



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Janne Koivulahti

Työuupumus av-alalla

Jos innostus vaihtuu ahdistukseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi

Esitys- ja teatteritekniikka

Opinnäytetyö

Päivämäärä 20.02.2021

Tekijä(t) Otsikko	Janne Koivulahti Työuupumus av-alalla – Jos innostus vaihtuu ahdistukseen
Sivumäärä Aika	45 sivua 20.02.2021
Tutkinto	Medianomi
Tutkinto-ohjelma	Esitys- ja teatteritekniikka
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Lehtori Mikko Pirinen
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee työuupumusta av-alla: miten intohimo saattaa korvautua kyynisyydellä tai työssä jaksaminen saattaa muodostua vaikeaksi. Tässä opinnäytetyössä pohditaan haastatteluiden kautta jaksamista ja syitä, miksi mukaansa tempaava työ vaihtuu energisoivasta pelkästään kuluttavaksi.</p> <p>Roudarin eli esitystekniikan ammattilaisen työnkuva on laaja. Se sisältää paljon fyysistä työtä, roudaamista, laitteistojen kasausta ja kuorman pakkaamista. Toisaalta se on myös kapasiteettia vaativaa: pitää ymmärtää suuria kokonaisuuksia, ääni-, valo- tai videojärjestelmiä, kuten myös nykyaikana verkkomaailmaa.</p> <p>Roudarin työssä taide ja kulttuuri ovat helposti läsnä. Työhön voi kuulua teatteria, konsertteja ja kiertueita. Työssä innostuu helposti sen sisällöstä ja se tempaa saman henkisiä mukaansa. Maailmankuva avartuu myös matkustelun, eri työkulttuurien ja työpaikkojen tutustumisen kautta.</p> <p>Alalle on yleistä freelancerina toimiminen juuri projekti- ja kausiluonteisten töiden muodossa. Työyhteisöjen vaihtuvuuden yleisyys on osaltaan tekemässä av-alasta omanlaisensa.</p> <p>Näitä taustoja vasten työuupumuksen käsittely tässä opinnäytetyössä on enemmänkin intohimon toteutumisen esteitä esille nostava ja pohtiva kuin kvantitatiivinen tutkimus työuupumuksen yleisyydestä av-alalla.</p> <p>Työssä käy ilmi työuupumuksen eri ilmenemismuotoja, sekä niistä irti pääsemisiä. Näitä taustoja vasten pohditaan uupumuksen haittapuolia ja miten niitä ehkäistään.</p>	
Avainsanat	Tapahtumatekniikka, työuupumus, freelancer, intohimokorvaus

Author(s) Title	Janne Koivulahti Burn Out in AV Industry
Number of Pages Date	45 pages February 20, 2021
Degree	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme	Live Performance Engineering
Specialisation option	
Instructor(s)	Mikko Pirinen, Senior Lecturer
<p>This thesis discusses about burnout in the audiovisual industry, how passion can turn into cynicism and stress in a job becomes too hard. This thesis discusses coping through interviews and the reasons why engaging work changes from energizing only to consuming.</p> <p>The job description of the AV professional is broad. It includes a lot of physical work, carrying gears and assembling equipment and loading. On the other hand, it is also capacity-intensive, it must be understood as large entities, such as sound, light and video systems, as well as today's network systems.</p> <p>In AV technician work, art and culture are naturally present. Work is carried out in theaters, concerts and touring. The work is easily inspired by its content and it attracts other like-minded people. And also by traveling, getting to know different work cultures and jobs.</p> <p>It is common in the AV industry to work as a freelancer through projects and seasonal work. Short term jobs are really common and it gives a unique flavour to the audiovisual sector.</p> <p>Against this background, burnout in this thesis is to highlight and reflect the root causes of passion rather than a quantitative study of burnout.</p>	
Keywords	Event technology, burn out, freelancer, passion,

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Roudari ja freelancer	2
2.1	Roudari-nimikkeen käyttö	2
2.2	Freelancer	3
3	Työuupumus	3
3.1	Määritelmä	3
3.2	Työuupumukselle altistavat ulkoiset tekijät	4
3.3	Työntekijän uupumukselle altistavat tekijät	4
3.4	Stressi	5
3.5	Kyynistyminen	5
3.6	Uupumus sen kokeneen terapeutin sanoin	5
4	Työuupumus AV-alalla	6
4.1	Ongelmakohdat freelancer-työn kannalta	6
4.2	Toimeentulo	6
4.3	Seuranta työkentällä, lähi- ja päivittäisesimiehen puute	7
4.4	Deadline	7
4.5	Asiakas	7
4.6	Esimies työnantaja- tai asiakassuhteessa	8
4.7	Työn ruuhkautuminen	9
4.8	Työn kasautuminen	9
4.9	Roudarin toimeentulo	9
4.10	Työn monet kasvot	10
4.11	Uupumukselle altistavat seikat	10
4.11.1	Psykososiaalinen kuormittavuus	11
4.11.2	Psykososiaalisen kuormittavuuden yhteisvaikutus	12
4.11.3	Innostus, adrenaliini ja flow	13
4.11.4	Heikentynyt ammatillinen itsetunto	14
4.12	Uni osana vuorokausirytmää	15
4.13	Vapaa-aika	15
5	Haastattelut	15
5.1	Haastattelujen alustus	15

5.2	Haastateltavien taustat	17
5.3	Uupumus kyselyn perusteella	17
5.4	Oireet	18
5.5	Uupumus vai masennus	18
5.6	Syyt ja syntyminen	19
5.7	Av-alan piirteitä	20
5.8	Kokeminen ja ilmeneminen	21
5.8.1	Henkinen ilmeneminen	22
5.8.2	Häpeä	22
5.9	Uupumuksen havaitseminen työyhteisössä	23
5.10	Esimiestyö uupumuksessa	24
5.11	Miten esimies voisi ehkäistä työuupumusta, mitkä ovat keinot?	26
5.12	”Miten päästään siihen, että sulla on hyvä olla täällä töissä.”	27
5.13	Onko arvomaailmalla vaikutusta uupumuksen syntyyn?	28
5.14	Toipuminen	29
5.15	Mitkä olivat kipukohdat uupumuksen kannalta?	29
5.16	Työnteko uupumuksen jälkeen	30
5.17	Mitä opittavaa uupumus synnytti? Mitä jäi jaettavaa?	31
6	Haastattelujen analyysi	33
6.1	Miksi haastateltavat kohtasivat työuupumuksen	33
6.1.1	Sisäinen motivaatio	33
6.1.2	Tunnollisuus	34
6.1.3	Työilmapiiri ja esimiestyö	34
6.2	Mitä käytännössä tapahtui	35
6.2.1	Miten uupumus ilmeni henkilökohtaisella tasolla	35
6.2.2	Miten uupumus näkyi ja heijastui työpaikalla	36
6.3	Miten uupumuksesta selvittiin	36
6.4	Työnteko uupumuksen jälkeen	37
7	Johtopäätökset	37
7.1	Uupumuksen syntyminen	37
7.1.1	Esimies ja läsnäolo	39
7.2	Uupumuskokemus	39
7.3	Työuupumuksesta selviäminen ja toimet sen suhteen	40
7.4	Mitä työuupumuksen jälkeen	41
7.5	Työnantajien ennaltaehkäisevät toimet uupumuksen näkökulmasta	42
7.6	Työuupumuksen välttäminen yksilön näkökulmasta	43
8	Tulevaisuuden av-ala ilman työuupumusta	44

1 Johdanto

Opinnäytetyö kertoo intohimon vaihtumisesta uupumukseen, sekä kehon pettämiseen. Siinä pohditaan syitä ja millä toimilla uupumusta voisi välttää.

Lähtökohta työuupumusaiheelle opinnäytetyössäni oli ristiriita esitystekniikka-alan palkitsevuuden ja kuluttavuuden välillä. Halusin tutkia, miten uupumus on ilmennyt av-alla. Omat havaintoni työuupumuksesta alan freelancerina, yrittäjänä sekä esimiehenä ovat olleet pysäyttäviä ja kysymyksiä herättäviä.

Miksi av-alalla uuvutaan? Mikä johtaa siihen, että se mille sydän paloi, onkin yhtäkkiä asia, johon suhtautuu kyynisesti? Miten se on mahdollista, jos työelämä on pelkkää rokkenrollia, taidetta, teatteria tai festivaalia? Miten on mahdollista, että intohimoammatissa arvostettu ammattilainen yrittääkin yhtäkkiä vain selviytyä? Mitä se kertoo av-alasta, jos alan jättävää ei moitita vaan sen sijaan ymmärretään?

Omalla yrittäjä- ja esimiesurallani näin av-alan freelancereissa huolta omasta jaksamisestaan, sekä hätää ammattitaidon hiipumisesta. Myöhemmin olen oivaltanut, miten yksinäinen ryhmä freelancerit voivat olla. Nykyään trendikäs itsensä johtaminen oli työarkea kauan sitten, ilman että kukaan sitä ääneen sanoikaan. Itselleni konkretisoitui työuupumuksen kautta freelancerin olematon turvaverkko parikymmentä vuotta sitten; kun hyppää työpaikasta toiseen lähes päivittäin, ilmanlennon katketessa ei ole edes työterveyttä tarjolla.

Opinnäytetyölläni halusin selvittää, mistä av-alan uupumus voisi johtua ja mitä sille olisi tehtävissä esimerkiksi esimiestasolla. Sen sijaan, että olisin tehnyt kyselyn verkossa mahdollisimman laajalla otannalla, haastattelin neljää pitkän uran tehnyttä ammattilaista. Pääsin sukeltamaan syvälle uupumuksen syihin ja seurauksiin erittäin henkilökohtaisella tasolla. En siis pyrkinyt tekemään lääketieteellistä tutkimusta, vaan lähestymään ihmistä hänen herkimmällä alueellaan, luovuuden ja intohimon sekä niitä estävien asioiden luona. Laura Kekäläinen on tutkinut Raatona maantiellä-opinnäytetyössään liikunnan merkitystä kiertueteknikon jaksamiselle. Omalla työlläni halusin viedä huomion pelkästä fyysisestä jaksamisesta laajemmalle ja jakaa vastuunottoa kollegoiden ja esimiesten suuntaan.

Haastateltavien joukko on pieni, minkä mukanaan tuomat rajoitteet ja riskit tiedostan. Mutta tätä kautta sain kirjattua runsaasti alalla olevaa hiljaista tietoa, muun muassa

kipukohtia. Niitä esiin nostamalla ja korjaamalla alalla työskentelevillä on mahdollisuus jaksaa pidempään.

2 Roudari ja freelancer

2.1 Roudari-nimikkeen käyttö

Laura Kekäläinen kiteyttää Raatona maantiellä–opinnäytetyössään roudarit henkilöiksi, jotka tekevät epäsäännöllistä ja paikkaan situmatonta keikkatyötä. (Kekäläinen 2018.)

Käytän opinnäytetyössäni av- tai esitysteknikosta juuri roudari-nimimettä, koska työ on sekä vastuullista sekä teknisesti, että taiteellisesti. Pelkkä esitysteknikko viittaa niin vahvasti vain pelkkään tekniseen osaamiseen, eikä sisällä viittausta esimerkiksi taiteelliseen suunnittelutyöhön. Ja vaikka roudari on puhekielinen yleisnimitys, se ei ole niin kategorisoiva kuin esimerkiksi ovat assistentti, suunnittelija, äänimies tai visualisti. Päinvastoin roudari on hyvä yleisnimi av-alan moniosajille: ääni-, valo- ja videotekniikan keikkatyötä tekevälle estraditekniikan ammattilaiselle. Näkemykseni mukaan heitä yleensä ei pidetä suoranaisesti taiteilijoina, vaikka audiovisuaalinen taidemuoto on vahvasti läsnä. On yleistä, että tehdään ”hyvän kuuloista tai näköistä jälkeä” ilman sen suurempaa taiteilijan viittaa, sillä roudarin työ on esitystä tai tilaisuutta tukeva taidemuoto. Ydin on kuitenkin näyttämöllä tapahtuvan sisällön mukana toiminen ja hengittäminen, sekä vastuut siihen liittyvien tehtäväkuvien keskellä. Lisäksi roudari-nimike on viileän itsetietoinen.

Joku saattaa pitää roudari-nimikettä alentavana, mutta näen, että silloin on kyse juuri erityisteknikon työn ja vastuualueiden monipuolisuuden ymmärtämättömyydestä. Juuri ne syyt, miksi av-alalla uuvutaan, koska ei saada arvostusta käytännössä riittävillä resursseilla, vaan on tapahtunut päinvastoin: budjettileikkurilla leikataan ensimmäiseksi ja konkreettisimmin juuri teknistä osuutta. Silti teknikon pitää tehdä sama työ, päätyä samaan lopputulokseen esityksen arvo silmällä pitäen.

Roudari-nimike juontuu englanninkielisestä roadie- eli road crew-termistä, joka tarkoitti alun perin orkesterin teknistä henkilöä. Englanninkielisessä Wikipediassa määritellään the road crew, roadie vielä laajemmin koskemaan kiertuemanagereista turvamiehiin.

Suomessa nimike on suurimmalta osaltaan vakiintunut av-tekniseen henkilökuntaan. (Wikipedia 2018)

2.2 Freelancer

Verottajan sivuilla freelancer määritellään seuraavasti: "Freelancerilla tarkoitetaan henkilöä, jolla on vuoden aikana, jopa samanaikaisesti, useita työn- tai toimeksiantajia. Tällä tavoin voivat toimia esimerkiksi toimittajat, valokuvaajat, muusikot, kääntäjät ja teatterityöntekijät. Freelance-työlle on tyypillistä työtehtävien lukuisa määrä sekä työtehtävien tilapäisyys." (Verohallinto 2018.)

Av-alan freelancerin ja pienyrittäjän ero on usein vain laskutustavassa, verokortilla vai laskulla. Käytännön tasolla sitä ei juurikaan muuten huomaa. Tapahtumatekniikan alalla freelancertyön yksi syy on projektien ja tapahtumien lyhytikäisyys. Esimerkiksi vapaan kentän teatteriproduktio kestää suunnittelun ja harjoitusjakson osalta yhdestä kuukaudesta useampaan, jonka jälkeen alkavat esitykset. Tai projekti voi tapahtumatekniikan puolella olla vain yhden päivän, kuten monet yritystilaisuudet ovat.

3 Työuupumus

3.1 Määritelmä

Lainaan työuupumuksen määritelmän Lääkärikirja Duodecimista. Duodecim on lääkäriseura ja kustantamo. Terveyskirjasto on tietokanta, joka perustuu lääkäreiden käyttämiin oppikirjoihin, hoitosuosituksiin ja tieteellisiin tutkimuksiin. (Duodecim 2021.)

Terveyskirjastossa määritellään työuupumus vakavaksi työssä kehittyväksi oireyhtymäksi. Se ilmenee uupumusasteisena väsymyksenä, kyynisenä työasenteena ja alentuneena ammatillisena itsetuntona. Sitä ei luokitella sairaudeksi, vaan pidetään elämäntilanteen hallintaongelmana. (Ahola ym. 2018.)

Duodecimissa oivallisesti kerrotaan, kuinka työuupumus on prosessi. Siinä psyykkiset voimavarat ehtyvät vähitellen. Aiemmin mainitun kolmen oireen lisäksi esiintyy yleensä runsaasti stressin oireita. Väsymyksestä mainitaan, kuinka siitä tulee kokonaisvaltaista ja yleistynyttä tavoitteiden saavuttamattomuuden johdosta, ilman riittäviä resursseja. Ja kuinka väsymys ei helpota lepäämällä eikä liity yksittäisiin kuormitushuippuihin. (Ahola ym. 2018.)

Toinen mahdollinen tie on kuorman muuttuminen psykosomaattisiksi oireiksi, kun psyykkiset puolustusmekanismit eivät riitä käsittelemään tapahtuvia muutoksia psyyken tasolla. Psykosomaattisilla oireilla tarkoitetaan mielen ja kehon tilaa, jossa fyysisen oireen aiheuttaja on psyykkinen. Oireet voivat olla tavallisia mutta selittämättömiä vatsakipuja, päänsärkyjä, aineenvaihduntaongelmia, huimausta ja muita kehon kiputiloja. Oleellista on, että oireet ovat todellisia eivätkä teeskenneltyjä, vaikei kyseinen henkilö osaa löytää niille syytä. (Martin & Kunttu 2012)

3.2 Työuupumukselle altistavat ulkoiset tekijät

Terveyskirjaston artikkelissa kerrotaan, että uupumuksen taustalla on yleensä alun perin motivoitunut työntekijä ja epäedulliset työolosuhteet työhyvinvoinnin kannalta. Tilanteesta kehittyä uupumus, koska tilanteeseen ei löydy ratkaisua, eikä ole ratkaisukeinoja tilanteen selvittämiseksi. Terveyskirjastossa mainitaan, kuinka työuupumus kehittyä työn ja sen tekijän välisessä vuorovaikutuksessa, jolloin siihen johtavia tekijöitä on molemmissa. (Ahola ym. 2018.)

