

TANSSINOPETTAJAN TYÖHYVINVOINNIN PERUSASKELEET



Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö
Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä

Syyslukukausi 2021

Satu Seppälä

Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä

Tekijä Satu Seppälä

Työn nimi Tanssinopettajan työhyvinvoinnin perusaskeleet

Ohjaaja Mirja Niemelä

Tiivistelmä

Vuosi 2021

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tanssinopetusalan työskentelykulttuurin ja toimintamallien vaikutusta työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli käsitellä työn imua sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitystä alalla, jota moni ulkopuolinen voi pitää kutsumustyönä. Pirkanmaan Tanssiopisto toivoi opinnäytetyön toimeksiantajana kokonaiskuvaa tanssinopettajan työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena syntyi Tanssinopettajan työhyvinvoinnin perusaskeleet -kehittämissuunnitelma.

Teoreettisten käsitteiden työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus ja työn imu lisäksi lähdemateriaalina tässä tutkimuksessa oli tanssinopettajille suunnatulla Webropol-kyselyllä kerätty aineisto. Vastausten pohjalta työstettiin kehittämissuunnitelma, jossa työyhteisön avoimuus korostuu: puhuminen, kuuntelu ja yhdessä toimiminen. Kehittämissuunnitelman avulla saadaan jatkossa toivottavasti avoimempaa keskustelua aikaiseksi tanssikouluissa työhyvinvoinnin tärkeydestä.

Johtopäätelmänä voitiin todeta, että tanssinopettajan työn luonne sisältöineen ja työskentelyn fyysisyys, sekä työnantajan johtamistaidot vaikuttivat suuresti siihen, miten tanssinopettaja koki työhyvinvointinsa. Avoin keskustelu ja kannustava ilmapiiri työntekijöiden ja työnantajan välillä loi pohjan toimivalle työhyvinvoinnille.

Avainsanat Psykososiaalinen kuormitus, tanssinopettaja, työhyvinvointi ja työn imu

Sivut 64 sivua, joista liitteitä 10 sivua

Promoting Wellbeing through Culture and Art

Abstract

Author Satu Seppälä

Year 2021

Subject Basic Steps in the Wellbeing of Dance Teachers at Work

Supervisor Mirja Niemelä

The aim of this thesis was to study the impact of dance teaching working culture and operating models on wellbeing at work. The aim was to address the engagement of work and the importance of psychosocial load factors in an area that many outsiders can regard as vocation. As the client of the thesis, the Pirkanmaan Tanssiopisto Dance Academy wanted an overall picture of the dance teacher's wellbeing at work. As a functional thesis, a basic development plan for dance teacher's wellbeing at work was created.

In addition to the wellbeing at work of theoretical concepts, psychosocial load and engagement of work, the source material in this study was the data collected by the Webropol survey for dance teachers. Based on the answers, a development plan was put together that emphasises the openness of the work community: talking, listening and working together. In the future, the development plan will hopefully lead to a more open discussion in dance schools on the importance of wellbeing at work.

As a conclusion, the nature of the dance teacher's work, its content and physicality, as well as the employer's leadership skills, had a major impact on how the dance teachers experienced their wellbeing at work. Open discussion and an encouraging atmosphere between employees and employers laid the foundations for effective wellbeing at work.

Keywords Psychosocial burden, dance teacher, well-being at work and work engagement

Pages 64 pages including 10 pages of attachments

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön lähtökohdat	2
2.1	Työelämäyhteys	2
2.2	Tutkimuskysymykset ja -menetelmät	4
3	Tietoperusta ja käsiteltävät teemat	4
3.1	”Ai tanssinopettaja? Mutta mitäs siis teet oikeasti työkseksi?”	5
3.2	Työn imu.....	6
3.3	Työhyvinvointi ja työturvallisuus	9
3.4	Fyysinen kuormitus	11
3.5	Psykososiaalinen kuormitus.....	13
3.6	Palautuminen	15
4	Tanssinopettajan työhyvinvointi -kysely	16
4.1	Kyselyn rakenteesta ja analysoinnista	17
4.2	Positiivinen noste	23
5	Työhyvinvoinnin perusaskeleet kyselyn pohjalta.....	25
5.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät tanssinopettajan työhyvinvoinnissa.....	27
5.1.1	Työnjohto ja esimiestaidot.....	29
5.1.2	Työtoverit ja oppilaat työhyvinvoinnin nostattajina.....	30
5.1.3	Työntekijän oma toiminta työhyvinvoinnin edistäjänä	33
5.1.4	Muutokset työssä koronan aikana ja työn luonne.....	37
5.2	Arvomaailma ja eettisen toiminnan tärkeys.....	42
6	Tanssinopettajan työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma	43
6.1	Kehittämissuunnitelman lähtökohdat ja tavoitteet	43
6.2	Tehtäväkortit tukena kehittämissuunnitelman ideoinnissa	44
6.3	Kehittämissuunnitelman toteutus ja käyttö	46
7	Yhteenveto ja pohdintaa	48
	Lähteet.....	53

