtä tärkeä ja arvokas kuin viereinen työ- päivä. Vapaapäivät ovat palautumiselle elinehto, kukaan ei jaksakaan olla töissä vuorokau- den ympäri kaikkina kalenterivuoden viikkoina.

Kestämme lopulta aika hyvin työperäistä stressiä, jos osaamme rentoutua niin työpäivän päättyessä kuin sen ohessa (Luukkala 2011, 65). Töitä on syytä tauottaa, varsinkin tehtävästä toiseen siirtyessä on hyvä hetki vetää henkeä. Kehomme tarvitsee niin mikro- kuin makrotaukoja, jotta jaksaa toimia tehokkaasti. Makrotauoille tarkoitetaan ruokaja kahvitaukoja ja mikrotauoilla tarkoitetaan hetkellistä töistä irtautumista, esimerkiksi venyttelyn tai jaloittelun muodossa (mts. 65). Ruokataukoa ei siis kannata tuhlaa töiden tekemiseen, vaan antaa silloin reippaasti palautumiselle tilaa. Kehomme tarvitsee tätä hengähdyshetkeä ennen seuraavaan tehtävään siirtymistä.

6.5 Luonnon merkitys hyvinvoinnille

Luonnolla on merkittävä vaikutus ihmisen hyvinvoinnille. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että luonnon läheisyys elinympäristössämme lisää onnellisuutta ja vähentää sairastelua. Siksi onkin hälyttävää, että viimeisinä vuosikymmeninä yhteiskunnassa tapah-tuneet muutokset ovat hiljalleen kuihduttaneet luontosuhdettamme. Tämä koskettaa erityisesti lapsia ja nuoria. (Mielenterveystalo 2019a.) Teknologia ja älypuhelimet ovat vallanneet maamme, niin ettemme nosta enää katsetta ja näe mitä ympärillämme on. Tämän jokainen pystyy huomaamaan julkisissa kulkuvälineissä. Niissä on enemmän sääntö kuin poikkeus, että enemmistö matkustajista tuijottaa älypuhelintaan. Ihminen irrottautuu pikkuhiljaa luonnosta ja siirtyy virtuaalimaailmaan. Minusta tämä vallalla oleva trendi on pelottava, varsinkin kun luonnon hyvinvointivaikutukset on osoitettu niin selvästi.

Jopa vain 15–20 minuuttia oleilua luonnossa alentaa verenpainetta, lihasjännitys ja sydämen syke alenevat rentoutuessa ja stressihormoni kortisolin pitoisuus laskee kehossa. Fyysinen oireilu, kuten päänsärky, voi lievittyä luonnossa liikkuesssa. Stressin heikentämä vastuskyky voi kohentua luontoliikunnan seurauksena. Luonto tarjoaa pysähtymisen paikan ja auttaa unohtamaan arjen murheet. Luonnolla on piristävä vaikutus mieleen. Liikkuminen luonnossa kannustaa myös liikkumaan uudestaan. Ihminen mieltää ulkona liikkumisen kevyemmäksi liikunnaksi kuin sisätiloissa tapahtuvan urheilun, vaikka näin ei olisikaan. Luonnossa liikunta tulee kuin itsestään. Luonto vaikuttaa positiivisesti myös kokemukseen omasta itsestä ja muista. Yhteenvetona voikin todeta, että luonnon hyvinvointivaikutukset vaikuttavat ihmiseen nopeasti ja ne kestävät pitkään. (Mielenterveystalo 2019a; Metsähallitus 2019.)

Luontoympäristö kohottaa mielialaa, laskee kielteisiä tunteita, kohentaa itsetuntoa ja terävöittää ongelmanratkaisu- ja keskittymiskykyä. Ihmisen kokema elämänlaatu ja psyykinen hyvinvointi kulkevat käsikädessä luontokokemusten kanssa. (Metsähallitus 2019.)

Avaralla maisemalla on tutkimuksissa todettu olevan yhteys rentoutustilaamme. Kun katsomme kauas aivomme siirtyvät aktiivtilasta rentoutustilaan, tietää kertoa ihmisen luontosuhteen tutkija, psykologi ja ympäristökouluttaja Riitta Wahlström. Stressi ja kiireydet vähenevät avaraa maisemaa katsellessa ja vievät hyvinvoinnin äärelle. (Kuittinen 2019.)

7 LOPUKSI

Olen käsitellyt tässä opinnäytetyössäni työhyvinvointia, työuupumusta ja taiteentekijöiden kohtaamia haasteita työhyvinvoinnille. Olen siirtynyt tarkastelemaan teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä niin sosiaalisena, vuorovaikutteisena toimintana, kuin johtamistaitoja vaativana työnä. Olen vakaasti sitä mieltä, että taidealojen työhyvinvointiin tulisi selkeästi kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota. Taiteen tekeminen ja teatteri-ilmaisun ohjaajan työhön kuuluva pedagoginen ote mahdollistuvat optimaalisella tavalla vasta kun ihminen on työkykyinen ja hyvinvoiva.

Olisi tärkeää, että esimerkiksi taidealojen ammattiliitot mahdollistaisivat kasvavissa määrin jäsenilleen virkistys- ja kuntoutustoimintaa. Myös taidealojen työpaikkojen tulisi mahdollisuuksien mukaan järjestää työnohjausta sekä kollegiaalista tukea, erityisesti ohjaavassa ja johtavassa asemassa oleville työntekijöille. Äärimmäisen tärkeää työhyvinvoinnille olisi myös tarkastaa taidealoilla maksettavia palkkoja ja nostaa niitä vastaamaan todellisuudessa tehtävän työn määrää. Näkymättömistä työtunneista ja sairaana töihin tulemisesta pitäisi päästä eroon.