Uupumuksen liittyvistä työolosuhteista mainitaan liialliset työn vaatimukset suhteessa tavoitteisiin ja aikatauluun yhdistettynä resurssien joustamattomuuteen ja puutteelliseen esimiestukeen. Työn määrää korostetaan, kuten myös rooliristiriitoja, sekä työnkuvaepäselvyyksiä. Lisäksi mainitaan vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, olematon tai vähäinen sosiaalinen tuki. Listan lopulla ovat koettu epäoikeudenmukaisuus, työn ennakoimattomuus ja epävarmuus työtilanteesta. (Ahola ym. 2018.)

3.3 Työntekijän uupumukselle altistavat tekijät

Työntekijän uupumukselle altistavia tekijöitä voivat olla liialliset itselle tai työlle asetetut vaatimukset sekä velvollisuudentunto, vaikeus tunnistaa ja ilmaista tunteita. Mielenkiintoista Terveyskirjastossa oli myös termi matala koherenssin tunne, eli maailman hahmottaminen heikosti ymmärrettäväksi ja hallittavaksi sekä merkitykselliseksi. Altistavina tekijöinä mainitaan myös yksittäisen työntekijän ja työyhteisön vähäiset tai haitalliset tavat ja keinot ratkaista stressitilanteita. Lisäksi mainitaan taukojen laiminlyönti, työpäivien jatkuva venyminen ylimitoitettun työtaakan johdosta, sekä alkoholin käyttö rentoutumiskeinona. (Ahola ym. 2018.)

3.4 Stressi

Stressi on työntekijän kokemaa painetta erilaisissa tilanteissa. Liiallisena se heikentää työhyvinvointia ja kauan jatkuneena sillä negatiivisia ulottuvuuksia terveyteen. Stressiä on kahdenlaista, kasautuvaa sekä piristävää eli toimintakykyä ylläpitävää. Haaste-sanalla usein tarkoitetaan toimimista piristävän stressin kautta. Stressin on hallitsemattomana ja pitkäkestoisena huomattu helposti aikaan saavan psykosomaattisia oireita, mikä on kiireessä yleistä. Tuolloin stressi jää huomaamatta. (Hyppänen 2009, 160.)

3.5 Kyynistyminen

Terveyskirjaston mukaan kyynistyminen määritellään oman työn merkityksen epäilyksi ja sen myötä mielekkyyden kokemuksen katoamisesta. Huomattavaa on, että vastoin yleistä luuloa, kyynistyminen on puolustuskeino vaikkei tilanteessa. Oman työn mielekkyyteen vaikuttaa aliarvostus ja joutuminen toimimaan omaa arvomaailmaa vastaan. Terveyskirjastossa todetaan armollisesti: "Kyynistyminen toimii eräänlaisena puolustuskeinona mahdottomassa työtilanteessa, mutta se ei ole tahdonalainen valinta." Tämä sotii sitä käsitystä vastaan, että kyynisyys olisi oma valinta tai asennevamma. Tämä selittää paljon sitä, että kun kyseessä on intohimoala, niin vastavuoroisesti miksi kyynisyyttä esiintyy. Lopuksi todetaan: "Ihmissuhdetyössä kyynistyminen saattaa ilmetä myös suhteessa asiakkaisiin, esimerkiksi mekaanisena suhtautumisena, kun taas muissa töissä se ilmenee lähinnä suhteessa työhön ja sen merkitykseen." (Ahola ym. 2018.)

Voiko siis itseään tai kollegaa ymmärtää paremmin kyynisyyden kynnyksellä. Kyseessä ei olekaan asennevikainen ihminen, vaan työympäristössä on ongelma. Jos näin on, se tarkoittaa aivan uutta näkökulmaa kyynisen ihmisen kohtaamiseen esimiestasolta.

3.6 Uupumus sen kokeneen terapeutin sanoin

Terapeutti Tommy Hellsten on itse kokenut työuupumuksen. Hän määrittelee Helsingin Sanomien haastattelussa väsymyksen ja uupumuksen eron seuraavasti: Uupuminen eroaa väsymyksestä siinä, että se on psyykinen tila, kun taas väsymys on fyysinen tila. (Kallionpää 2018.)

Hellstenin mukaan uupumuksessa on neljä vakavaa merkkiä. Yksi vaaran merkki on Hellstenin mukaan se, että kieltää oman tilansa. ”Ilmiö on samanlainen kuin päihderiippuvuudessa: Sinulla ei ole sairauden tuntoa. Jatkat pysähtymättä. Joudut liukumäkeen, jossa alat kadottaa yhteyden itseesi.” Toinen tunnusmerkki on yksioikoinen, monomaaninen elämä. ”Teet samaa asiaa, kunnes hukut siihen. Energiaa ei riitä mihinkään muuhun. Et ulkoile, et harrasta, et jaksa pitää yhteyttä ystäviin. Kolmas uupumisen merkki on se, että intensiteetti saa korvata intimitetin. ”Elät kroonisessa viireystilassa, joka ajaa kaiken yli. Sinulla ei ole kykyä läheisyyteen, koska et oikeasti ole paikalla. Sinä vain teet ja suoritat, eikä sinulla ole kontaktipintaa muihin ihmisiin.” Neljäs merkki on Hellstenin mukaan se, että hyvien tekojen tilalle tulevat hyvät aikomukset. ”Sinulla ei ole kykyä läheisyyteen, koska et oikeasti ole paikalla.” ”Perustelet itsellesi, että huomenna alat huolehtia kunnostasi, läheisistäsi ja ystävyys-suhteistasi.” (Kalliopää 2018.) Pidän Hellstenin kommentteja arvokkaina, sillä ne tuovat yhden näkökulman siihen, miten uupumus ilmenee henkilökohtaisella tasolla.

4 Työuupumus AV-alalla

Terveyskirjaston mukaan vuonna 2011 noin neljäsosa työssäkäyvistä suomalaisista kärsi lievästä työuupumuksesta ja kaksi prosenttia vakavasta uupumuksesta. (Ahola ym. 2018.) Miten av-ala tai alan freelancerit vertautuvat tähän ja mitkä alan piirteet siihen vaikuttavat?

4.1 Ongelmakohdat freelancer-työn kannalta

Yleisiä ongelmakohtia av-alan freelancerille ovat päivittäisen lähiesimiehen puute, usein vaihtuva työyhteisö, esimerkiksi uusi produktiokohdainen työryhmä, vastuu yksin omasta osa-alueesta. Esimiestyö on freelancerin osalta itsensä johtamista.

Kekäläinen mainitsee tutkimuksessaan av-alan ongelmakohdiksi epäsäännöllisen vuorotyön ja työpäivien pituuden. (Kekäläinen 2018.) Kun työuupumusta ei luokitella sairaudeksi, on vaarana, että siitä tulee vain työntekijän oma rasite. Kasautuminen, pikkuhiljaa kertyminen onkin uupumuksen salakavalimpia puolia.

4.2 Toimeentulo

Työuupumuksen yleinen ongelma on, ettei sitä ole lääketieteessä luokiteltu sairaudeksi. Ja koska työuupumusta ei ole määritetty sairaudeksi, freelancerin tai yrittäjän voi olla

vaikea saada sairauspäivärahaa Kansaneläkelaitoksesta ilman diagnosoitua masennusta tai ahdistuneisuutta. (Ahola ym. 2018.) Omavastuu-aika on yleensä sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän päivää. Sairaspäivärahan suuruus on noin 60 prosenttia vuositulosta. Laskukaava on lähes sama freelancerilla ja yrittäjällä. (Kela 2012.)

Vakituisessa työssä toimeentulo työuupumuksen osalta on helpompaa. Uupumus ilmoitetaan diagnoosin yhteydessä lisäkoodilla, mutta varsinainen sairausloman syy on jokin muu, ahdistuneisuus yms. Työnantaja maksaa sairausajan palkan sairastumispäivältä ja sen jälkeisiltä yhdeksältä arkipäivältä. (Työsuojeluhallinto 2021a.)

4.3 Seuranta työkentällä, lähi- ja päivittäisesimiehen puute

Av-alan työt ovat usein projektiluonteisia ja -vetoisia. Johtaminen ja esimiestyö keskittyvät siihen, että tapahtuma saadaan aikaiseksi, jolloin esimiestyötä ei varsinaisesti edes ole. Kyseessä on siis usein projektijohtamista, eivätkä esimiesasemat ja -vastuut välttämättä ole selviä tai niitä ei ole ollenkaan. Kaikki hoidetaan pois ja siirrytään seuraavaan, usein jopa eri työporukassa ja -paikassa. Teatteriproduktiossa ohjaaja, näyttelijät ja teknikot saattavat kaikki olla freelancereita ja ainoastaan taiteelliset vastuualueet ovat selkeät tai puhuttu läpi. Av-alalla itsensä johtamista on siis tehty jo pitkään.

4.4 Deadline

Monen tapahtuman taustalla on "kello yhdeksäntoista sääntö" eli deadline on samana iltana yleisön päästessä katsomoon tai juhlatilaan, eikä töitä voi tulla aamuyhdeksältä jatkamaan. Ja vielä korostettuna deadlinen saavuttaminen vasta mahdollistaa esityksen alkamisen. Deadlinen ylittäminen ei siis muista aloista poiketen aikaansaa lepoa, vaan kello yhdeksäntoista alkaa show ja varsinainen työvuoro. Onko deadline vasta silloin kun näyttämö on siivottu, kalusto takaisin hyllyllä ja ovi suljettu? Ja seuraavalla keikalla, seuraavana päivänä tilanne on jälleen sama.

4.5 Asiakas

Kuka on freelancer-roudarin asiakas? Metropolian kurssilla psykologi, MA Lauri Lukka esitti kysymyksen: Kuka on asiakas?

Joten kenelle freelancer-roudari on vastuussa työstään? Kuka on asiakas? Onko asiakas yleisö vai työhön kutsuja esimerkiksi teatteriproduktion tuottaja, tuttu ohjaaja, valosuunnittelija, oopperajuhlien tekninen tuottaja. Raja on häilyvä.

Jo pelkästään teknisen suorituksen kannalta roudari vastaa siitä, että esiintyjällä on turvallista esittää taidettaan lavalla: Ettei verhojen takana pimeässä artisti ei kompastu savukoneeseen tai lavahakukaapeliin. Samaten lavalla, esitys kuuluu ja näkyy yleisölle parhaalla mahdollisella tavalla olosuhteisiin nähden. Joten tästä näkökulmasta roudari on palvelusuhteessa artistiin, jonka palkkalistoilla saattaa myös olla vakituisena kiertuehenkilökuntana tai esityspaikan puolesta.

Lisäksi tulee vielä yleisö, maksaja. Se jonka läsnäolosta ja tyytyväisyydestä riippuu toimeentulo. Roudari on myös alisteinen yleisölle, katsojalle. Vaikka pääsylippu sisältää lupauksen vain artistin taiteesta, se silti tarvitsee monessa tapauksessa esitysteknisen henkilöstön vastuunottoa.

Kaiken tämän päälle tulee vielä se, että mahdollinen esimies on työhön kutsuja eli asiakas, jolle ei tule paljastettua kaikkea, esim. mahdollista uupumusta.

On siis erittäin mahdollista, että roudari kokee olevansa vastuussa työpanoksellaan esityksen teknisestä, tuotannollisesta ja taiteellisesta osasta tilaajalle, artistille sekä yleisölle.

Väitän että tässä juuri on alalla tunnollisesti työskentelevän roudarin kultainen ydin ja uupumuksen miina; av-alalla otetaan vastuuta kokonaisuudesta, itse esityksestä. Siinä ei kuitenkaan olla itse tuottamassa sisältöä vaan tukemassa ja mahdollistamassa sisällön syntyä ja esilletuloa.

Asiakas voi myös olla itse elämys: tapahtuma tai taide. Tällöin työstä saatava onnistumisen tunne on ainoa merkittävä mittari, ja ollaan intohimon ja sen täyttymyksen, eli intohimokorvauksen ytimessä.

4.6 Esimies työnantaja- tai asiakassuhteessa

Freelancerin esimieskokemuksen hämärtää palkanmaksuketju. Vuoden aikana saattaa olla kymmeniä eri työkeikkoja, -tehtäviä ja -yhteisöjä. Jokaisella kerralla käydään sanaton tunnistelu, arvottaminen jo budjettitasolla mihin bändillä, taideyhteisöllä on

varaa tällä keikalla, kiertueella, onko palkattu henkilö taloudellisesti oikea. Sen lisäksi tulee taiteellinen ja tekninen osuus, roudarista riippumaton tarpeen määrittely, osaaminen kyseiseen työtehtävään sekä lisäarvon tuominen kyseiseen esitykseen.

Tapahtumatekniikkayrityksen resurssivastaava on tavallaan "vastuuton" esimies: hän palkkaa keikalle. Mutta ei välttämättä ole niin tuttavallisessa suhteessa, että saattaisi ymmärtää roudarin psykosomaattista vatsakipua. Palkkaaja on enemmänkin tilaaja/asiakassuhteessa, joka hakee tekijää tehtävään ja odottaa onnistumista.

Tilanne on siis aivan sama, on kyseessä freelancer tai pienyrittäjä: työhön kutsuja on asiakas, jonka toiveet tulee täyttää. Siitä seuraa, että voiko työoloja ja aikatauluja arvostella, vai ollaanko tuolloin asiakkaana olevan esimiehen vastuualueella ja armoilla?

4.7 Työn ruuhkautuminen

Freelancerin kalenteri harvoin täyttyy tasaisesti. On yleistä, että alkuvuosi hissutellaan ja marraskuussa tehdään kolmekymmentä yli kaksitoistatuntista työpäivää. Hiljaisena aikana saattaa olla vaikeuksia toimeentulossa ja ruuhkaisempana aikana ajankäytössä levon suhteen. Lisäksi tapahtumien alkamisajankohtaa kohti mentäessä työpäivien pituus alkaa kasvaa. Nämä seikat lisäävät ulkopuolisina seikkoina työn kuormittavuutta.

4.8 Työn kasautuminen

Kun hyvä tyyppi on työkeikalla, hän on optimistapauksessa ripeä, yhteistyökykyinen, ilmanpiirinkohottaja ja taiteellisesti lahjakas. Tuolloin hän saa paljon töitä, lisää keikkoja ja siten kerryttää itselleen lisää liksaa. Tästä voi alkaa positiivinen kierre, kun tulot vakautuvat ja osaa ennustaa hiljaiset jaksot. Menot mukautuvat tuloihin ja seurauksena kulut kasvavat. Ja kun kulut kasvavat, niin tarvitsee koko ajan enemmän keikkoja, jotta saa pidettyä kulut maksettuna. Seurauksena pitää olla ehkä entistä ripeämpi, yhteistyökykyisempi ilmapiiirinkohottaja, joka on lisäksi vielä taiteellisesti jälleen lahjakkaampi.

4.9 Roudarin toimeentulo

Työkentän ja työn pirstaloitumisen vuoksi roudarin täytyy itse seurata, onko saanut kaikista keikoista palkat ja päivärahat. Kokemuksen myötä kertyy lisää stressiä, jos joutuu usein produktion aluksi ensin perustelemaan esimerkiksi harjoituspäivien palkan

tarpeen, teknisen työn vaatiman rakennusajan suhteessa esityksen pituuteen. Entä jos ei tiedä kaikkea resursointiin liittyvää, mutta pitää jo osata kertoa palkkatoiveensa? Tuolloin työpäivän pituus kasvaa, koska haluaa hoitaa työnsä hyvin. Tai ennalta-arvaamattoman viivytyksen johdosta pitää työskennellä nopeammin ja tehdä oikaisevia ratkaisuja.

Entä keikan jälkeen, julkisten tahojen palkanmaksu on varmaa, mutta tapahtuu tietyllä syklillä, itsenäisten produktioiden tai yritysten tavat voivat hyvinkin poiketa toisistaan.

Ne työnantajat ja tahot, jotka maksavat avoimesti ja ilmoittamassaan kohtuullisessa ajassa saavat helpommin freelancer-työntekijöitä.