Kuvat

Kuva 1. Ikäjakauma	18
Kuva 2. Alueellinen jakauma	19
Kuva 3. Työkokemusvuodet	20
Kuva 4. Opetusryhmien määrä	21
Kuva 5. Tyytyväisyys työmäärään	22
Kuva 6. Tyytyväisyys ansiotuloihin	22
Kuva 7. Tärkeimmät asiat työssä	24
Kuva 8. Työn imu	25
Kuva 9. Työhyvinvoinnin tekijät työpaikalla	28
Kuva 10. Oletko miettinyt alanvaihtoa?	32
Kuva 11. Oletko työskennellyt puolikuntoisena?	34
Kuva 12. Milloin työskentelet?	35
Kuva 13. Työntekijän oma panostus työhyvinvointiinsa	36
Kuva 14. Ulkoiset kuormitustekijät	38
Kuva 15. Suunnittelutyöhön käytetty aika viikossa	41
Kuva 16. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman lähtökohdat	44
Kuva 17. Kolme tehtäväkorttia	45

Kuva 18. Kehittämissuunnitelma.....47

Liitteet

Liite 1 Webropol-kysely

1 Johdanto

Millainen voisi olla tanssinopettajan täydellinen työpäivä? Työpaikalle saavuttua tanssikoulun käytävillä vastaan tulee iloisesti hymyileviä työtovereita ja asiakkaita. Palaveri työnantajan kanssa sujuu hyvässä hengessä ja opetustunnit etenevät hyvällä sykkeellä. Pienet vastoinkäymiset eivät haittaa tai lannista, vaan energiaa vapautuu, kun ongelmat ratkaistaan yhdessä oppilaiden kanssa. Opetustuntien päätyttyä on aikaa lihashuollolle ja samalla ehtii valmistella seuraavan päivän tunteja. Työpaikalta poistuessa keho ja mieli ovat virkeinä. Mutta mitäs jos joutuukin huonosti nukutun yön jälkeen raahautumaan kaatosateessa töihin? Sosiaalitalan lamppu reistailee ja pimeässä haparoidessa polvi kolahtaa kaapin kulmaan. Vaatteita vaihtamassa olleen työkaverin nauru pelästyttää ja polvi kolahtaa uudestaan. Työnantaja huutaa huoneestaan, ettei eilinen palaveri tuottanutkaan toivottua tulosta. Toimeksiantoa täytyykin tarkentaa ja asia selvittää ylimääräisessä tiimipalaverissa. Oppilaat ovat väsyneitä ja tanssitunnit etenevät nihkeästi. Työpäivä on raskas eikä mikään tunnu onnistuvan. Työpaikan ulko-oven paiskautuessa kiinni työkaverin pilkallinen nauru raikaa korvissa ja jomottava mustelma sykkii jalassa. Vettä sataa edelleen.

Jokaisen oma hyvinvointi niin työssä kuin arjessakin koostuu monesta tekijästä. Kaikki vaikuttaa kaikkeen, vaikka yrittäisikin tietoisesti sulkea jonkun asian mielestään. Tanssinopettajan työhyvinvoinnin perusaskeleet ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö perehtyy tanssinopetusalan työskentelykulttuuriin ja toimintamalleihin sekä avaa niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Laadullisen ja toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuoda näkyväksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tanssinopetusallalla, kannustaa avoimempaan ja eheämpään keskusteluun työyhteisöissä ja tietenkin lisätä työhyvinvointia. Työn imu, työstä palautuminen sekä psykososiaaliset kuormitustekijät ovat opinnäytetyön keskeisiä teemoja. Raportin lomassa kulkee kursivoituna autofiktiivinen tarina, joka avaa tanssinopettajan työtä.