Hyvinvointi, sen ylläpitäminen ja edistäminen ovat lähellä sydäntäni. Ja niin sen tulisi olla kaikilla, niin yhteiskunnalla, työpaikalla kuin yksittäisellä ihmiselläkin. Sillä hyvinvoiva työntekijä on kaikin puolin parempi työntekijä. Hänellä riittää tarmoa ja ajatuksia työhönsä. Hän on keskittyneempi käsillä olevaan tehtävään. Ei ole ollenkaan harhaa, että työpaikoilla keskittyminen työhyvinvointiin lisää myös tehokkuutta työnteossa ja tämä näkyy tuloksen teossa. Taidealalla ajateltuna tulos voi olla tuotos, esimerkiksi teatteriesitys, performanssi, valokuvakirja tai kustannettu runoteos. Tuotos, jonka takana sen tekijä voi seistä ylpeänä. Tietäen, että hän on tehnyt työnsä hyvin niillä voimavaroilla mitä hänellä sillä hetkellä on, ja katsoen tulevaisuuteen kaikilla niillä voimavaroilla mitä hänellä on vieläkin käytettävänä.

Haluan vielä lukijalle muistuttaa, ettei se kuitenkaan ole maailmanloppu jos omat voimat ehtyvät ja työuupumus iskee päälle. Kaikesta on mahdollista päästä eteenpäin, pienin askelin, mutta silti etenevin.

LÄHTEET

- Työhyvinvointi –Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. 2009. Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) Työterveyslaitoksen julkaisu. Multiprint Oy. Viitattu 11.6.2019. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitoksen julkaisu. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 11.6.2019. Saatavilla: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
- Järvinen, M. & Houni, P. 2013. Subjektivisen hyvinvoinnin lähtökohtia. Teoksessa Taiteilijan työ: Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. 2013. (toim.). Houni, P. & Ansio, H. Helsinki: Työterveyslaitos (ja kirjoittajat). Viitattu 11.6.2019. Saatavilla: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132110/Taiteilijan_tyo.pdf?sequence=1&isAllowed=Y.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi?: opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.
- Koskinen, M. 2014. Stressi. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Viitattu 9.6.2019. https://www.yths.fi/terveystieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi.
- Kuittinen, A. 2019. Teholääke stressiin. Avaran maiseman katselu vie huolet – tutkija suosittelee kaikille. Me Naiset 11.2.2019. Viitattu 11.6.2019. <https://www.menaiset.fi/artikkeli/hyva-olo/terveys/teholaa-ke-stressiin-avaran-maiseman-katselu-vie-huolet-tutkija>.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... – Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? Helsinki: Talentum Media Oy.
- Merikallio, A. 2005. Loppuun ei tarvitse palaa. Nurmijärvi: Talli Koto-Kolmio.
- Metsähallitus 2019. Luonto auttaa palautumaan stressistä. Viitattu 9.6.2019. <https://www.luontoon.fi/retkeilynabc/terveystajahyvinvointialuonnosta/stressinhallinta>.
- Mielenterveystalo 2019a. Luonnon vaikutus hyvinvointiin. Viitattu 8.6.2019. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-op-paat/oppaat/tietoa_luonnon_hyvinvointivaikutuksista/Pages/luonnon_vaikutus_hyvinvointiin.aspx.
- Mielenterveystalo 2019b. Työkaluja mielen hyvinvointiin. Viitattu 8.6.2019. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/tyokaluja_itsehoito/Pages/default.aspx.
- Mielenterveystalo 2019c. Arjen perusteet. Viitattu 14.6.2019. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/tyokaluja_itsehoito/Pages/arjenperusteet.aspx
- Modig, K. 2019. Kun on aina töissä, ei tarvitse koskaan tuntea. Verkkolehti Meteli 29.4.2019. Viitattu 8.6.2019. <https://www.teme.fi/fi/meteli/kun-on-aina-toissa-ei-tarvitse-koskaan-tuntea/>.
- Rissanen, Päivi (2015) Toivoton tapaus? Autoetnografia sairastumisesta ja kuntoutumisesta. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 88/2015. Helsinki: Kuntoutussäätiö. https://kuntoutussaatio.fi/files/2116/Paivi_Rissanen.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 4.6.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Teme 2019. Opiskelijoiden mietteitä työstä: Anni Pellikka. Verkkolehti Meteli 13.12.2017. Viitattu 11.6.2019. <https://www.teme.fi/fi/meteli/anni-pellikka/>.

Turku AMK 2018. Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK), teatteri. Päivitetty 20.11.2018. Viitattu 11.6.2019. <http://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/teatteri-ilmaisun-ohjaaja-amk-teatteri/>

Työterveyslaitos 2018. Kuka tukee taiteilijan työhyvinvointia? Tutkija Heli Ansion podcast-haastattelu. Haastattelijana Satu Lehtinen. Podcastit on tuottanut Työterveyslaitos ja rahoittanut Sosiaali- ja terveysministeriö. Ne ovat osa hallituksen kärkihanketta Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) 2016–2018. Viitattu 9.6.2019. <https://www.ttl.fi/kuka-tukee-taiteilijan-tyohyvinvointia/>.

Työterveyslaitos 2019a. Työhyvinvointi. Viitattu 9.6.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työterveyslaitos 2019b. Stressi ja työuupumus. Viitattu 14.6.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2019. Hallitse stressiä ja ongelmia. Viitattu 9.6.2019. https://www.yths.fi/i_love_arki/stressaatko.