4.10 Työn monet kasvot

Av-alan erityispiirre on ehdottomasti sen monipuolisuus. Lompakon ulkopuolinen sisältö voi tulla taiteellisessa yhteisössä mukana olemisesta, esittävästä taiteesta itsestään, teknisten laitteiden ja järjestelmien kiehtovuudesta, tuotannollisista seikoista, ideasta valmiiksi saattamisen mielenkiintoisuudesta. Sekä tietenkin valon, äänen ja kuvan mahdollisuuksien käyttämisestä työvälineenä tukemassa esittävää taidetta tai jopa olemalla itse sisältö.

Kipinän voi saada niin eri musiikkilajeista, teatterista, oopperasta, taidenäyttelyistä, julkisivuvalaisuksista. Mistä tahansa missä av-tekniikalla päästään tekemään sille ominaista jälkeä.

Roudarin työ voi viedä ympäri Suomea ja tietysti myös ulkomaille. Vuoden aikana voi olla jo lokaatioltaan eri paikkoja, esityksiä, yhteistyökumppaneita ja työyhteisöjä.

4.11 Uupumukselle altistavat seikat

Alan erityispiirteitä, taiteelliset, tekniset tai tuotannolliset, lisäksi monessa mukana olevat taloudelliset resurssit. Nämä kaikki saattavat eri muotoisina, eri kokoisina kääntyä roudarin vastuulle. Taloudelliset seikat vaikuttavat helposti kaluston määrään, aikataulun väljyyteen ja siten lisäävät työtä tekevän vastuuta. Pienemmissä produktioissa tekniikan resursseista päättävä ei ole tekninen taustaltaan, joten vajaaresursointi, johon ei myöhemmin pysty vaikuttamaan on esitysteknikon harteilla.

4.11.1 Psykososiaalinen kuormittavuus

Työuupumuksen syitä löytyy kuormitustekijöistä. Työsuojeluhallinnon verkkosivuilla puhutaan työn kuormittavuustekijöistä. Sivulla kuormitus jaetaan sisältöön, järjestelyihin ja sosiaaliseen toimivuuteen. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Mikä vaikuttaa työn sisältöön? Työn luonne, tehtävä ja sen riittävä monipuolisuus tarvittaessa. Lisäksi tarvitaan yksilöriippuvaiset määrät vapautta ja vastuuta, valppaana oloa ja taukoja sekä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työntekotapaan ja aikatauluun omien resurssien mukaan. Tietomäärän pitää pysyä haltuun otettavana, ettei jää epävarmuutta ja pystyy tekemään työnsä riittävällä tasolla halutussa ajassa. Sisältöön vaikuttavat myös keskeytyksetön työrauha, saa keskittyä silloin kun on erityistä tarkkaavaisuutta vaativa, esimerkiksi luovuutta käyttävä hetki. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Työnjärjestelyihin vaikuttaa työn, työtehtävien suunnitteluun ja jakamiseen, sekä itse työn tekemisen edellytykset. Työtä pitää olla sopivasti, ei siis liikaa eikä liian vähän, kuten myös aikapaineen ja työaikojen huomioiminen kuormituksen vaikuttavuus. Työjärjestelyihin kuuluu työnkuvat ja -jako, sekä tavoitteet ja vastuut. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Sosiaalisen toimivuuden osa-alueita ovat yksin tai ryhmässä työskentely ja ennen kaikkea niiden oikea suhde työnkuvasta riippuen. Muista kohtia ovat yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivuus sekä riittävä ja tarpeellinen tiedonkulku. Lisäksi työntekijän saama kollegoiden ja esimiehen tuki ja tasapuolinen kohtelu. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Työsuojelun sivuilta on helppo poimia, miten av-alan roudareiden työsisällön kuormitustekijät ovat haitallisia. Työ on sirpaleista, valppaana olo on jatkuvaa, keikan aikana huomion keskittyminen ja reagointi moneen asiaan kuluttavaa, taiteelliset pyrkimykset haastavia tuotannon ja resurssien keskellä. Sekä tietomäärän kasassa pitäminen pelkästään omissa käsissä tai tiedonkulku työryhmän sisällä.

Työsuojelu-sivujen luettelosta voi nähdä miten freelancer on monesti vastuussa työhön liittyvistä järjestelyistä. Työn määrää ja aikapainetta asiakkaat tai yhteistyötahot eivät ehkä edes ymmärrä. Työaikaan liittyvät haittatekijät summautuvat myös ei-freelancereille: roudarin työ on rankimmillaan kolmivuorotyötä yhdessä vuorossa. Se sisältää tietysti yötyön ja keikkojen vaatimat mahdolliset ennakkovalmistelut sekä

mahdolliset laskuttamisesta puuttuvat työmatkat tai siirtymiset kiertueilla. Psykososiaalista kuormaa lisäävät työjärjestelyihin mahdollisesti kuuluvat epäselvät vastuut ja työnkuvat sekä ulkoa annetut tavoitteet. (Työsuojeluhallinto 2021b.) On mahdollista, että roudari on työryhmän ainoa jäsen, joka tietää mitä esitys tai kiertue vaatii teknisesti tai jo pelkästään aikataulullisesti, muttei ole mukana päättämässä resursseista.

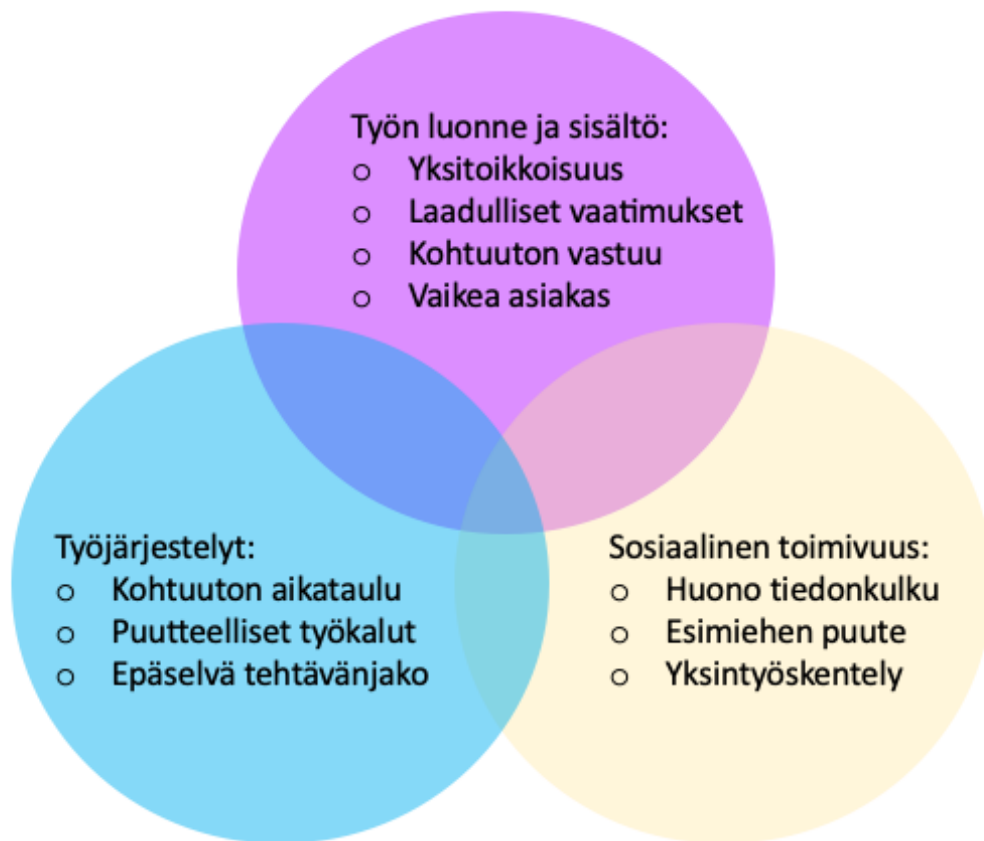
Kuormitusta lisää tieto, että jos työntekijä jää pois, ei ole ketään muuta hoitamaan duunia. Keikalla ollaan selkä seinää vasten, harvoin jos koskaan on mahdollista edes ajatella tulevansa huomenna tekemään loppuun, jos tänään ei ehdi.

Kuormittavuuden kolmantena osiona ovat sosiaalisesti haittaavat tekijät. Yksinyrittäjän ja freelancerin työskentely on helposti yksinäistä myös fyysisesti. Sosiaalinen ja fyysinen eristäminen voi olla tahallista, olosuhteista johtuvaa, mutta myös tahatonta ymmärtämättömyyttä. Kuormaa lisäävät myös toimimaton yhteistyö, vuorovaikutus ja huono tiedonkulku. (Työsuojeluhallinto 2021b.) Kiertueilla ja keikkaelämässä esimiehen tai työtovereiden tuki voi olla puutteellista ja perustua pelkästään viestimiin kuten WhatsAppiin tai sähköpostiin. Yritystapahtumissa huono tiedonkulku ja esimiehen läsnäolon puuttuminen voi korostaa asiakaspinnassa tapahtuvaa kuormitusta.

Työsuojelun artikkelissa mainitaan vielä häirintä ja epäasiallinen, tasapuolisen kohtelun vastainen tai peräti syrjivä kohtelu psykososiaalisena rasitteena. (Työsuojeluhallinto 2021b.) Epäasiallista kohtelua saattaa tapahtua tilaajan toimesta esimerkiksi artistin ja tekniikan ryhmän eriarvoisena kohteluna.

4.11.2 Psykososiaalisen kuormittavuuden yhteisvaikutus

Suurin riski uupumiselle on tietysti näiden kolmen osion yhteisvaikutus. Ja kun yhtälöön lisätään vielä aikajana ja sen kumulatiivinen vaikutus, on ymmärrettävästi vaikeaa nimetä selkeää yhtä syytä mahdolliselle työuupumukselle.



Esimerkki työn kuormittavuustekijöistä yhden miehen pakettiautokeikalla

Mitä jää keskiöön, kun kaikki kuormitukset vaikuttavat yhdessä? Ja miten siinä kohtaa havainnoida syyt, irrottaa ne johtuvan pelkästään työntekijästä?

4.11.3 Innostus, adrenaliini ja flow

Työuupumus voi olla myös yksi innostuksen seuraus. Kynttilän polttaminen myös kyljistä on luonnollinen seuraus monipuolisen ammatin välittömässä palkitsevuudessa.

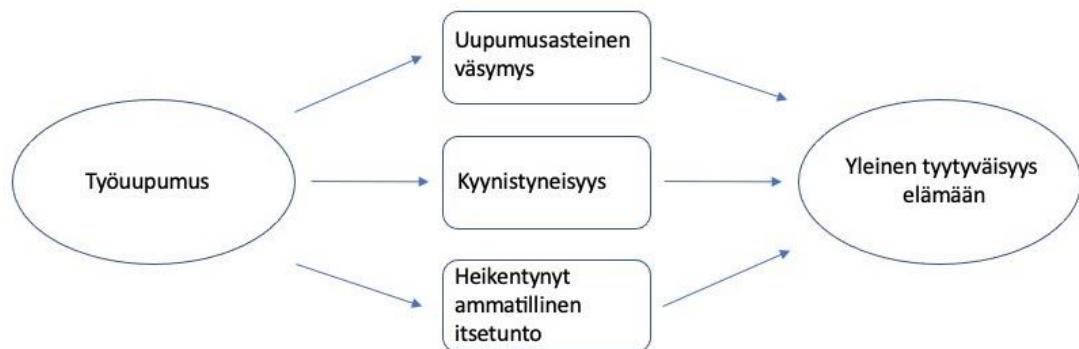
Flow-tila eli optimaalinen kokemus (Csikszentmihalyi 1990, 68.) on alalle yleistä sekä suunnittelussa että operoidessa. Intohimokorvaus eli henkinen palkkio toteutuukin parhaiten flow-tilassa, joka Csikszentmihalyin kirjassa määritellään oivallisesti optimaaliseksi kokemukseksi. Siten on helposti ymmärrettävissä av-alan ylivahva työnimu. Kun jarrupoljin ei pysy vauhdissa mukana, ihminen uupuu eikä ymmärrä edes

välttämättä miksi. Tilanteesta voi seurata psykosomaattisia oireita, vaikka missään ei ole vikaa.

Tilanteen kääntöpuolena on vahvan henkisen palkkio luonne, silloin kun on tehnyt kaikkensa ja ottanut viimeisen ylimääräisenkin askeleen ja kokee epäonnistuneensa. Kun ei voi ymmärtää, että joskus hyvä riittää vaikei siltä tunnu.

4.11.4 Heikentynyt ammatillinen itsetunto

Jokainen ammattilainen tekee virheitä. Virheistä seuraa, että yrittää seuraavalla kerralla enemmän. Kun intohimokorvaus jäävät saavuttamatta, kierre syvenee ja virheet kasvavat suuremmiksi. Koska saavutukset eivät ole mitattavissa, vaan ovat intohimokorvauksen kaltaisia tuntemuksia, vertailukohtaa ei ole. Pian keskittyy virheisiin ja puutteisiin onnistumisten sijaan ja työn nautittavuus kärsii. Pikkuhiljaa kyse on kierteestä. Kierteen ytimessä ollessaan sitä ei tajua. Virheet kasvavat itseään suuremmaksi. Jaksaminen heikkenee, kun ei inspiroidu ja onnistu. Seuraavalla kerralla työ stressaa jo etukäteen ja kunnianhimo ei täyty. Tuntuu ettei osaa. Ulkopuolisen on vaikea ymmärtää tätä kierrettä, kun kaikki näyttäisi olevan hyvin.



Työuupumuksen seuraukset (Hakanen 2004.)

Jari Hakasen Työterveyslaitokselle kirjoittama Työuupumuksesta työn imuun selittää hyvin miten työuupumuksen eri osa-alueet summautuvat. Kuormittavuustekijät kun jatkuvat niin seurauksena ovat väsymys, kynnistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto, sekä niiden jälkeen yleinen tyytyväisyys elämään. (Hakanen 2004.)

4.12 Uni osana vuorokausirytmää

Terveyskirjaston verkkosivuilla psykiatrian erikoilääkäri Timo Partonen kertoo vuorokausirytmien ja tiiviin työrytmien vaikutuksista henkiseen jaksamiseen. Unen ajankohdan määrittelee sisäinen vuorokausirytmä ja valvoessa kertynyt unipaine. Vuorokausirytmä on määräävämpi, sen perusta on sisäinen keskuskello, tahdistin joka synnyttää ajankohdat milloin voimme nukahtaa väsyneinä ja herätä virkeinä. Keskuskelloa voimakkaimmin tahdistaa valoisan ja pimeän vaihtelu. Partanen kertoo lisäksi miten jatkuva kahden tunnin univajaus vastaa viikon jälkeen yhden yön valvomista. Lisäksi vaativia työtehtäviä tehdessä suoriutuminen heikkenee 24 tunnin valvomisen seurauksena yhtä paljon kuin yhden promillen humalatilassa. (Partonen 2019.)

Roudareiden työ on vahvasti iltapainotteista, silloin kun yleisö on viettämässä vapaa-aikaansa. Tilaisuudet ovat pääosin illalla, joiden jälkeen on joko purku ja siirtyminen seuraavalle keikkapaikalle tai kotiin. Sisäistä keskuskelloa avittavat valon ja pimeän vaihtelu puuttuu esimerkiksi pimeässä teatterissa harjoituskauden aikana. Lisäksi räsitus aiheuttaa heikot ruokailurutiinit sekä epätasälliset nukahtamis- ja heräämisajat. Keikkatyössä levon ja ruokailun epäsäännöllisyys on siten myös omiaan sekoittamaan sisäistä kelloa. Jo pelkän vuorokausirytmien säännöllisyys on hyvä pitää mielessä pohdittaessa lepoa kiertueen tai tiiviin harjoituskauden jälkeen.

4.13 Vapaa-aika

Ammattitaitoa vahvistavien virikkeiden saaminen on vaikeaa, sillä kun olisi mahdollista mennä konserttiin tai teatteriin on itse monesti töissä. Epäsäännölliset työajat rajoittavat sosiaalisia kontakteja. Vapaa-aika kuluu niiden tuttujen kanssa, joilla on vapaata samaan aikaan, eli työkavereiden. Ulkopuolisen on myös vaikea ymmärtää, miksi roudarin työ on niin tärkeää, että perhejuhlat ja harrastukset jäävät sivummalle.

5 Haastattelut

5.1 Haastattelujen alustus

Haastateltaviksi valikoitui yhteensä neljä av-alan ammattilaista, miehiä ja naisia. Heillä oli kullakin kokemusta alalta yli kaksikymmentä vuotta. Kaikki heistä olivat olleet tai olivat

edelleen esimiehiä, kahdella oli myös yrittäjätaustaa. Halusin haastatella av-alan esimiehiä kysyen freelancereiden kohtaamia uupumusten syitä.