Mitkä asiat vaikuttavat tanssinopettajilla työhyvinvointiin? Kenties hyvä instrumentin virittäminen eli lihasten lämmittely ennen töitä tai positiivinen palaute työnantajalta onnistuneesta koreografiasta. Tai tunne siitä, että oppilaat omaksuvat opetettavat asiat. Ei tarvitse kinastella uuden työnantajan kanssa työsopimuksesta tai varoa sanojaan

työtovereiden kanssa keskustellessaan. Haasteet kohdataan työyhteisössä hyvässä hengessä ja ratkaisuvaihtoehtoja miettiessä jokainen tulee kuulluksi. Jokainen saa olla oma itsensä.

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

Salin seinällä oleva kello, jossa ei ole muita numeroita kuin 5, 6, 7 ja 8, lähestyy puolta yhdeksää illalla. Ennen oppitunnin päättymistä on aikaa tehdä vielä kerran loppusarja. ”... Ja vii-kuu-sei- ja lähtee...”, raikuu musiikin päälle. Tanssin loputtua hengästyneet oppilaat istahtavat salin lattialle. Etäreiden venyttelyn lomassa he rupattelevat alkavasta koeviikosta. Kerrotaan tulevan talvilomaviikon suunnitelmista ja pohditaan loppukoreografian turvallisia nosto-otteita. Parin selkää hieroessa jokainen jutustelee avoimesti ja nauraa ääneen. Salista lähtiessä toivotetaan hyvää työtä ja hyvää yötä toisillemme. Kun kollegan kanssa kävellään muutamaa minuuttia vaille iltayhdeksän yhtä matkaa työpaikalta, todetaan kuin yhdestä suusta, että tästä tulee hyvä viikko!

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tutkimuksellisenä lähtökohtana on ollut yksittäisten tanssinopettajien kokemusten ja ajatusten pohjalta löytää tanssinopettajan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Tanssinopettajille keväällä 2021 teetetyllä Webropol-kyselyllä kerättiin tutkimusaineistoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä tanssinopetusalaalla. Työskentelyn toimintamallien avaamisella ja niiden sanoittamisella saadaan toivottavasti tämän opinnäytetyön myötä työhyvinvointikeskustelu lisääntymään. Seuraavissa luvuissa esitellään opinnäytetyön työelämäyhteys, tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät.

2.1 Työelämäyhteys

Tutkijan työpaikka Pirkanmaan Tanssiopisto (PTO) tarjosi mahdollisuutta perehtyä tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin kysymyksiin. Lähes 20 vuotta pää- tai sivutoimisena tanssin tuntiopettajana alalla toimineena tämän opinnäytetyön kirjoittaja pystyy tutkimuksessa hyödyntämään kokemusasiantuntijuuttaan. Vuosien aikana työkokemusta on karttunut niin tanssin taiteen perusopetusta antavista yksityisistä tanssikouluista, liikunta- ja urheiluseuroista kuin tanssijan ammattiin valmistavista II asteen oppilaitoksista eri puolilta

Suomea. Tutuimmat opetuslajit ovat nykytanssi, klassinen baletti, jazz, showjazz ja lastentanssi, joihin peilaten tutkimustyötä on tehty.

Jaksaminen työssä on turhan usein yksittäisen työntekijän vastuulla. Monella eri työnantajalla vastavalmistuneena tanssinopettajana työhyvinvoinniksi riitti pätkätyöläiselle aikoinaan se, että oli töitä. Luottamushenkilön ja/tai työsuojeluvaltuutetun löytyminen jokaisesta tanssikoulusta ei ollut tai ole vielääkään välttämättä arkipäivää. Työterveyshuolto on usein käytettävissä silloin, kun työntekijä on päätoiminen. Päätoimisuus tanssinopettajilla määritellään tanssinopettajien työehtosopimuksessa 510 minuutiksi opetustyötä per viikko (Teme, 2020). Vaikka tanssi on suosituimpien harrastelajien joukossa lasten ja nuorten keskuudessa 2019 tehdyn valtakunnallisen koululaiskyselyn mukaan, tanssinopettajia harvemmin näkee uutisoinneissa, joissa työhyvinvoinnista, toimeentulon riittävydestä tai pätkätyöllisyydestä kirjoitetaan (Minedu, 2019).