Päädyin kahdenkeskisiin haastatteluihin kvantitatiivisen tutkimuksen sijaan johtuen halustani sukeltaa syvemmälle esimiesten kokemusmaailmaan. Haastattelujen avulla pystyin myös kohtaamaan paremmin näkökulmia ja oivalluksia, joita en olisi itse kysymysten asettelussa osannut ajatella. Halusin kuulla työuupumusten synnystä ja niiden taustoista. Työuupumuksesta on saatavilla helposti tietoa median ja kirjallisuuden kautta, mutta halusin tarkempaa tietoa ja vahvistusta av-alan monikerroksisten työnkuvien ja vastuiden johdosta. En etukäteen tiennyt paljoakaan haastateltavien omista työuupumuksista.

Haastateltavien nimet pidän mainitsematta ja varmuuden vuoksi myös sukupuolen. Joissain vastauksissa sukupuoli näkyy, mutta yksittäisessä kommentissa sillä ei suuremmalti ole merkitystä, eikä näin ole pelkoa henkilöllisyyksien paljastumisesta.

Varsinaiset haastattelutilanteet olivat syvälle tunne- ja kokemusmaailmaan sukeltavia, ymmärrettävästi tunnelmaltaan välillä erittäin herkkiä ja samalla ilahduttavan avoimia.

Haastattelut tehtiin kahden kesken ja kysymykset olin lähettänyt etukäteen sähköpostitse.

Opinnäytetyössäni haastateltavia ei ole nimetty peitenimillä erikseen. Olen käyttänyt vain kehenkään persoonaan viittaamattomia lainauksia. Syynä alamme pienuudesta johtuva helppo tunnistettavuus henkilöiden suhteen. Tällä haluan suojella erityisesti omaa henkilökohtaista työuraansa avanneiden henkilöiden yksityisyyttä. Toinen seikka on vahvat viittaukset työpaikkoihin ja esimiehiin, enkä halua saattaa niitä yksipuoliseen valoon.

Haastatteluissa ilmenneet tapahtumat ovat esimerkkejä työuupumuksesta ja sen seurauksista. Siksi mahdollisimman hyvä tunnistamattomuus on etu, ja ennen kaikkea näin pystyy keskittymään tämän opinnäytetyön aiheeseen. Haastattelujen vastaukset on teemoitettu olennaisimpien otsikoiden alle.

5.2 Haastateltavien taustat

Ymmärrettävästi en kerro tarkalleen henkilöistä yksi kerrallaan. Kaksi heistä oli teatteritaiteen maistereita, valmistuneet Teatterikorkeakoulun valo- ja äänitaiteen laitokselta, yhdellä oli kaupallinen koulutus ja yhdellä alan ammattikorkeakoulututkinto. Yhteistä heille oli se, että kaikki ovat tehneet design- tai suunnittelutyötä ja jotkut tekevät edelleen. Kaikilla oli esimiestäustaa, sekä osalla tuotantosuunnittelu kuului vahvasti työnkuvaan. Kaikki haastateltavat olivat tehneet alalle tyypillisesti freelancerina töitä sekä ns. hanskakäsihommia, eli täyttivät määritelmän roudarimoniosaajasta.

Kokemusmaailmaan kuului yhteiden mukana kiertämistä, teatteritöitä, musiikkifestivaaleja, Suomessa ja ulkomailla, kuten myös muun taiteen kanssa kiertämistä Suomessa ja maailmalla kaikilla mantereilla.

Työnantajina oli ollut eri kokoisia yrityksiä, myös kansainvälisiä, erilaisia kulttuuritaloja, vapaita taideryhmiä, aliurakointiketjuja ja projektikohtaisia kiinnityksiä tanssiryhmiin, sirkukseen, teattereihin tai oopperaan.

Haastateltaville oli yhteistä vahva vastuunotto omasta työstään taiteen, kulttuuriesityksen tai tuotettavan tapahtuman suhteen, sekä suuri ymmärrys, alaa, taidetta, alaisiaan ja kollegoitaan kohtaan.

5.3 Uupumus kyselyn perusteella

Kolme haastatellusta oli kokenut diagnosoidun työuupumuksen oman työuransa aikana. Osa jopa kaksikin kertaa. Uupumusta kokematon tosin kommentoi, ettei ole "virallisesti", sillä ei hakenut sairauslomaa, eikä siten saanut diagnoosia. Yhden vastaajaan lääkärin diagnoosi oli "voimakas fyysinen stressireaktio".

Uupumus ilmeni ulkoisesti haastatelluille eri tavoin: romahtamisena aamupalaverissa tai painajaisina. Yksi vastaajista vietiin sairaalaan, koska epäiltiin sydänkohtausta. Uupumus ilmeni yhdessä tapauksessa huomaamattomana työpaikalta poistumisena lääkärin kautta sairauslomalle.

5.4 Oireet

Työuupumuksen kohdalla oireista puhuminen on hankalaa, sillä uupumus ilmeni haastattelujen perusteella niin monin eri tavoin ja eri asteisena. Haastatteluissa selvisi erilaisia määritelmiä uupumukselle: Yksi oli se, että kun normilepo, yöunet eivät enää auta, väsymys on niin fyysistä ja psyykkistä ja ”ymmärretty että nyt on käyty liian pitkällä”. Toinen ilmenemismuoto oli, että väsymystila oli niin kova, ettei pystynyt toimimaan enää töissä ja merkittävää oli, ettei myöskään kotona perheen parissa. Kolmas oli se, ettei pystynyt enää omin avuin nousemaan uupumuksesta. Sitten oli vielä fyysinen muoto, jossa oma mieli ei enää johtanut kehoa vaan keho alkoi toimia omin päin. Ehkä totaalisin muoto oli fyysisen ja psyykkisen romahduksen samanaikaisuus, jolloin mikään ei ollut enää kontrollissa.

Yksi haastateltavista totesi uupumuksien vertailusta: ”Ei oo koskaan sama, se on jokaiselle ihmiselle eri.”

Eräs merkittävä piirre oli se, että kahdella tapauksesta uupumus mainittiin havaitun jo kotona ennen varsinaista romahdusta. Vaikeus onkin siinä, että tunnistaako itse oireita vai eikö usko niitä. Miten silloin uskoisi toista ihmistä?

Erään haastateltavan työpaikkalääkäri sanoi: ”Jos yöllä herää, se on ok, mutta jos ei saa enää nukutuksi, se ei ole ok. Hommat vituttaa, niin se ei ole ok.” Hän havaitsi itse asian: ”Silloin huomasin, että se mikä ennen oli nastaa ja hauskaa, sitte siitä samasta on tullut vähän niin kuin ongelma. Jos vituttaa ja väsyttää, sitten ei ole hyvin. Ei ole hyvin, jos valojen ajo vituttaa, vaikka ei ole kiire, ei vaan yhtään vähempää kiinnosta se lamppujen hujuttelu.”

5.5 Uupumus vai masennus

Kukaan haastatelluista ei todennut olleensa masentunut. Yhdelle vastaajista oli tehty vastaanotolla testi, eikä masennusta tuolloin todettu. Moni sen sijaan sanoi, että jos tilannetta ei olisi saatu keskeytettyä, niin uupumus olisi todennäköisesti johtanut masennukseen.

Yksi haastateltava totesi: ”Mut passitettiin psykologille, että olenko masentunut. En suostunut ottamaan masennuslääkkeitä vastaan. Lääkäri oli ihmeissään: - Sanot ettet ole masentunut, miks sut passitetaan psykologille? Ethän sä ole masentunut.” Vastaaja

toteaa edelleen: ”Standardoidaan asioita, jos olet uupunut: sun on pakko olla masentunut.”

5.6 Syyt ja syntyminen

Eräs haastateltavista pohti, että ”uupumus syntyy vastuuntuntoisuudesta, haluaa viimeisen päälle hoitaa kaiken niin hyvin kuin mahdollista.” Hän jatkoi että: ”Itse sen itselleen petaa. En syytä ketään muuta. Ei minun olisi tarvinnut tehdä kaikkea itse. Halusin tehdä, sanoin jokaiselle jutulle joo. Halu olla joka jutussa, olla mukana. Kaikki oli niin mielenkiintoista, että halusin olla mukana.”

Toisen haastateltavan mainitsema syy oli intohimo: ”Alalle on tavallista, se on yleistä yhdessä tekemiseen, intohimo.” Intohimon seurauksena kontrolli työn ja levon tasapainon suhteen saattaa pettää myös ryhmätasolla: ”...jolloin ei osata painaa jarrua, kun työryhmästä kukaan muukaan ei paina.” Toinen vastaaja totesikin: ”Intohimouupumus ja väkisin tehdyn työn uupumus ovat eri asioita.”

Eräs ilmenemistapa oli pikkuhiljaa salakavalasti kasaantuva, kun ”(työ)asioita kerääntyy enemmän kuin on aikaa tai ammattitaitoa, kykyä hoitaa.” Ja ”Uupuneena ei pysty ajattelemaan kirkkaasti, joten pelaa varman päälle. Väsyneenä haluaa olla supervarma kaikesta, lisää hallinnan tunnetta.”

Fyysisin ilmenemistapa oli kun ”Maanisella tasolla oleva perfektionisti ei antanut lepoa keholle.” ”Keho kävi adrenaliinilla ja se kulutettiin loppuun.”

Monet haastateltavat kokivat suurimman syyn olevan jollain tavoin omassa itsessä. Se ettei osannut ajoissa painaa jarrua, joko intohimon tai suorituspaineen alla. Tunnollisuus saattoi myös kääntyä itseään vastaan, kuinka ”on oma vika, kun on tunnollinen.” Toinen näkökulma oli kun ”työ vie niin mukanaan, toisin sanoen palo alaan.”

Av-alan erityispiirre on se, että työ vie, päivät ovat pitkiä ja sitä tehdään muun perheen ollessa vapaa-ajalla: ”Meidän ala aiheuttaa kitkaa himassa, huolia lapsista, puolisoista. Varsinkin livepuolella stressaava ympäristö, hyvin harvinaista verrattuna esim. toimistoon, koska tällä alalla olet omasta tahdosta.”

Yksi haastateltava mainitsi uupumukseen johtavaksi syyksi: ”Manipuloiva esimies vetoaa velvollisuuteen, velvollisuuden tuntoon.”

Eräässä työpaikassa oli ”järjetön macho-kulttuuri”, haastateltava kuvaili: ”Mä tein 250 tuntia töitä viime kuussa” ”Mutta mä teinkin kolmesataa!” Samaa vahvisti toinen haastateltava: ”Alalle on pesiytynyt kovan jätkän sankaruus vähän niinku toksisella tavalla. Urakkahommiahan nää on, raja on hiuksen hieno, milloin se kääntyy hienolle puolelle, milloin työntekijä haluaa nostaa egoaan, milloin työnantaja käyttää työntekijää hyväkseen. Siinä on niin kuin kolikon molemmat puolet. Milloin sen työntekijän pitää osata sanoa: Ei se nyt oikein käy. Taannoin juhannusfestivaalilla tehtiin ensin 16h päivä ja sitten purettiin ja sitten kahden tunnin unet ja ajetaan takas (firmaan). Eihän rekkakuski tekis semmosta.”

5.7 Av-alan piirteitä

Av-alalle ominainen intohimoinen suhtautuminen vaikutti vastauksissa suuresti. ”Tehdään pitkää päivää ja pitää antaa itsestään kaikki, mutta sitten työn jälki ei olekaan enää yhtään parempaa.” Toisaalta: ”On karua huomata, ettei jaksa ottaa sitä viimeistä askelta, tehdä sitä viimeistä säätöä, että keikasta tulisi hyvä.”

Ja toisaalta tekniseltä ryhmältä odotetaan samaa uhrautumista kuin design-ryhmältä. ”Teknisen ryhmän intohimo on aivan erilaista kuin suunnittelijoilla. Olen ihmetellyt, miksi menee niin, että myös tekniikalta odotetaan nälässä tehtyä duunia.”

Stressiä ja uupumusta aiheuttavat myös suuret muutokset kuten omistajavaihdokset. Yksi vastaajista vertasi sitä avioeroon, kuinka: ”Yritysostoista seuraa into, sitten pudotaan masennustilaan. On olemassa grafiikoita, miten henkilökunta reagoi yrityskaupoissa. Se on kuin (avio-) ero, monesti tulee psyykkinen eroahdistus, täsmälleen sama sykli.”

Tärkeä maininta oli myös, kuinka ihmiset joutuvat väärään asemaan, jolloin on vaikea itse saada pois ylikuormittavasta positiosta tai että esimieheksi päädytään väärin perustein, jolloin ei osata johtaa alaisia kuormaa jakaen tai ennakoiden. Ja toisaalta: ”Ala on niin pieni ja nuori, ettei ole mitään rakennetta. Esimiehet ovat itse niin uupuneita, että kierto jatkuu. Monet kaverifirmoja, ei ole asiantuntijajohtajia.”

Yksi kommentti oli myös yrityksessä valloilla ollut suunnitelmallisuuden puuttuminen: ”Maanantaina ei tiennyt etukäteen mitä viikolla on tulossa, mitkä tulevat olemaan työajat. Oman perheen kanssa vietetty aika oli minimaalista.”

Eräs haastateltava totesi syyksi uupumukselle: ”Teattereissa on haastavat työajat. Lepoaika päivällä neljä tuntia, ei silloin ehdi edes kotiin. Ei näe edes lapsiaan niiden hereillä ollessa, jos on 12 tuntia päivästä töissä.”

5.8 Kokeminen ja ilmeneminen

Haastatteluissa tuli ilmi, että uupumus koettiin monin eri tavoin, neljän päivän putkeen itkemisestä kävelemisen uudelleen opetteluun. Täytyy korostaa, ettei ole selkeää kynnystä, merkkiä milloin uupumus tapahtuisi ja miten se ilmenisi. Kyseessä on niin henkilökohtaisiin asioihin perustuva seikka ja tietysti ympäristön vaikutukset eri tavoin eri ihmisiin ovat oleellisia.

Juuri työn merkityksellisyyden kokemus koettiin oleelliseksi: ”Kun jää kokematta, että tulee valmista, pohtii että arvostetaanko minun työtäni.”

Vastuu painoi kaikkien vastaajien kohdalla: ”Mulle työuupumus oli kontrollin pettäminen. Asiat valuivat käsistä ja yli äyräiden. Samalla luovutti ja meni maahan. Itkin neljä päivää. Kontrollin menettämisestä on kyse: Kun yrittää pitää asioita hyppysissä, mutta sen menettää kun uupuu.”

”Siitä näki kuormituksen tason, ettei mulla ollut aikaa käydä syömässä. Mutta kaikki muut istuivat lounaalla.”

Eräs kokemus oli ”pullonkaulana oleminen”. Asiat kulkivat yhden henkilön kautta: asiat tulivat ylhäältä tuottajilta ja piti jakaa eteenpäin. Samaan aikaan alhaalta, tekijäportaasta tuli kysymyksiä. Haastateltava ei koskaan päässyt tilanteeseen, jossa edes murto-osa oli tehty. Purki vain akuuteimpia työtehtäviä, mutta ”oli koko ajan myöhässä.” Haastateltava yritti hakea apua, jakaa vastuuta, mutta se ei ollut mahdollista, sillä kyseisessä tilanteessa kun kaikki muutkin olivat ylikuormittuneita, apua oli mahdoton saada.

Eräs haastateltava oli kokenut festivaalikiertueella teatterissa, kuinka ”muutaman kerran teatterin oma teknikko on ollut niin uupunut, että on tipahtanut näyttämön reunalta alas.”

Oli myös omakohtaista heräämistä omaa kehoa kohtaan: ”Kasaan keikkaa, oli olkapää kipee, menin parin päivän päästä lekuriin. Olkapää oli sijoiltaan.”

5.8.1 Henkinen ilmeneminen

Henkisellä puolella uupumus ilmeni siten, että ”syytät itseäsi, olet paska, et riitä.” Päätöksenteon vaikeus, kun asiat eivät ole hallinnassa deadlainien lähestyessä. Pitää tehdä päätös, mutta ”ei halua tuottaa pettymystä.”

Jotkut myöntävät suoraan, että heistä tuli ”kiukkuperseitä” uupuneina, eikä sitä silloin itse ymmärtänyt. ”Fyysisesti aivan liikaa töitä. Olen kokenut sen että kaikki vituttaa ja siinä kun mennään yli, on vaikeampi tulla takas.”

Uupumuksen havaitseminen huomattiin myös vaikeaksi. ”Jos on pieni jengi, kukaan muu ei välttämättä näe uupumusta, ja jos ei itse näe, tunnista, ongelma on valmis.”

5.8.2 Häpeä

Haastattelussa mainittiin häpeä, häpeä siitä ettei pärjännytkään. Kuinka olisi pitänyt pärjätä, vaikka ”pohjalla oli tunne, että olihan tässä kaikenlaista.” Häpeä saattaa nousta, myös jos kokee itsensä hyväksikäytetyksi. ”Tulee semmoinen fiilis, että noita ei oikeastaan kiinnosta mikään muu, kuin että hoidat hommasi ajallaan maaliin.”

Häpeä mainittiin myös sen johdosta, että asiasta oli tullut henkilökohtainen, kun ”työyhteisö oli viallinen.” Kun ”joutuu miettimään sellaisia asioita, että miksi olin niin hölmö tein liikaa töitä, enkä osannut asettaa rajoja.”

Sama rajojen vetämättömyys, suojattomuus aiheutti myös itsesyytöksiä, ”miten ei osannut pitää puoliaan.”

Moni koki epäonnistumista ja riittämättömyyden tunnetta, vaikka työtehtävät saakin hoidettua.

Kollegoiden suhtautumisessakin uupuneeseen oli suuria eroja: ”Riippuu täysin työympäristöstä. Jotkut voi pitää naurettavana, jotkut voi olla empaattisesti.” Tai sitten havaitaan tilanne: ”Kun mä läsähdin, silloin iski aika paniikki firmaan. Yhteistuumin ruvettiin asioiden eteen tekemään jotain.”

5.9 Uupumuksen havaitseminen työyhteisössä

Yksi haastateltava tekee paljon kiertueita ja näkee teattereita ulkopuolisin silmin: ”Omassa tapauksessa on selvä, että talon väki on vastuussa omasta henkilökunnasta, niitten pitää suunnitella työt niin, että ovat riittävän virkeitä. Mun vastuulla on meidän miettiminen ja sitten näiden sovittaminen. Meillä on enemmän valvova rooli, me emme itse suuntaa. Talon väki tekee kaksi vuoroa, kun me teemme vain yhden vierailun. - Suomessa on enemmän kehitettävää kuin maailmalla. Vasta pikkuhiljaa alkaa teattereissa olemaan järkevät työvuorot. Ei tule ulkomailta mieleen, että talon väki ois ollut sipissä. Festivaalin loppupäässä on talon väki ollut aika väsynyttä. Muuten aika harvinaista. Muutos tapahtuu hitaasti, mutta mennään parempaan suuntaa. Pitää olla hauskaa, muuten ei jaksu pitkään. Pitää olla mukavaa, työn tekeminen.”

Eräs haastatelluista vertasi uupumusta liialliseen alkoholinkäyttöön, siihen on vaikea puuttua, kyseessä on niin henkilökohtainen asia. Toinen haastateltava sanoi, ettei aina tiedä työyhteisössä ilmenneen uupumuksen syitä, kotona asiat voivat olla huonosti tai eräässä tapauksessa uupumuksen näkyvät oireet johtuivatkin huumeriippuvuudesta.

Yhdessä kohtaa ilmeni kuinka joillekin kollegoille migreenikohtaus voi olla merkki liiallisesta ylirasittumisesta.

Eräs vastaajista sanoi huomanneensa, ”...kuinka kollegaa alkoi vain vituttamaan kaikki. Tunne siitä, ettei kukaan muu tehnyt mitään ja kyseinen henkilö itse oli avaamassa ovia, oli kahdeksaan asti töissä ja lähetti sähköposteja illalla sen jälkeen. Hän tekee enemmän kuin kaikki muut.”

Harva oli keskustellut uupumuksestaan kollegoiden kanssa. Kuten: ”Ei ikinä puitu mun tapausta kokonaan.”

Ymmärretäänkö mistä uupumuksessa on kysymys? ”En usko. Joo, perusperiaatteen että on liian paljon työtä. Mutta se ei ole niin yksinkertaista. Kyllä ihminen kestää hetkittäistä isoa taakkaa. Mutta semmoinen, ettei ole mitään valoa tunnelissa, ettei ikinä näe että tää ikinä loppuis.”

Huomaako uupumusta toisessa aina? ”Kyllä väitän, että huomaa aina. Milloin se on just tapahtumassa, milloin se jyrkkä nousu romahtaa. Sanoin palaverissa meidän esimiehelle, että kohta me menetetään toi tyyppi. Toi on niin hajalla.”

Uupumuksen koettiin olevan myös työpaikkaan sidoksissa: Onko työuupumus vain henkilön oma ongelma vai koskeeko se koko työyhteisöä? ”Koskee koko työyhteisöä. Usein liittyy työyhteisöön. Meidän työpaikalla oli neljä-viis tapausta.”

Eräs haastatelluista sanoi seuranneensa loppuun palamista vierestä: ”Meillä oli rahoitusministeri, joka käyttäytyi huonosti naisia kohtaan, piti niitä ihan nollana. Siellä oli ihmisiä parin kuukauden jälkeen hakemassa sairauslomaa.”

Useimmat vastaajista näkivät omassa työuupumuksen kokemuksessaan arvokkaana puolena sen, että pystyivät havainnoimaan kollegoissaan tai alaisissaan uupumuksen merkkejä ja auttamaan tarvittaessa.

”Voin heittää, että teet sä vähän liikaa? Duunikaverin asioihin puuttuminen on tosi hankalaa. Kysymys: mitä ne vois tehdä? Empatiaa ja lämpöä? Aina voi varmaan tehdä jotain, jos kokee asiat tärkeäksi. Voit lähettää toisen kotiin, mutta ei se asiaa pidemmälle auta.”

”Jos on itse kokenut, pystyy herkemmin seuraamaan toisesta. Joku pitää kaiken sisällään. Näkee yleisolemuksesta, stressinsietokyvystä pystyykö tekemään päätöksiä. Ei tarvi mennä siihen, että toinen saa hillittömän itkukohtauksen.” Vastasi eräs haastatelluista.

Toinen vastasi samansuuntaisesti: ”Mulla oli nuoria töissä, tukka aina räjähtänyt, pystyin näkee mikä on homman nimi. Kysyin miten menee, toinen räjähti itkuun heti. Olin niin paljon tekemissä, että näki tarviiko toinen sämpylän. Sitä lähenee toista ihan omituisella tavalla. Pystyy lukemaan toista ihan eri tavalla.”

Toisen henkilökohtaiseen elämään on vaikea puuttua. Kynnys on korkea ja lisäksi kun asiaa joskus vielä piilotellaan: ”Henkilö hoiti työnsä, mutta välillä oli kuin maansa myynyt. Et voi siihen asiaan sekaantua. Totta kai jos toinen tekee aloitteen, se on eri asia.”

5.10 Esimiestyö uupumuksessa

Haastatteluissa kysyin haastateltavilta ensin heidän havaintojaan alaistensa mahdollisten uupumusten suhteen. Suorien vastauksien lisäksi sain myös kokemusta ja runsaasti kommentteja heidän omista esimieskokemuksistaan.

Yhtenä seikkana nähtiin alan nuoruus, ei ole olemassa kasvua esimieheksi vaan yrittäjästä tulee huomaamattaan ja jopa tahtomattaan esimies, kysymättä riittävätkö kyvyt. ”Ala on niin pieni ja nuori, ettei ole mitään rakennetta.”

”Kun esimiehestä on tullut kaveri, jonka kanssa käydään kaljalla. Kaverin firma, firma on egon jatke. Jokainen negatiivinen palaute on omistajaa kohtaan syytös. Ei (omistaja) pysty katsomaan omaa toimintamalliaan ulkoapäin, pysty analyttisesti tutkimaan miten firma toimii.”

Vastaavasti erään haastateltavan näkemys isomman yrityksen hr-johtamisesta oli karua: ”En saanut henkistä tukea, ei ollut henkilöstöesimiestä. Yrityksessä oli nuoria tyttöjä HR-asiantuntijoina, ei kokemusta näistä asioista.”

Toisen vastaajan näkemys avartaa eri alalta tulevan esimiehen vaikeutta hahmottaa tilannetta: ”Esimiehellä harmainta aavistustakaan käytännössä mitä mä teen. Esimies ei aina tiedä mitä työnkuvaan kuuluu. Esimiehen esimies ei välttämättä tiedä mitä mun työhön kuuluu.”

Alaisten tunteminen esimiehen tasolta koettiin myös puutteellisena: ”Pitää tuntea työntekijä. Itsellä ei toteutunut. Firmassa oltiin niin paljon tekemisissä, ois pitänyt pystyä näkemään. Työvuorojen seuraaminen on tärkeää, siihen ei tarvita ihmistuntemusta, lukutaito riittää. Esimiehen pitää pystyä, ei yritä ottaa väärällä tavalla kaikkia tehoja irti kaverista. Jos palkattu valosuunnittelijaksi, niin pitää taata että on aikaa luovaan työhön. Varmistaa, että työtehtäviin on tarpeellinen aika, eikä koita hakea väärällä tavalla tehokkuutta. Työntekijä ei saa joutua joustamaan koko ajan.”

Saattoi esiintyä myös epätasa-arvoista kohtelua. Eräs vastaajista kertoi: ”Mä sain tukea esimieheltä. Mutta mun esimies ei samalla hetkellä tukenut samalla hetkellä toista. Kun kuulin sen, en kehdannut kertoa.”

Haastateltavan työuupumus ja esimiehen reagointi siihen vaihtelivat eri tilanteissa: ”Ekalla kerralla ei puhuttu mitään esimiehen kanssa, ja tokalla kerralla puhe oli liirumlaarumia. On se niin henkilökohtainen asia. Syyt sille, että esimiehen kanssa puhuu, siihen pitää pystyä luottamaan, on niin henkilökohtainen asia. On myös sellainen asia, että jos oikeesti haluaa puhua esimiehen kanssa, niin sen jälkeen esimies tietää tosi paljon susta. Voisin kuvitella, että nykyisen esimiehen kanssa voisin puhua, edellisen kanssa en avoimesti. Riippuu niin paljon esimiehestä. Työntekijällä pitää olla aivan

ehdoton luotto esimieheensä. Ja puhuminen on ihan turhaa, jos se ei johda käytäntöjen muuttumiseen. Luottamus on kaksi asiaa, yksi asia minkä kertonut, ei tule väärässä kohtaa vastaan. Toinen: esimiehen pitää auttaa alaista. Pitää olla luotto, että esimies auttaa asiassa. Pitää olla varma, että komppaa mua siinä.”

Toisen alan esimies kulttuurialan talossa osasi haastateltavan mukaan nähdä tilanteen ennakolta: ”Toimitusjohtajalla oli HR-osaamista, ne teki uudelleenjärjestelyitä. Ne näki ettei ole varaa menettää tota hyvää tyyppiä.”

5.11 Miten esimies voisi ehkäistä työuupumusta, mitkä ovat keinot?

”Aikataulusuunnittelu. Se liittyy myös kaikkeen mitä tehdään. Kun tehdään uutta teosta, pitää ymmärtää käytettävissä olevat resurssit ja paketista pitää tehdä semmoinen, että voidaan kiertää. Vuosi-puoltoista aikaisemmin alkaa suunnittelu, sen on pakko alkaa.”

Toinen vastaaja totesi: ”Riippuu tilanteesta, alaisesta. Jos ei ole sulla esimiehenä statusta, että voi kysyä, on mahdotonta kysyä. Jos olet saavuttanut luottamusaseman, tilanne on ihan eri. Lähimmän esimiehen tehtävä on todella tärkeä näissä ympyröissä.”

Yksi vastaus oli: ”Se tulee eteen, että me ei tunneta toisiamme kovin hyvin, on paljon kiinni ihmisestä itsestään. Kyllä esimies näkee ihmisestä, muttei tiedä mikä on homman nimi. Mikä on tausta, onko ongelmia kotona.” Toinen totesi puolestaan: ”Pitää analysoida syvemmältä. Monesti on vaikea erottaa, onko ongelmia himassa, tuodaanko himaongelmia töihin, puretaanko niitä töissä. En pistäis kaikkia työoloihin.”

Myös ennaltaehkäisevänä todettiin: ”Ennakkosuunnittelut pitää olla kunnossa. Vain harvoissa tapauksissa sai tehdä ennakkosuunnittelua. Ennakkotuotanto on halpaa, paikan päällä tehtävä on kallista. Kaikki asiat pitää kuitenkin tehdä paikan päällä. On helpompaa, että joku miettii etukäteen mistä kaapeli vedetään, eikä että kymmenen odottaa, että yksi suunnittelee asiaa.”

Yksi vastaajista painotti uupumuksen ehkäisemiseksi työnkuvien selkeyttä ja työrauhaa: ”Ominen hommien lisäksi ei voi olla muita hommia. Apua voi antaa, muttei se voi olla hyödyntämistä.” ”Miten firmat voi ja haluaako ne työntekijästään huolen, että kun tulee sairaslomalta, pystyykö tekemään lyhyempää päivää. Pienessä firmassa bisnes perustuu siihen, että työntekijästä koitetaan ottaa mahdollisimman paljon irti, että on mahdollisimman tuottava. Inhimillinen ote: Pitäisi Suomessa 2010-luvulla pystyä

tekemään töitä, niin ettei pala loppuun. Voi olla yllättävän vakava asia, saattaa kestää parikin vuotta, että on päässyt palaamaan takaisin työelämään. Voi mennä työ, perhe, terveys ja muutkin samaan syssyyn.”

Yksi näkökulma oli vielä esimiehen havainnointiin työuupumusta kohtaan, onko kyseessä henkilön oma ongelma vai koskeeko se koko työyhteisöä: ”Kyllä se koskee koko työyhteisöä. Kaks näkökulmaa, inhimillinen ja taloudellinen. Sairasloma maksaa aina. Sitte mun hommissa kun mä jäin sairauslomalle, oli sellaisia asioita jotka jäi tekemättä. Ei löytynyt ketään hoitamaan asioita, kukaan ei osannut. Optimi ei ole sama kuin maksimi. On se firma tai työyhteisö, niin jos siellä on uupumusta, ihmiset tekee maksimilla töitä. Pitkällä aikavälillä se ei ole se tehokkain tapa. Ihmiset tekee vääriä töitä, eikä sitä missä ois kannattavimmillaan.”

Toisaalta esimiestyössä oli koettu onnistumisia: ”Mun edessä ei tarvi hävetä, ne soitti mulle myöhemminkin. Siinä hommassa kaikilla on rankkaa, ylämäkee, alamäkee sitten vielä koti-ikävä.”” Tahti on isossa keikkamaailmassa kova. Ei voi mennä folkkarilla formuloihin.”

5.12 ”Miten päästään siihen, että sulla on hyvä olla täällä töissä.”

Haastateltavat pitivät freelancereiden asemaa haasteellisena. ”Freelancerit ovat enemmän vastuussa itsestään. Mitä enemmän informaatiota pystyy jakamaan heille, sen parempi. Läpinäkyvyys on hyvästä, informaatio, aikataulusuunnittelu, se on pienistä asioista kiinni. Kun pidetään huolta tauoista, ruokatunneista, asiat sujuu paremmin.”

Yksi haastateltava kertoi suhtautumisestaan esimiehenä: ”Jos joku tulee pyytää jotain, niin se pitää katsoa. Yritin pitää sellaista luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä. Edellisessä työpaikassa, alaisella pieni lapsi, sanoi ettei enää pystyis tehdä iltoja. Sitten järjestettiin: Miten päästään siihen, että sulla on hyvä olla täällä töissä. Yhdessä salissa oli pelkästään iltoja. Ei ikinä nää kavereita, kun kaverit on päivisin töissä. Toisaalta yksi teknikko, halus tehdä kaikki (bändi-)keikat. Ei seminaareja. Jos ilmapiiri ei ole semmoinen, niin ei voi sanoa. Ensin ollaan keskusteltu mitkä työntekijän tarpeet on ja sovittu yhdessä toimitusjohtajan kanssa. Kun tulee seuraava tilanne, että haluaa muuttaa, niin ei ollut mikään homma saada tunteja täytettyä. Vaatii sen, että työntekijä uskaltaa kertoa. Ettei ole pelon ilmapiiri.”

Eräs oli havainnut, että kunnallisella puolella oli paremmat edellytykset toipua työuupumuksesta kuin yksityisellä puolella. Oli siis kokenut molemmat. Mutta freelancereilta puuttui tukiverkosto kokonaan. ”Pienyrittäjät/freelancerit taloudellisesti jatkuvasti kuralla. Toivottavasti korona (-tilanne) tuo järkeä, että ihmiset ei investoi kaikkea kalustoon vaan itseensä.”