Kello soi 07.00. Silmäluomet tuntuvat raskailta, eikä muu keho yhtään sen kevyemmältä. Vasenta akillesjännettä kiristää. Selässä tuntuu aamukankeus. Oikea etureisi on jumissa. Vaikka illan viimeisen ryhmän kanssa ehdittiinkin venytellä, niin toisella opetustunnilla tehdyn uuden liikkeen toistomäärät tuntuvat kehossa. Sängystä ylös pääseminen on hidasta ja vaivalloista. Sängyn vieressä seisossa huomio kiinnittyy oikeaan päkiään. Viikkoja kestänyt arkuus ei ota hellittääkseen. Askel askeleelta kävely sujuu kuitenkin helpommin. Ensin aamutoimet lasten kanssa ja saattaminen bussipysäkille, sitten oma aamupala ja muistiinpanovälineet esiin. Eilisillan opetustuntien läpikäynnin, opetusmetodien tarkennusten ja muutosten miettimisen lomassa muistuu mieleen oppilaan kanssa käyty keskustelu: oppilaalla oli hankaluuksia keskittymisessä, koska koki muiden katsovan häntä arvostelevasti. Näin jälkikäteen keskustelua miettiessä huomaa, että toisten kannustamisesta, onnistumisissa ja vastoinkäymisissä myötäelämisestä ja erilaisista oppimistavoista olisi hyvä puhua enemmänkin oppilaiden kanssa. Vihkoon muistutus: "Muista puhua kaikille ryhmillä toisten tsemppaamisesta!". Näytöstiedotteiden kirjoittamista, musiikki- ja valotilanteiden merkitsemistä muistiin ääni- ja valoteknikoita varten sekä lettinauhojen silitystä. Takaisin muistiinpanojen ääreen. Seuraavan jakson tuntisuunnitelmia tehdessä keho vetreytyy. Liikkuminen on vaivatonta. Tanssisarjat syntyvät helposti mutta luovuus tyssähtää puhelimen pirinään. Aikakausilehti jää tilaamatta.

2.2 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Fenomenologisessa ihmiskäsityksessä henkilön omakohtaiset kokemukset, merkitykset asioille ja tapahtumille sekä yhteisöllisyys ja sosiaaliset suhteet ovat tutkimuksen osalta merkittäviä käsitteitä. Ihminen ei ole ”vain yksi” tai ”yksin”, vaan hänen kokemansa asiat saavat merkityksiä suhteessa jo-elettyyn, muiden ympäröivässä todellisuudessa tapahtuneisiin tulkintoihin. Henkilön historia, eletty elämä, muodostaa ajattelun viitekehyksen, jonka pohjalta jokainen meistä katsoo todellisuuttansa. Vaikka elämmekin ”samaa hetkeä”, niin jokainen kokee hetken kuitenkin eri tavalla. Esimerkiksi tanssituntitilanteessa opettaja ja oppilaat ovat samassa salissa tekemässä yhdessä samaa tanssisarjaa, mutta opettajan kokemus on eri kuin oppilaiden, ja yhden oppilaan kokemus on taas erilainen kuin toisen oppilaan. Jokainen peilaa samaa hetkeä omista lähtökohdistaan, ajatusmaailmastaan ja kokemuksistaan. Fenomenologien mukaan ihmisen kokemus maailmasta on intentionaalista eli kaikki kokemus on merkityksellistä. Mikään ei jää vain irrallisena roikkumaan tyhjyyteen, vaan tulkinta tilanteesta kytkeytyy johonkin muuhun kokemaamme. Fenomenologiassa tutkitaan näin ollen kokemusta jostakin asiasta ja maailma nähdään merkitysten kautta. (Valli, 2018, s. 25)

40 vuotta elämästä tanssineena tämän laadullisen opinnäytetyön tekijän liikemuisti, kehollinen älykyys ja tanssin kautta tulleet muistot ja kokemukset toimivat viitekehyksenä, johon myös tämä tutkimus ja raportin kirjoittaminen on sidottu. Mistä tanssinopettajan työhyvinvointi koostuu? Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin tanssinopettajilla? Nämä tutkimuskysymykset mielessä avataan seuraavaksi opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ja teemoja.