5.13 Onko arvomaailmalla vaikutusta uupumuksen syntyyn?

”Ei ole ristiriitaa. Mitä arvoja kuuluu meidän työyhteisöön? Kaikki ne on helppo allekirjoittaa itse. Perusta, jonka päälle on hyvä rakentaa. Sitten oltais pulassa, jos ei pystyis olee samassa arvomaailmassa. Miks me tehdään? Ymmärrän miks me tehdään (tätä työtä). Ei tule ammattilista itsemurhaa. Paljon paukkuja on laitettu yhteen keikkaan, mutta ymmärtää miksi tämä tehdään, että saadaan esitys pystyyn. Kun samat arvot jaetaan, saa tekemisestä mielihyvöpalkintoa, kun olette samalla asialla. Arvoissa korostuu meidän (työpaikan) yhteisöllisyys.”

Kaksi vastaajaa ei ole kokenut arvomaailmaristiriidoilla olevan merkitystä työuupumukselleen, toinen heistä lisäsi: ”Ei ole ollu kokemusta, mun burnari ei johtunut näistä asioista. Varmasti on arvomaailmoilla vaikutusta. Se on juttu, jos mietit, kaikilla on eri arvomaailma, mutta mihin vetää sen linjan, sen yli ei tarvi suostua. Jos pakotetaan tai määrätään myymään kakkia konvehtina, johonkin on vedettävä se raja. On varmaan ihmisiä, jotka ei osaa tai näe edes rajaa. Kun tein omistajalle selväks mikä on mun arvomaailma, hänen ei tarvinnut puuttua mun tekemisiin.”

Yhden haastateltavan vastaus laajeni huomattavasti: ”Onhan se, muttei välttämättä ole arvomaailmakysymys. Pyritään välttämään uhriutumista. Kyllähän siinä on arvomaailma asiaa. Onhan narsistinen esimies arvomaailmakysymys, jos alaisten hyvinvointi ei ole kauheen ylhäällä. Joo, toisaalta vaikee kysymys. En suoraan tehny omia arvoja vastakkaista hommaa. Jos omistajan tai esimiehen arvomaailmassa työntekijä on hyödyke, silloin on tietyllä tapaa arvomaailmaristiriita. Onhan se arvokysymys, että työntekijä ei tiedä maanantaina tiedä mitä se tekee tiistaina tai keskiviikkona, ei tiedä ehtiikö kускаamaan lapsia harrastukseen. Eihän työnantaja silloin perhettä arvosta. Nuo ovat piilossa olevia arvokysymyksiä.”

5.14 Toipuminen

Toipuminen uupumuksesta tapahtui monin eri tavoin. Yleisin apu oli lepo. Joillekin ”riitti” kahden viikon kotona olo ja asian pohtiminen puolison kanssa, toiselle riitti lepo määrittelemättömän ajan, yhdellä meni useampi viikko, että pääsi eroon oireista: huimauksesta, rytmihäiriöistä ja että sai tasapainoaisin toimimaan normaalisti, että pystyi kävelemään.

Jotkut totesivat kyllä palanneensa liian pian töihin, yhdellä oli syynä päättyvä työsopimus ja uusi työ odottamassa. Toisella taas kova hinku töihin.

Yhden haastatelluista pelasti ”Korona-kevät”: ”Nyt on paljon parempi tilanne, olen saanut palkata kaverin, jonka kanssa jakaa vastuuta. Mulla itse diagnosoitu uupumus, en mennyt lääkäriin. Jos Koronaa ei olisi tullut, tilanne olisi eri. Nyt on saanu mukavasti etäisyyttä. Ilman koronaa ja Akia (nimi muutettu) en tiedä mitä olisi käynyt. Kasvujuttu, firman toiminta ja projektit vaan kasvaa. Mutta ei sitä voi samalla porukalla venyä. En tiedä olisiko ollu kaukana, milloin olisi pitänyt mennä lääkäriin.”

Kaikki haastateltavat ovat jääneet uupumuksensa jälkeen edelleen alalle.

5.15 Mitkä olivat kipukohdat uupumuksen kannalta?

”Uupumus vaikuttaa siihen, ettei saa missään levähtyä. Vapaa-aika mikä on kertynyt, tuntipankkiin ja kiertueelta, sen kaiken vapaa-ajan käyttää lepäämiseen. Se on järjetöntä. Jolloin kaikki muut asiat jää. Tunnistan että ihan pienetkin jututkin tuntuu raskaalta, pitäis pestä pyykkiä, vaikka se on kone joka pesee. Jos asia voi jäädä roikkumaan, niin se taatusti jää roikkumaan. Väitän että uupuminen on helpompaa sinkkuhmisille, että ne unohtaa kokonaan henkilökohtaisen elämänsä. Perhe saattaa muistuttaa, että on muutakin. Sinkulle, ei ole mitään muuta kuin kaikki pyörii työn ympärillä.”

Yksi vastaus oli myös yllättävä, miten uupumus ei näkynyt töissä: ”Oma kipukohtani näkyi kotona ja vapaa-ajalla työn ulkopuolella. Jaksoin tsemputa hulluna töissä ja olla valppaana, mutta kotona olin niin väsynyt etten jaksanut mitään, en esim. jaksanut olla enää läsnä perheen kanssa tai nähdä ystäviä. Toisin sanoen en vapaa-aikana en jaksanut tehdä mitään. Olin ikävä ihminen kotona ja vapaa-ajalla.”

Eräs vastaajista kertoo: "Toinen kerta oli omaa hölmöilyä, vaikka ei tullu esimieheltä tukea eikä ymmärrystä. Koitin käydä koulua (sivutoiminen opiskelija), en paljon, mutta oli takaraivossa. Kävin keikoilla jonkun verran, lisänä sekoilua palkkatöissä. Kyllä se niin kun, kyllä mä sen jälkeen olen selkeesti pyrkinyt vähentää työntekoa ja onnistunutkin. Kyllähän se työn määrä oli järjetön näin jälkeinpäin kun katsoo."

Kipukohta oli yhdessä tapauksessa siis pääosin fyysinen: "Se oli mun keho. Keho petti, tein liikaa." "Syy mun silloisiin burnareihin oli lähinnä krooninen stressi, jatkuvat deadlinet monesta suunnasta ja ympärivuorokautinen pätkäily miten asiat saa lokahtamaan paikalleen ajoissa ilman vaurioita. Kun tuo jatkuu tarpeeksi pitkään niin ei vaan kroppa enään jossain vaiheessa jaksaa." "Aloitin nuorena yrittäjänä, en pitänyt koskaan mitään lomaa. Lomat seurasi sitä milloin lapsella on vapaata. Jos sattui olemaan avopuoliso, niin siirsin lomat siihen milloin niillä oli vapaat. Nuoret vois oppia: Kun on loma ja jos et ole töissä, niin et istu himassa ja ohjelmoi. Vapaa-aikaa pitää osata arvostaa. En itse osannut. Ihan omaa syytä että poltin itseni loppuun. Ihan omaa syytä, että jäin sellaiseen umpitunneliin, mistä on vaikea päästä pois."

5.16 Työnteko uupumuksen jälkeen

Uupumuksen jälkeinen paluu tapahtui kaikilla eri tavoin. "Uupumus on todellakin vaikuttanut (työhöni). Ikävä puoli, rupee suojelee omaa työtäsi, mitä sanot, miten sanot, ettei työtaakka lisäänty. Kun tietää, että koko paketista pitää selvitä itse. Uupumus vaikuttaa kommunikointiin. Ei välttämättä pysty laadukkaaseen kommunikaatioon. Kaiken kommunikoinnin pitää asiassa ja minimissä. Vaikuttaa muille kylmältä. Olis hyvä pysyä positiivinen pohjavire. Ei noihin ihminen itse pysty pitämään enää huomiota."

Toisen paluu sujui toisin: "Mulla se oli fyysinen ja henkinen romahdus, josta pääsin aika nopeasti takaisin jaloilleni." "Se (uupumus) vaikutti jonkin verran, mutta lähinnä halusin muuttaa työnkuvaani siten että pystyisin suoriutumaan tehtävistä rikkomatta itseäni. Tein paljon töitä sisäisesti, että pääsin takaisin. Loppuvuoden olin 50 prosenttisella työajalla. (2,5kk)" "Välillä oli 20 eri ihmistä viikon aikana töissä, joku ei pääsekään, koska sairaana. Kukaan muu ei katsonut niitä listoja. Sitten tehtiin muutos, tapahtumien tuottajilla velvollisuus seurata työvuoroja, kalustoa."

”Sillä tavalla (uupumus) on vaikuttanut työntekoon, ei vaan sen verran että puhuu, kuinka pitäis vähentää, vaan oon myös vähentänyt. Innostun työstä edelleen. Veikkaan että se on niin kuin, että ei ole kummallakaan kerralla mennyt niin pahaks se homma. (uupumus)”

Fyysisestä uupumuksesta paluu oli erilainen muiden paluuseen: ”Mulla oli hirvee hinku päästä takas duuniin. Mä en vaan pystynyt tekee fyysisesti asioita keikalla. Monen päivän ajan oli kuin Jet lag tiloja, söi kaikki voimat. Ei voinut olla täysillä mukana. Sen tajusin onneks äkkiä, ettei ole ihan jees. Sitä ennen handlasin kymmeniä keikkoja päällekkäin koko ajan. Niitä oli paljon päällekkäin, mä olin vastuussa kaikista, ja olin mestoilla, koska niitä hierottiin teknisesti loppuun saakka.”

”Artistin X keikalla, Y-paikassa burnarin jälkeen, en onnistunut kiivetä vaihtaa kaapelia: voimat katos. Voimaa ei enää ollut fyysisiin suorituksiin.”

”Rytmihäiriöt hävis onneks äkkiä. Suurin pelkotila oli, kun sydän hakkas hoosiannaa kokoajan. Kun ties että ei ole sydänvikaa, helpotti. Kun rintakehää pistele, niin säikähtää ja jos ei käy lääkärissä, niin kuvittelee sen menevän vaan pahemmaks koko ajan. Tää mitä koin on syy ja seuraus, että oon koko ajan adrenaliinihuumaustilassa, mutta päälle 40-vuotitaana, keho ei enää pysty kehittämään ainesosia. Tulee vähän kuin vieroitusoireita. 2 kuukautta olin ekan kerran poissa töistä. Puol vuotta takas töissä, sitten meni taju auto ratissa. Tajusin etten pysty enää tekemään keikkoja.”

”Adrenaali-rush, kun keho ei enää saanut sitä niin loppu tuli. Sen jälkeen pitkä prosessi, puoliso hidasti elämää, syötiin aamiaiset rauhassa, piti tehdä uudet rutiinit. Jatkuu edelleen, syön edelleen vähintään viis kertaa päivääs. Muuten on koko ajan nälkä. Pakko muuttaa asiat. Aiemmin join aamulla kahvia ja sitten keikalle, söin joskus illalla. Samalla näin unta, että nukahdan keikalla. Psyyke on käytännössä käynnissä koko ajan. Kun pääsee eroon siitä hommasta, se on fantastinen fiilis.”

5.17 Mitä opittavaa uupumus synnytti? Mitä jäi jaettavaa?

”Ehkä se jotenkin se, että mä oon ehkä sellainen, niin ja ala on sellainen että pitää tehdä välillä paljon töitä, ja se on ihan ok. Pidempää päivää on ihan jees. Työn sankaruus on passé. Se ei ole kova jätkä, joka tekee sata tuntia viikossa, vaan se on hölmö. Kai se on vähenemään päin semmoinen kovan jätkän esittäminen.”

"Sitten varmaan, niin että kattoo kalenterii, että onpa raskas kausi tulossa. Niin aina tulee yllätyksiä. Jos on nippa nappa-selviytyminen kalenterissa, on tuskin niin helppo, vaan tulee varmasti pahempi. Kalenterointi on vaikeeta, aikataulut muuttuu, vaikkei ne venyiskään, ne muuttuu. Kalenterin kanssa kannattaa olla tosi tarkkana."

"Näissä organisaatioissa missä olen ollut, harva on korvaamaton. Mutta on päinvastoin, jos hommat hoituu joltakulta hyvin, mielellään kasataan sille vielä lisää. Jos tekee hyvin, niin ei tule bonusta vaan lisää töitä. Varsinkin jos on vakityö, jonka päälle tehdä jotain asiaa: ennakosuunnitelmaa, aikataulua jne. "

"Kaikki aikataulut muuttuu. Mulle kävi täällä niin, että viikot teki oikeaa työtä ja viikonloput teki tuotantosunnittelua. Ei siinä ole mitään järkeä. Sama on lisähommissa ja freelancerilla. Harvoin organisaatio katsoo peiliin ja palkkaa lisää väkeä."

Toinen vastaajista muotoili vastauksensa seuraavasti: "Pitäis osata kuunnella omaa kroppaa. On myös ihmisiä, joista tulee kättäisiä. Pitäis osata lukea itsestä näitä juttuja, kun kukaan muu ei näe. Mäkin oireilin asioista monta vuotta. Jos alkaa huimata tai voimat alkaa loppua jommastakummasta kädestä, pitää selvittää mistä asiat johtuu ja tehdä elämäntapamuutoksia. Mun elämään ei onneks kuulu isosti viina. Se ois ollut moido tossa tilanteessa. Uupumus voi johtua monesta syystä, voi olla monella eri tavalla. Parisuhde voi olla myös syynä. Tunsin sellaisen ihmisen ja tajusin mistä on kyse, ennen kuin kyseinen itse tajusi. Me ei puhuta tarpeeks. Miten uskaltaa puhua asioista, jos on paska fiilis. Pitää osata valita kenen kanssa puhua, pitää tietää. Miks me ei osata puhua?"

"Aina löytyy työpaikoilta übernatsi-hifistelijöitä. Ei tää oo mikään kilpajuoksu, Välillä pitää ottaa hitaammin."

Yhdelle vastaajista asiat rakentuivat uudelleen: "Romahtaminen pysäytti mut totaalisesti ja jouduin miettimään uudelleen itseäni koskevia asioita, niin työ- kuin vapaa-aikaa. Uupumus pakotti muuttamaan asioita, koska halusin parantua ja jatkaa työntekoa, mutta eri tyylillä ja eri ehdoin. Koska olin uupumuksen takia poissa pitkän ajanjakson työelämän kiivaasta oravanpyörästä, antoi se aikaa myös miettiä ja jäsentää omaa elämää ja jaksamista."

Kolmas vastaajista pohti asiaa: ”Ainoa on, että voi varoittaa muita, ettei tarttis koskaan uupua. Vaatii vähän pohjalle persoonallisuutta, miellyttämisen halua, näyttämisen halua, perfektionistia ja sitä kautta ikävästi tuntuu, että kaikkien on pakko tehdä se matka itse.

”Nuoruuden tunnossa, jaksaa vääntää kahvikupillisella työt ja yhtäkkiä sä oot vanhempi ja se ei enää mene niin. Ehkä se nuoruuden virta kestäis pidemmälle, jos näistä asioista tietäis aiemmin. Yleensä se on päinvastoin: - Vanhat gubbet oli päättänyt että max 10h päiviä, mutta kyllähän me jaksetaan pidempiäkin... On myös paljon henkseleiden paukuttelua: - Joo me tehtiin 48 tuntia putkeen.”

”Jollain kurssilla vois olla: Miten välttyä työuupumukselta.”

6 Haastattelujen analyysi

6.1 Miksi haastateltavat kohtasivat työuupumuksen

Yksi haastateltava oli oivaltanut, miten työuupumus syntyy seurauksena, kun töitä kertyy enemmän kuin on aikaa tai ammattitaitoa, sekä kykyä hoitaa töitään. Halu tehdä juontui haastateltavilla vahvasta sisäisestä motivaatiosta ja tunnollisuudesta. Työ rasitti kahdella tavalla, joko oli liian monta projektia hoidettavana tai sitten piti hoitaa, omaan työnkuvaan kuulumattomia asioita, joiden edessä tunsu itsensä epävarmaksi.

6.1.1 Sisäinen motivaatio

Kaikilla haastateltavilla oli kertynyt liikaa töitä omiin resursseihin nähden. Kaikilla oli suuri palo, intohimo alaan ja uupumuksen tapahtuessa jo useamman vuoden ura takana. Sisäinen motivaatio oli siis kaikilla vahva, työ oli niin innostavaa ja mielenkiintoista. Kuten eräs sanoi. ”Kaikessa halusi olla mukana.”

Sisäisen motivaation imu oli kova, ei osannut tai välttämättä ehtinyt huolehtia itsestään, edes lounaan vertaa. Haastateltavien intohimo jakautui sekä tuotannolliseen, taiteelliseen että tekniseen puoleen. Niissä ei ollut mitään eroa intohimon kannalta. Lisäksi kuten yksi haastateltava kertoi, että pelkästään halu olla mukana kaikessa oli niin voimakas motivaattori. Tästä seurasi myös ryhmätyön imun haitta puoli, ettei kukaan osannut painaa jarrua.

Jokaisen kohdalla uupumus kehittyi ajan kanssa. Stressin ja paineen kasvaessa ja kehittyessä vastavuoroisesti lepo tai muut tasapainottavat seikat jäivät vähemmälle. Uupuminen oli tapahtunut pääsääntöisesti yhdessä ja samassa työpaikassa.

6.1.2 Tunnollisuus

Haastatteluista selvisi, että tunnollisuus on kaksisuuntainen asia, se on voimakas sisäinen motivaattori ja samalla pahimmillaan selviytymispelon syy. Tunnollisuuden toinenkin puoli mainittiin: suorituspainee. Mutta suorituspaineen ja tunnollisuuden taustalla on molemmissa tapauksissa se, että työtä ei kukaan muu voinut tehdä. Haastateltavien vastuunottokyky ylittyi reilusti, mikä on luontevaa tunnollisen ihmisen kohdalla. Kun ottaa vastuutta, sitä saa helposti myös lisää.

Oman jaksamisen kyseenalaistaminen sai myös reflektiopintaa alan työkuulttuurista. Esille nousseet työtuntimäärillä kehuskelut toimivat osin innostavana ja osin järjenkäytön unohtavana jatkumona. Tunnollisuus koettiin myös huonona omana ominaisuutena, se kääntyi haastateltavia vastaan. Yksi haastateltavista oli myös kokenut tunnollisuuteen vetoamisen hyväksikäyttönä.

Haastateltavien arvomaailma oli työn mukainen. Arvojen yhteneväisyyden johdosta työ vei mukanaan ja siten kannusti tunnollisuuteen.

Ala ja oma työasenne koettiin sellaiseksi, että tehdään pitkiä työpäiviä ja siten totutaan täyttämään kalenteria liiankin tiukkaan. Tuotantojen edetessä niihin tuli helposti lisäyksiä ja resurssitarve kasvoi, mutta vastaavasti lisää väkeä ei palkattu.

6.1.3 Työilmapiiri ja esimiestyö

Ilmapiirin osalta puhuttiin paljon työnimusta, siitä miten kaikki projektit vetivät mukanaan. Sen sijaan keskusteluilmapiirissä oli eroavaisuuksia ja hajontaa. Jotkut kokivat että kuormittavista asioista voi keskustella ja siten niihin voi saada muutosta. Toista äärilaitaa edusti arvostelun menevän vastaanottajassa herkästi henkilökohtaisuuksiin.

Jokaisen haastateltavan kohdalla havaittiin parannettavaa esimiestyössä. Pelkästään työaikojen ja työmäärän seuraaminen oli puutteellista. Tämä ei ollut yksioikoinen asia, vahvasti motivoituneet asiantuntijat tiesivät työstään ja työtehtävistään monesti

enemmän kuin esimiehensä, jolloin kuormituksen seuranta oli haastavaa. Ja jos kaikilla oli työyhteisössä kiire, kokonaisseuranta jäi jälkeen.

Yksi puute oli, ettei esimies ei tuntenut alaistaan. Esimies ei myöskään aina tiennyt mitä alainen teki. Alaisen jatkuva kuormittaminen koettiin vääräksi, sekä henkinen tuki oli puutteellista. Todettiin myös, että esimieheksi oli jouduttu tahtomattaan.

6.2 Mitä käytännössä tapahtui

6.2.1 Miten uupumus ilmeni henkilökohtaisella tasolla

Haastateltavien työuupumus tuli ilmi eri tavoin. Kahdessa tapauksessa tapahtui tahdoton romahdus, joko fysiikka tai psyyke petti. Kahdessa tapauksessa työntekijä vetäytyi hiljaa lomalle, kun ei pystynyt lepäämään. Jokaisella oli kyseessä liiallisen työmäärän aikaansaamasta uupumuksesta. Kaikilla uupumus ilmeni mahdottomuutena saada otetta töistään, tilanteita hallintaan. Jokainen juoksi aikaa vastaan. Merkille pantavaa on, että jokaisella työhön liittyi sekä konkreettisia käytännön asioita, mutta myös tuotannollisia asioita samaan aikaan. Henkinen rasitus, stressi on siis ollut kumulatiivista. Lopulta pienetkin asiat kuormittivat kokoaan enemmän.

Haastateltavien havainnot omasta itsestään olivat alentuneen ammattitaidon havaitsemista. He eivät kokeneet saavansa niin hyvää työjälkeä aikaan mitä olisivat kokeneet riittävänä. Väkevimmin oli koettu, kun uupumuksen tapahtuessa ei oltu pärjättykään. Tästä oli seurannut itsesyytöksiä ja häpeäntunnetta. Häpeää koettiin myös omasta romahduksesta. Itsesyytöksiä koettiin, kun ei osattu pitää puoliaan manipuloinnin edessä.

On mielenkiintoista huomata, ettei uupumuksen merkkejä havaittu ennakolta itsessä. Kiukkuuntuminen tai sosiaalinen eristäytyminen esimerkiksi kotona vain alkoi hiljalleen.

Erään haastateltava oli havainnut, kuinka jokainen työntekijä kestää isoa taakka. Mutta erottava tekijä on se, kun taakan tunne ei kuormituksen päätyttyä lopukaan, eikä lepo auta väsymyksen poistumiseen.

6.2.2 Miten uupumus näkyi ja heijastui työpaikalla

Työpaikalla havaituissa uupumisissa romahtaminen oli myös niin näkyvää, ettei sitä voinut olla huomaamatta. Näissä tapauksissa myös alettiin toimimaan tilanteen korjaamiseksi. Niissä jaettiin vastuita, miten saada kuormaa juuri uupuneen työkuvarasta pois vastaisuuden varalle.

Yhdessä tapauksessa asioita edistettiin keskustelun kautta ja seurauksena oli, että työntekijä sai palkata apuvoimia. Yhdessä tapauksessa mikään ei muuttunut. Päinvastoin töihin paluun jälkeen, tekemättömät työt olivat edelleen odottamassa. Kukaan ei ollut niitä delegoinut.

Kaikki haastatellut sanoivat työuupumuksen koskevan koko työyhteisöä, resurssipulan kulminoituminen yhteen ihmiseen johti selkeästi uupumiseen. Ja työpaikalla havaitun uupumuksen koettiin olevan myös merkki, että ihmiset tekivät vääriä asioita tai että työnkuvassa oli liikaa rönkyilyä.

Kiire eli työnteko maksimitehoilla toistui haastatteluissa. Ja huomattavaa on se, että kun kiire koski kaikkia työyhteisössä, niin todettiin kuinka mahdollinen esimiehen uupumus vain pahensi tilannetta. Pienessä työyhteisössä yksittäinen uupumus jäi lisäksi helposti huomaamatta.

Merkille pantavaa oli myös kommentit työuupumuksen piilottelusta työpaikoilla. Yhtensä syynä piilotteluun nähtiin miesvaltainen ala, jossa uupumus saatetaan kokea heikkoutena. Tätä tuki myös haastateltavan havainto uupuneen työpaikkakiusaamisesta.

6.3 Miten uupumuksesta selvittiin

Jokaisen uupumus helpottui lepäämällä, sairauslomalla tai kuten aiemmin todetussa diagnosoimattomassa tapauksessa pelkällä vapaalla. Fyysisessä romahtamisessa piti totutella myös uusiin kotirutiineihin. Jokaisessa haastattelussa paistaa läpi se, että uupumus oli ottanut vallan ja pysähtyminen asian äärelle oli tapahtunut väkisin. Pysähtymisen seurauksena moni oli pohtinut työhistoriaansa ja uupumuksensa syitä. Jokainen haastateltava oli ylittänyt tavallisen väsymyksen rajan. Pitkään jatkunutta oli seurannut jo uupumus, josta ei tavallisilla yönillä tai viikonloppulevolla selvinnyt.

Pysähdyttyään haastateltavat olivat alkaneet pohtia, miten seuraava uupumus vältettäisiin eli miten työoloja ja omaa työntekemistä pitäisi muuttaa. Sen seurauksena työpaikoilla tehtiin useassa tapauksessa järjestelyitä, sillä ymmärrettiin kyseessä olevan alan tai koko työyhteisön asia ja ennen kaikkea ymmärrettiin yksittäisen työntekijän hyvinvoinnin tärkeys.

Kukaan ei maininnut hakeneensa apua ammattiauttajalta, esimerkiksi psykologilta. Eikä kenenkään uupumus ollut edennyt diagnosoitavaan masennukseen.

6.4 Työnteko uupumuksen jälkeen

Uupumuksen vakavuutta kuvasi se, etteivät haastateltavat pystyneet toimimaan töissä enää entisellä tavalla. Yksi uupunut totesikin palanneensa liian aikaisin töihin ja puolen vuoden päästä joutuneensa toteamaan, ettei voi jatkaa kuten ennen.

Haastateltavien uupumus heikensi ammattitaitoa. Konkreettisimmin fyysisellä tasolla ja huomaamattomimmin sosiaalisella etäisyyden ottamisella. Myös työasenne muuttui kaikilla. Itsensä uhraaminen vähentyi ja työssäjaksamista alettiin pohtia kauaskantoisemmin.

Yhdessä tapauksessa henkilön uupumuksesta keskusteltiin kollegoiden kesken työpaikalla. Muissa tapauksissa keskustelua ei ollut tai se oli maininnan tasolla. Eli ulkopuolisen silmin kaikki jatkui kuin ennenkin, tosin työjärjestelyitä tehtiin.

Jokainen haastateltavista jäi av-alalle. Haastateltavat tekivät muutoksia työtapoihinsa. Väitän, että ilman työpaikoilla tai omassa toiminnassa tehtyjä tietoisia muutoksia, olisi uupumus saattanut toistua tai alan vaihto tulla eteen.

7 Johtopäätökset

Mitä uupumuksesta voidaan oppia?

7.1 Uupumuksen syntyminen

Työn imun osuus av-alan uupumuksessa on merkittävä. Ala on niin palkitseva juuri intohimon kautta tekemisessä ja sen myötä sisäisen palkitsevuuden, intohimokorvauksen muodossa. Samalla voi hyväksyä sen, ettei sitä ehkä alan

ulkopuolelta ymmärretä. Tai ehkä ymmärretään keskustelun tasolla, muttei sitä miksi niin helposti uhrataan esimerkiksi vapaa-aika ja laiminlyödään sosiaaliset suhteet työn johdosta. Tämä olisi hyvä ottaa myös huomioon lääkärin vastaanotolla.

Intohimo on kaksiteräinen miekka. Samanaikaisesti kun se on kasvava sisäinen draivi palkittuna, se voi olla epäonnistuminen totaalisenä palkitsemattomuutena. Tilannetta pahentaa vielä se, ettei tekijä itse välttämättä pysty näkemään kokonaisuutta. Intohimokorvaus, onnistumisen tunne on sisäinen kokemus, kuten pettymyskin. Etäisyyden ottaminen lopputuloksen objektiivista analysointia varten on vahvan tunnelatauksen johdosta vaikeaa.

Alalla on totuttu ponnistelemaan viimeiseen saakka, totuttu uhraamaan kaikki voimavarat täydellisen teknis-taiteellisen työn edessä. Pikkuhiljaa muodostuneen työuupumuksen tekee salakalavaksi se, että vahvalla sisäisellä motivaatiolla ohitetaan terve väsymyksen tunne.

Toinen syy mikä työuupumuksessa näkyi merkittävänä, oli stressin kertyminen. Kuten haastatteluistakin tuli ilmi, av-ala on nuori ja kasvava. Kun taiteelliset ja tekniset haasteet produktioiden myötä kasvavat, kasvukipuja ei ehdiä huomaamaan, eikä siten osata varautua kasvuun. Tästä seuraa, että vastuunkantajat saavat lisää vastuuta. Kiireessä ei osata, eikä myöskään voida delegoida eteenpäin, kun sekä henkilön että työyhteisön resurssit ovat kortilla. Vaatii vahvaa ammattitaitoa nähdä toiminta ennakolta suuremmassa mittakaavassa, jossa ei ennen ole oltu. Tällöin ei osata varautua suuremmin resurssien yllättäviin tilanteisiin. Samaan aikaan kun av-tekniikka on mennyt teknisenä alana eteenpäin, taiteelliset mahdollisuudet ovat kasvaneet. Kasvua on syntynyt moneen suuntaan, siis tekniseen, taiteelliseen ja niiden myötä myös tuotannolliseenkin.

Tunnollisuuteen vahvasti vaikuttava seikka av-alalla on se, että roudarit tekevät taidetta tukevaa työtä, ja jos oman työn jälki ei ole täydellistä tai jää kesken, se koituu joko kollegan, esiintyjän, katsojan tai yritysasiakkaan osaksi. Väitän, että tämä on yksi syy tunnollisuusuupumukselle. Tämä toistuvina deadlineina johtaa pidemmällä aikavälillä uupumukseen, jossa normaali lepo ei auta.

7.1.1 Esimies ja läsnäolo

Av-alalla stressin ja kiireen keskellä keskitytään olennaiseen, sillä hetkellä käsillä olevaan projektiin. Alan projektiluonteisuudesta johtuen henkilöstöjohtaminen jää helposti sivuun. Uupumustapauksessa alainen ei ole itselleen, eikä esimiehelleen läsnä, vaan yrittää vain hoitaa työnsä. Av-alalla esimiehet tekevät useimmiten oman työnsä lisäksi esimerkiksi taiteellista tai tuotannollista työtä. Varsinainen esimiestyö jää sitäkin kautta vähemmälle huomiolle. Jolloin seurauksena voi olla, ettei esimies ole läsnä alaiselleen, jolloin vuorovaikutus työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi jää huomioimatta. Kiireessä asiat vain siirtyvät ja terapeutti Hellstenin sanoin parannusehdotuksista tulee vain aikomuksia. Onko näin sekä yksilö- että yritystasolla?

Haastatteluissa selkiytyi esimiestyön tärkeys työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. Esimies on se henkilö, jolla on valta ja vastuu työntekijöiden ja työyhteisön henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Esimerkkitapaukset olisi vältetty aktiivisemmalla esimiestyöllä, sekä ennen kaikkea avoimella keskustelulla työyhteisössä. Oliko uupumus siis yksilötason seuraus näihin seikkoihin?

Esimiehen tärkeyttä asiassa on mahdoton korostaa liikaa, kun syy työuupumukseen on sekä työyhteisön että työntekijän välillä. Siksi esimies ei voi olla uupunut, muuten hän ei voi ottaa tarvittavaa vastuuta työyhteisöstä, eikä olla riittävästi läsnä alaisilleen. Entä jos esimies ei ole läsnä, miten työntekijä kokee olevansa jonkin arvoinen hänelle tai työyhteisölle? Vaatii esimieheltä paljon vaivaa ja huomiota ymmärtää eri alan alaistensa työtehtäviä ja sitä kautta arvioida työn rasittavuutta. Lisäksi pitää vielä osata arvioida jokaisen työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia näitä taustatekijöitä vasten. Mukaan pitää tietysti lukea myös freelancerit ja heidän työssäjaksamisensa. Muuten voidaan huonosti, eikä kukaan huomaa työuupumusta.

7.2 Uupumuskokemus

Uupumuskokemus on monisyinen ja siten erilainen jokaisella ihmisellä ja eri kerroilla. Jatkuva uupumisasteinen väsymys syö mielialaa ja vaikuttaa työssäjaksamiseen. Hitaasti kehittyvänä oireen taustalla olevia seikkoja voi olla vaikea havaita, todentaa ja eritellä.

Väitän, että uupumuskokemus on niin hallitseva, että se poistaa tulevaisuuden uskon ja kyvyn hahmottaa kokonais kuvaa ja siten omia toimintaedellytyksiä. Lopulta ihminen

kaatuu alle. Voimavarojen loppuessa, jokainen pyyntö tuntuu vaatimukselta. Uupumisen tässä vaiheessa, normaali lepo ei enää riitä palautumiseen.

Onko kyynisyys seuraus siitä, että vaiva ei palaudu tekijälle onnistumisen ilona tai intohimokorvauksena? Eivätkä tällöin ulkoiset tekijät, kuten palkka riitä paikkaamaan vaivaa?