3 Tietoperusta ja käsiteltävät teemat

Kehon ja mielen kuormitus heijastuu työn imuun, työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen. Fyysisellä alalla, jossa oma keho toimii työvälineenä, voi työstä irtautuminen ja palautuminen olla haasteellista. Lisäksi työskennellessä nuorten kanssa, joiden kehot ovat muokkautumassa lapsista aikuisiksi, tilannetaju ja herkkyden ymmärtäminen on tärkeää. Ohjaustyöhön psykofyysisesti lähestyessä voidaan eletyt ja koetut asiat tuntea kehossa:

kokemukset, liikkeet, toiminta, hengitys ja tunteet kumpuavat kehossa ja vaikuttavat tapamme ilmaista itseämme. Keho toimii vuorovaikutuksen välineenä. (Sundberg, 2015, s. 6)

Seuraavissa luvuissa avataan tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä, kuten työhyvinvointi, psykososiaalinen kuormitus ja työn imu. Ensin kuitenkin perehdytään tanssinopettajuuteen.

3.1 ”Ai tanssinopettaja? Mutta mitäs siis teet oikeasti työksesi?”

Tanssinopettajan ammattiin valmistuvan henkilön tanssipolku kulkee usein jo varhaislapsuudessa aloitetun, vuosikausia kestäneen oman tanssiharrastuksen kautta neljän vuoden ammattikorkeakouluopintojen pariin. 2-3 vuoden maisteriopinnot ovat monelle luonnollinen jatkumo. Työelämään siirrytään usein jo opiskelujen aikana esimerkiksi tanssitunteja sijaistaen. Työharjoittelupaikasta aukeaa helposti ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työpaikka. Voi olla, että samainen tanssikoulu, jossa on itse nuoruutensa tanssia harrastanut, onkin ensimmäinen työpaikka omien opettajien muuttuessa kollegoiksi. Oman paikan löytäminen työyhteisössä voi herättää suuriakin tunteita.

Tanssin oltua iso osa elämää vuosien ajan se on muovannut ei pelkästään kehon fysiikkaa vaan myös identiteettiä, itsetuntoa ja tapaa ilmaista omia ajatuksia. Tanssin tuomilla positiivisilla tunteilla sekä musiikin ja liikkeen synergialla on suuri vaikutus hyvinvointiin. Esimerkiksi motoriset ja kognitiiviset taidot kehittyvät sekä psyyke vahvistuu tanssin avulla (WHO, 2019, s. 43).

Kevyt lounas ennen lasten hakua bussipysäkiltä. Uusi hyppysarja nousee mieleen seuratessa lasten pomppimista jalkakäytävällä. Lapsille välipala, omat eväät kassiin ja polkupyörä alle. Työpaikalle pyöräillessä oikea etureisi alkaa kiristyä ja polkeminen tuo paineen tunnetta myös päkiään. Onneksi on hetki aikaa lämmitellä ennen opetustuntien alkua ja kirjata myös matkalla mietitty hyppysarja ylös. Ennen oppitunnin alkua yhden oppilaan huoltaja antaa kiitosta siitä, että me tanssinopettajat jaksamme tehdä työtä nuorten hyväksi vapaa-ajallamme. Kiitoksia on aina ilahduttava kuulla, mutta tarkennus, että tässä on kyse

ammattista ja palkkatyöstä saa huoltajan mielteliääksi. ”Mutta eikös tämä kuitenkin ole harrastukseksi...” lause jää roikkumaan ilmaan salin oven sulkeuduttua.

Tanssinopettajia työllistävät yksityiset tai kunnalliset tanssikoulut, tanssin ammatillista peruskoulutusta antavat oppilaitokset, korkeampaa tutkintotasoa tarjoavat ammattikorkeakoulut ja yliopistot, työväen- ja kansalaisopistot sekä erilaiset liikuntaseurat ja kulttuurijärjestöt. Suomen tanssioppilaitosten liiton (STOPP ry) mukaan Suomessa työskentelee n. 800 tanssinopettajaa 83:ssa tanssin taiteen perusopetusta antavassa oppilaitoksessa.

3.2 Työn imu

Työhyvinvoinnista puhuttaessa työn negatiiviset asiat ovat olleet usein esillä ja niistä eroon päästyä työssä on voitu hyvin. Jari Hakasen kirjassa Työn imu vuodelta 2011 työhyvinvointi nähdään kuitenkin onneksi positiivisessa valossa. Innostuneisuus, sitoutuneisuus ja uppoutuneisuus työhön voidaan kuvata työn imu -käsitteellä. Työntekijän myönteisillä työhyvinvointikokemuksilla eli työn imulla on suuri merkitys työnhyvointiin. Suomalaisessa työolotutkimuksessa ja keskustelussa hollantilaisten työ- ja organisaatiopsykologian tutkijoiden Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin käsite "work engagement" on vakiintunut työn imuksi Hakasen kääntämänä terminä. 1990-luvulta peräisin olevan "engagement" käsitteen toi työpaikoille yhdysvaltalainen organisaatiotoiminnan professori William Kahn. Hän avasi keskustelun siitä, miltä työntekijöistä tuntuu työssään sen sijaan, että mietittäisiin, mitä kukin ajattelee työstään. (Hakanen, 2011, ss. 38, 43)