Tämän opinnäytetyön perusteella on helppo havaita, että toisen ihmisen työuupumusta ei voi ymmärtää, sen perussyitä kyllä, mutta ei itse kokemusta. Tuntuu kuin oltaisiin valottomassa tilassa aivojen syvyyksissä, jossa entiset työnteon logiikat eivät enää päde.

Se mikä jäi todentamatta virallisten määritelmien, Hellstenin tai haastattelujen kautta, on yksinäisyys. Kun uupunutta katsoo yksinäisyyden näkökulmasta, onko kyseessä seuraus hallitsemattomasta yksinäisyydestä: yksin koetusta paineesta, stressistä, voimattomuudesta ja epätoivosta liian suureksi kasvaneiden taakkojen alla, kun omat voimavarat eivät enää riitä?

Työuupumusta voi ymmärtää, mutta jos sitä ei itse ole kokenut, on syvempi ymmärrys vaikeaa. Työuupumus on niin henkilökohtaista, ettei sitä voi ulkoapäin ymmärtää kokemustasolla. Siksi myös työuupumuksen itse kokenut ei voi tarkalleen ymmärtää mitä toiset uupuneet ovat kokeneet. Jotain tuntumaa voi ehkä olla. Tämä on hyvä pitää mielessä keskusteluissa esimiehen tai lääkärin kanssa.

7.3 Työuupumuksesta selviäminen ja toimet sen suhteen

Selviytymiskeinoiksi voi haastattelujen perusteella sanoa, että tunteiden purkautuminen auttaa, päämäärätön ja aikaa mittaamaton lepo auttaa. Ja ennen kaikkea pitää pystyä olemaan tekemättä töitä, mikä voi olla vaikeaa. Uupumuksen joutuu toteamaan pysähdyksen jälkeen. Pysähtyminen oli haastatelluilla niin totaalinen, ettei sitä voi olla huomaamatta.

Haastateltavien ja Duodecimin havaintoero työuupumuksesta on juuri pysähtyminen. Tommy Hellstenkin puhui itsensä kadottamisesta ilman pysähtymistä, mutta haastateltavien kohdalla se oli merkittävä seikka. Onko pysähtyminen oleellinen osa toipumisen, uupumuksesta pääsemisen ja hyvän työhön paluun kannalta? Onko se kuin käänne loppuun kuluttavasta työstä kohti terveemmän työtahdin ja levon vuorottelua?

Koska työuupumukseen ei auta pelkkä lepo, on ymmärrettävää, että muutakin tarvitsee tehdä. Ensimmäinen askel on saada lepo käyntiin, ennen kuin voi alkaa analysoidaan uupumuksen syitä. Milloin lepo ja palautuminen on todella alkanut, riippuu yksilöstä ja hänen taustastaan.

Uupumuksesta on vaikea selvitä, sillä ensin on ymmärrettävä kaaos ja kohdattava kaaoksen totaalisuus. Kaaosta voi jäsentää vasta kun sen uskaltaa kohdata. Kaaoksen päällekaatuminen on pelottavaa. Siinä menettää kontrollin työstään ja tietysti itsestään. Voimattomuus ja siitä johtuva asioiden hallitsemattomuuden tunne on epäluonnollista ihmiselle. Tuntuu täysin järjenvastaiselta ajautua aikuisena tilanteeseen, jossa keho ei voimattomana tottele tai omaa tahtoa ei enää ole. Jokainen uupunut tarvitsee jossain kohtaa apua, esimerkiksi läheisiltä, kollegalta, esimieheltä tai työterveydenhuollosta, kun on itse siihen valmis.

Pitää ymmärtää, että uupunut on usein ensi kertaa vastaavassa tilanteessa. Kyseessä on niin henkilökohtainen prosessi, että liian äkkinäistä neuvojen antamista pitää välttää. Ja pitää muistaa, että uupumus ei ole uupuneen vika.

Työuupumus on loppuunpalamista. Muistutan tästä siksi, että uupunutta olisi helpompi ymmärtää. Uupunut ei ehkä ole halua olla sosiaalinen, pysty sosiaalsiin velvoitteisiin, eikä myöskään samaan aikaan halua olla kaaoksensa kanssa yksin. Tommy Hellsteniä mukaillen uupunut opettelee olemaan läsnä, olla ajattelematta ja tekemättä mitään, ilman että se olisi suoritus, sillä juuri suorittaminen sai uupumaan.

7.4 Mitä työuupumuksen jälkeen

Uupumuksesta jää jälki. Muiden täytyy ymmärtää, ettei uupunut enää palaa koskaan ennalleen, eikä hänen tarvitsekaan. Yhdessä ääripäässä on käyty ja sitä kokemusta ei saa pois. Uupumisessa ei ole mitään vähäteltävää, eikä hävettävää. Kun uupunut käy siihen johtaneita asioita läpi ja pohtii niiden syitä, on todennäköisenpää, ettei uupumus toistu.

Jos uupumuksesta keskustellaan työpaikalla tapauksen jälkeen edes yleisellä tasolla, arvokas ja opettava kokemus osataan hyödyntää. On helppo todeta avuttomuus työyhteisössä uupumusten edessä: Uupumus havaitaan, muttei puututa. Väitän, ettei kyynisyyteen puuttumisen velvoite ole tiedossa esimiestasolla. Uupumisen merkeistä

ainoastaan väsymiseen tartutaan herkimmin. Kyynisyyttä tai heikentyntä ammatillista itsetuntoa pidetään helposti itse aiheutettuina yksilön ongelmina.

Kun ymmärretään työuupumus seurauksena työoloista ja työyhteisön heikosta vuorovaikutuksesta yksilötasolla, ei enää luokitella uupumuksesta kärsiviä heikoiksi. Siten voidaan myös havahtua puuttumaan kyynisyyteen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen, ennaltaehkäisevästi estämään uupumuksen leviämistä.

Uupumuksen jälkeen on sen kokeneen hyvä pohtia arvomaailmaansa, intohimojaan työn suhteen ja työlle omistautumistaan tunnollisuuden osalta. Saman läpikäynnin toivoisin jokaisella työpaikalla käytävän jo ennaltaehkäisevänä toimenä. Erilaisten arvomaailmojen, intohimojen ja tunnollisuuden asteiden hyväksyminen ja yhteensovittaminen vaatii avointa keskustelua. Avoin keskustelu on ehdottomasti avartavaa ja työyhteisöä rakentavaa.

Uupuneen on hyvä pitää mielessä, että esimerkiksi voimakkaat häpeän ja alemmuuden tuntemukset ovat yleisiä työuupumuksen kohdalla. Ulkoapäin katsottuna niillä ei välttämättä näytä olevan pohjaa. Silti ne voivat olla vahvoja tuntemuksia, joita tuntee vaikkei niitä osaa perustella eikä asettaa oikeaan mittakaavaan. Jos keskustelee muiden uupumuksen kokeneiden kanssa tuntemuksistaan, saattaa huomata miten vaietun yleisistä asioista on kyse.

7.5 Työnantajien ennaltaehkäisevät toimet uupumuksen näkökulmasta

Uupumuksen kokeneiden hiljainen tieto pitää saada nostettua esiin parantamaan ennakolta työhyvinvointia ja työturvallisuutta työyhteisöissä ja av-alalla.

Ensimmäistä kertaa uupumassa oleva, ei ehkä ymmärrä vielä omien voimiensa rajallisuutta. Siksi aiheesta täytyy keskustella kokeneempien johdolla työpaikoilla. Haastattelut osoittavat, että aiemmin uupunut havaitsee oireet herkemmin muissa ja myös itsessään. Siten tiedon jakaminen auttaa koko työpaikkaa ennakoivasti. Koska intohimon vaikutus työssä viihtymiseen ja työntekoon on valtava, niin työuupumus on tavallaan kolikon toinen puoli. Siksi työuupumuksen yleisyyteen on suhtauduttava vakavasti av-alalla. Muuten vaarana on, että menetetään alan hyvät ja osaavat ammattilaiset, sekä työn laatu ja nautittavuus kärsii.

Jokaisen esimiehen kysymys alaiselleen:

”Miten päästään siihen, että sulla on hyvä olla täällä töissä.” (lainaus haastatteluista)

Työuupumuksessa työntekijän asenne on vain selviytyä seuraavaan päivään. Työnantajien tehtävä on palauttaa selviytymisasenne intohimoasenteeksi. Tällöin työ on energisoivaa, fokus jälleen työssä ja voimavarat mahdollistavat olemaan myös läsnä itselle ja toisille. Tässä on myös yhteys terapeutti Hellstenin mainitsemaan läsnäoloon. Ilman läsnäoloa ei voi kokea intohimoa.

Vaarana on, että yritykset joutuvat kilpailemaan työuupumuksen myötä entistä enemmän samoista ammattilaisista. Tästä vääjäämättä seuraa, että osa työpaikoista on vaikeuksissa resurssipulan johdosta. Sama koskee tietysti taide- ja kulttuurilaitoksia, muita av-alan työyhteisöjä. Työuupumus ei pelkästään vie työvoimaa alalta, kyynistyminen, väsymys ja alentunut ammatillinen itsetunto vaikuttavat alaan heikentävästi. Seurauksena on se, että kilpailuetu on niillä yrityksillä ja työpaikoilla, joissa työntekijän intohimoa ja innostusta on mahdollista ylläpitää. Väitän, että tämä näkyy jo freelancereiden saatavuutena ja korostuu entisestään nyt korona-aikana, kun keikat ovat vähentyneet murto-osaan ja av-ammattilaisten siirtyminen muille aloille on voimakasta.

Vaikka av-alan esimiestyö on suuresti projektivetoista johtamista, tämän opinnäytetyön perusteella suositan siirtymistä vahvemmin henkilöstöjohtamiseen. Henkilökunnan hyvinvoinnin nostamista ensisijaiseksi asiaksi myös freelancereiden osalta. Hyvinvoiva henkilökunta toteuttaa projektit paremmin, sillä resurssit riittävät paremmin. Näin ollen väitän, että yrityksen tai taideyhteisön esimiestyö on täysin samanlaista.

7.6 Työuupumuksen välttäminen yksilön näkökulmasta

Intohimoammatti vaatii rehellisyyttä itseään kohtaan, onko se mitä on juuri tekemässä, itsensä toteuttamisen kannalta oleellista vai viekö turvallinen toimeentulo tai tunnollisuus suunnan toisaalle.

Oman uupumuksen välttämiseksi oman arvomaailman pohtiminen ja työnkuvan kehittäminen ovat tärkeitä. Mitä haluaa ja tehdä ja missä viihtyy? Minkä työn kokee merkityksellisenä ja mitkä tehtävät parhaiten palvelevat sisäitä paloa alalla?

Arvoista ja työn merkityksestä keskusteleminen esimiehen ja kollegoiden kanssa on rakentavaa ja näkemyksiä avaavaa. Jossain kohtaa saattaa tulla ilmi, että juuri meneillään oleva työ ei ole ominta itseä. Kun tilanne on selvillä, voi rehellisenä itselleen ja työyhteisölleen pohtia onko järkeä jatkaa vai pitäisikö etsiä omille arvoille sopivampaa työtä.

Vaarana on uupua tai kyynistyä itselle merkityksettömien asioiden edessä. Ja toisinpäin, avoimessa keskustelussa saattaa nousta työlle uusia tai unohtuneita merkityksiä esiin, minkä ansiosta luulot poistuvat ja työyhteisö puhalttaa uudelleen samaan suuntaan.

Arvomaailmaansa ei voi toiselle väkisin syöttää. Siksi yritys on omistajansa näköinen ja omistajan arvomaailman mukainen. Sitä voi olla vaikea muuttaa ulkoapäin. Avoimella arvokeskustelulla voi kuitenkin sovittaa eroavaisuuksia tai oppia uusia suuntia. Tämä koskee niin työnantajia kuin yksittäisiä työntekijöitä. Työntekijä voi aina valita, haluaako tehdä töitä työyhteisön arvopohjalla vai ei.

8 Tulevaisuuden av-ala ilman työuupumusta

Työuupumus tiedostettuna ja ehkäistynä työtahti on alalla viiden vuoden päästä edelleen ripeä, mutta silti terve. Koska työtahti on lähempänä optimia kuin maksimia, jää aikaa kehittää työtapoja, työkuultuuria ja yksittäisten työntekijöiden työnkuvia, sekä kirkastaa työyhteisön arvoja. Uupumus ja kyynisyys torjuttuna työ muuttuu turvallisemmaksi ja ennakoivammaksi. Tätä kautta myös alan kannattavuus paranee ja pystytään paremmin ratkaisemaan teknisiä ja taiteellisia haasteita stressittömien työntekijöiden avulla.

Alan yleinen ilmapiiri kohenee ja ihmiset viihtyvät terveinä työurallaan pidempään, mikä helpottaa myös työvoimapulaa. Väitän, että pidempien työurien ansiosta ja väljemmän resursoinnin johdosta av-alalle syntyy rakentavaa kisälliperinnettä entistä vahvemmin.

Ehdotan, että av-alan koulutuksessa aletaan entistä aiemmin ja vahvemmin painottamaan työhyvinvointia ja henkilökohtaista luovan uran suunnittelua. Kun työhyvinvointi tulee osaksi koulutusta, se siirtyy ajan mittaan myös aktiivisemmaksi osaksi työpaikkoja. Kun sitä kautta edistetään työhyvinvointiasioita, saadaan koko av-ala kehittymään.

Kun alaa viedään yhdessä eteenpäin vakituiset työntekijät ja freelancerit, yritykset sekä kulttuurilaitokset voivat paremmin. Vapautuneilla voimavaroilla pystytään keskittymään

paremmin intohimoammattin rakentaviin puoliin. En usko tai väitä, että väliaikainen kiire loppuu milloinkaan, eikä sen tarvitsekaan. Mutta kun joustaminen ja sen tiedostaminen on molemmin suuntaista ja ammattimaisesti ennakoitua, työntekijät jaksavat tehdä työtään, esimiehet huolehtia alaisistaan ja johtajilla on mahdollisuus keskittyä kauaskantoisempiin strategioihin.

Silloin voidaan hyödyntää hyvinvointijohtamista siihen, miten mahdollistetaan parhaiten työntekijän intohimo ja luovuus ammattitaidon voimavarana. Väitän, että työuupumus vähenee olemattomiin hyvin johdetun työyhteisön ja vahvasti mahdollistetun intohimokorvauksen avulla.

Lähteet

Ahola Kirsi, Tuisku Katinka & Rossi Helena 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim 29.6.2018
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 (Luettu 11.9.2020)

Csikszentmihalyi Mihaly, Flow – Elämän virta 1990, Helsinki Rasalas

Hakanen Jari, Työuupumuksesta työn imuun 2004, Työterveyslaitos.
<http://urn.fi/URN:9789522618153> (luettu 14.11.2020)

Hyppänen Riitta 2009, Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing.

Kalliopää Katri 2018. Koko suomalainen yhteiskunta on unessa, sanoo itsekkin uupumuksesta selvinnyt Tommy Hellsten – Nämä vaaran merkit kielivät alkavasta uupumuksesta ja masennuksesta. HS 29.10.18, <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000005880623.html> (luettu 30.10.2020)

Kekäläinen Laura 2018. Raatona maantiellä – Liikkumisen monimuotoiset mallit epäsäännöllistä elämää eläville kiertytyöntekijöille. Opinnäytetyö Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201804285822>

Kela 2012. Sairauspäiväraha.
<https://www.kela.fi/sairauspaivaraha> (luettu 12.12.2021)

Kela 2012. Yrittäjän työterveyshuolto. <https://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-yrittaja> (luettu 19.1.2021)

Martin Minna, Kunttu Kristiina 2012. Psykosomaattinen oireilu – Potilasopas. Ylioppilainen terveydenhoitosäätiö, YTHS.
<https://www.hengittavamieli.fi/tiedostot/Psykosomaattinen2012.pdf> (Luettu 20.12.2020)

Partonen Timo, Univalverytmin häiriöt 2019, Lääkärikirja Duodecim.
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00535 (luettu 12.12.2020)

Työsuojeluhallinto 2021a. Sairausajan palkka
<https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/palkka/sairausajan-palkka> (luettu 12.1.2021)

Työsuojeluhallinto 2021b. Työnkuormittavuustekijät
<https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Verohallinto 2018. Freelancer verotuksessa.
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/66785/freelancer-verotuksessa3/> (luettu 15.11.2020)

Wikipedia 2020. Road crew
https://en.wikipedia.org/wiki/Road_crew (luettu 13.1.2021)