Myönteisiin tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tiloihin luokitellaan tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Näistä kolmesta myönteisistä työssä koetuista hyvinvoinnin ulottuvuuksista tarmokkuus on kokemusta energisyydestä: työntekijä haluaa panostaa työhönsä sekä sinnikkäästi ponnistella vastoinkäymisten läpi. Omistautuminen pitää sisällään tunteita työn merkityksellisyydestä, omasta innokkuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä. Työn haasteellisuuden edessä ei lamaannuta vaan otetaan haasteet innokkaasti vastaan. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila: paneudutaan työhön ja

irrottautuminen työtehtävästä voi tuntua vaikealta. Aika menee huomaamatta ja työntekijä nauttii siitä, mitä tekee. (Hakanen, 2011, ss. 38-39)

Illan työt eli tanssinopetustunnit sujuvat normaaliin tapaan: treenataan tuttuja tekniikka- ja tuntisarjoja, opetellaan uusia liikkeitä, keskitytään liikelaatuihin ja syvennetään ilmaisua koreografioissa. Illan päätteeksi musiikkimuutosten kirjaus ylös, jotta ensi kerralla hyppysarjan sopivatempoinen musiikki on valmiina soittolistalla. Salista ulos kävellessä vasen akillesjänne ja oikea päkiä ilmoittavat taas olemassaolostaan. Töitä tehdessä niitä ei onneksi huomaa. Motivoituneet oppilaat ja hyvä flow vievät mennessään. Viereisestä studiosta työkaveri tulee itkeskellen ulos omien oppituntiensa päätyttyä. Puoli tuntia menee kuunnellessa hänen avautumistaan haasteellisista opetusryhmistä: liikaa oppilaita suhteessa pieneen tanssisaliin, käyttäytymishäiriöiden kasvu ja omien voimavarojen ja työkalujen puute ryhmän hallinnassa painavat kollegan mieltä. Olkapää ja korva kelpaavat ja yhdessä poistutaan työpaikalta toisiamme tukien. Kotimatalla mielessä pyörii, kuinka paljon tanssinopettajalla pitäisikään olla tietotaitoa kaikesta mahdollisesta erityispedagogiikasta lääketieteeseen. Keho on väsynyt ja mielikin on apea työkaverin puolesta. Täytynee ottaa isot ryhmäkoot puheeksi seuraavassa opekokouksessa. Ja käydä itse fysioterapeutilla mahdollisimman pian.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Valtioneuvoston työolobarometrissa vuodelta 2019 työn imua on selvitetty ensimmäistä kertaa. Vastauksista selviää, että lähes 65% vastaajista kokee energisyyttä ja innostuneisuutta työssään (Keyriläinen, 2019). Työn imu nouseekin merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnissa: oikein mitoitettut haasteet, työn mielekkyys, siihen uppoaminen ja flow-tilaan pääseminen niin tanssinopetuksessa kuin millä tahansa muullakin alalla kantaa pitkälle ja antaa uutta virtaa jatkaa uraa. Tanssinopettajien työhyvinvointi on hyvä nostaa esille tässä ajassa, jossa kulttuurin yhteiskunnallinen arvostus poliittisesti tuntuu olevan täysin nollassa. Ymmärrys kulttuurin ja taiteen hyvinvoinnin tuottajina, voimavarana ja ensisijaisesti lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukijana on ensisijaisen tärkeää.

Tämän opinnäytetyön aineistoksi kerättyyn Webropol-kyselyyn vastanneista tanssinopettajista lähes kolmannes koki pääsevänsä työn imuun päivittäin, puolet viikoittain.

Työpaikoilla Hakasen mukaan on tärkeää tunnistaa sekä yksittäisen työntekijän, että koko työyhteisön hyvinvointi. Työn imua kokevat ovat muun muassa muita työntekijöitä terveempiä ja työkykyisempiä, tartuttavat muihinkin työn imua avuliaisuudellaan, uutteruudellaan ja sitoutuneisuudellaan. Työn imu ja ilo syntyvät ja kasvavat työskennellessä vapautuneesti kokemustaan ja harkintaansa hyödyntäen ja tehtäviinsä keskittyen kannustavassa ja hyvänsuopaisessa työyhteisössä. Samalla tuntee onnistumisen riemua työn yllättävissäkin haasteissa. Tarmokas, omistautunut ja nautintoa työhön oppoamisesta saava työntekijä on aloitteellinen ja saa parempia tuloksia aikaan ollen samalla myös tuottava työntekijä yritykselle. Työntekijä viihtyy vaativassakin työssään työn imun ansiosta. (Hakanen, 2011, ss. 6-7, 23)

”(...) sain taas voimani takaisin ja tajusin, että olen hyvä ja teen juuri oikeaa työtä (...), jolla on merkitystä monelle.”

(Tanssinopettajan työhyvinvointikyselyyn vastaaja)

Tarkastellaan seuraavaksi tanssinopettajien työn imun osalta nuo Hakasen määrittelemät kolme kohtaa: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokas työhönsä panostaminen näkyy kyselyn pohjalta ainakin esivalmistelujen eli suunnittelutyön määrässä. Tanssinopettaja on valmis tekemään paljon töitä, jotta on valmiina tekemään töitä eli opettamaan oppilaitaan. Hassulta kuulostaa, että tehdään ensin töitä päästäkseen tekemään töitä. (Vähän kuin siivoaminen lapsiperheessä: ennen kuin pääset imuorimaan, sinun on raivattava lelut lattialta.) Omistautumisella Hakanen tarkoittaa kokemuksia mm. innokkuudesta, ylpeydestä ja inspiraatiosta. (Hakanen, 2011, s. 38) Hyvän musiikin löytyessä, hienon uuden liikeaihion keksittyä tai mahtavan näytösideoan tullessa mieleen tanssinopettajan innostuneisuus on välillä käsin kosketeltavaa. Lapsenomainen riemu uudesta ideasta tarttuu usein oppilaisiin.

Luovalla alalla toimiessa inspiraatio on välillä hukassa. Ajoittain uutta liikemateriaalia suunnitellessa tuntuu siltä, että yrittäisi keksiä pyörää aina vai uudelleen ja uudelleen. Paitsi että tanssinopetuslalla pyörän voisi vaihtaa plié:n keksimiseen uudelleen...! Kaikki on jo olemassa ja jollain lailla tehtynä, lähestymiskulma ja ajattelu täytyy vaan saada uuteen

vinkkeliin. Uppoutumista voi luonnehtia syväksi keskittyneisyyden tilaksi. Työhön paneutuminen tuo nautintoa eikä siitä malttaisi irtautua lainkaan. (Hakanen, 2011, s. 38)

Oppituntien ja lukujärjestyksen puitteissa toimiessaan tanssinopettajalla on minuutilleen määrätty työaika oppilaiden kanssa, mutta kaikki muu työhön liittyvä voi hyvinkin viedä ajantajun. Opinnäytetyön kirjoittaja voisi itsekkin jutella kollegoiden ja tanssialaa tuntevien ystäväieni kanssa opettamisesta tuntitolkulla ja samalla kehitellä opettamiseen liittyviä metodisia asioita. Avata tanssia puhumalla.

3.3 Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Työhyvinvointi määritellään ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työskentelyksi hyvin johdetussa organisaatiossa. Työn tulisi olla tekijälleen mielekästä ja palkitsevaa sekä sen tulisi tukea elämänhallintaa. Työhyvinvoinnin pääkohtia ovat myös työyhteisön toimivuus ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. (TTL, n.d.)

Työturvallisuuslain 738/2002 on tarkoitus 1 § mukaan parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Henkisen puolen eli psykososiaalisten kuormitustekijöiden havainnointi ja ennaltaehkäisy voi tuntua vaikealta, jos ei ole avointa keskusteluyhteyttä työnjohdon ja työntekijän välillä ja pinttyneet toimintatavat, ”näin-ollaan-aina-tehty” -ajatusmalli, on vallalla. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite 8 § määrää, että työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Lisäksi laissa säädetään 25 § työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä: ”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.” (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Kello soi 07.00. Pakko torkuttaa 5 minuuttia. Torkkukytkintä painaessa silmiin osuu klo 23.48 tullut viesti työnantajalta. Väsymys painaa kehoa, eikä viestin lukeminen vielä kiinnosta. Kello soi 07.05. Lasten äänet kantautuvat makuuhuoneista. Pakko raahautua aamupalan laittoon. Kalenterista silmille pompsahtaa muistutus esikoisen hammaslääkäristä. Ruokakauppaankin on ehdittävä, maito on loppu. Alakoulun opettajille iltapäivällä järjestettävä workshop pyörii mielessä. Ajatukset tosin vaihtuvat viestin luettua: kolmeksi sovittu palaveri aikaistuu tunnilla eli töihin on kiirehdittävä suoraan alakoululta. Kiire tulee. Viesti lastenhoitajalle, josko hän pääsisi lapsia vastaan bussipysäkille. Kantapää aristaa edelleen. Pitäisiköhän ottaa omatoimisesti parin päivän kipulääkekuuri ja mennä sitten vasta fysioterapiaan? Toki pitäisi ensin saada resepti vahvempaan kipulääkkeeseen, mutta tällä viikolla ei kyllä ehdi lääkäriin. Ja minkä työpaikan työterveyshuollosta sen varaisi? Toki yksi työnantaja ei edes tarjoa työterveyttä, joten kumpikohan kahden muun työpaikan pomoista ymmärtäisi pitkittyneen kiputilani paremmin eikä tulisi ihmettelyjä? Aamutoimet lasten kanssa sujuvat nihkeästi. Mehu eikä vesi kelpaa aamujuomaksi kuopukselle. Kaksi muuta tappelevat. Kumppani raahautuu alakertaan siinä vaiheessa, kun eteisessä tapellaan, kuka lapsista saa ottaa potkulaudan koulumatkalle mukaan. Karjaisu ”ei kukaan, nyt on talvi” hiljentää eteisen ja havahduttaa kumppanin todellisuuteen. Bussipysäkille kävellessä kukaan ei puhu mitään.

Työhyvinvointi hedonisen ajattelumallin mukaan voisi olla ”kaikki-kiva-mulle-heti-tässä-ja-nyt”: jotta voisi sanoa voivansa työssään hyvin, kaiken pitäisi olla koko ajan helppoa ja vaivatonta. Mielihyvä, jatkuva suitsutus ja hauskanpito eivät kuitenkaan kannattele kuin sen hetken. Työporukan tyky-iltapäivä curling-kaukalossa on kiva uusi kokemus ja saa ajatukset muualle, muttei edesauta työyhteisön todellisten konfliktien selviämistä tai syvällisemmin haasteisiin pureutumista. Tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaan pääsee selätettyään haasteet ja vastoinkäymiset. Eudaimonisen näkökulman mukaan työhyvinvointi löytyykin ”vaikeuksien kautta voittoon” -ajattelusta, jolloin ponnistelu, vaiva ja itsensä haastamisen kautta löytyy myös palkitseva ratkaisu ongelmaan ja sen kautta myös työn imu. (Hakanen, 2011, ss. 18-19) Tanssiin sekä tanssinopetukseen liitetään kokonaisvaltaisuus. Joku puhuu elämäntapa-ammattista, joku kutsumuksesta, joku ei irtaudu koskaan työminästään. Kehon ollessa työvälineenä, työstä irtautuminen ei voikaan tapahtua välttämättä hetkessä tai täysin

kokonaisvaltaisesti. Ikä, kehon kivut ja terveys vaikuttavat suuresti palautumisen ja työssä jaksamiseen. Näistä lisää seuraavissa luvuissa.

3.4 Fyysinen kuormitus

”Olen vähentänyt tanssinopetustyötä, ja nyt minulla on aikaa harrastaa ja huoltaa kehoa. Aikaisemmin en sitä jaksanut tehdä säännöllisesti sillä olin fyysisesti (ja henkisesti) niin loppu.”

(Tanssinopettajan työhyvinvointikyselyyn vastaaja)

Miten tanssinopettajan työhyvinvointiin vaikuttavat fyysinen kunto, ikääntyvän kehon toimintakyvyn heikkeneminen ja kehollisesta rasituksesta palautuminen? Tekstissä kulkeva kursivoitu tarina kertoo ainakin sen, että keho on jatkuvasti koetuksella. Lihaskipu, väsymys kehossa, vammat ja pienet krempat ovat arkipäivää alalla, jossa oma keho toimii työvälineenä. Jos tietokone hajoaa toimistotyöntekijältä, hän saa uuden.

Täysperävaunullisen rekan ohjaustehosteen hajoaminen viivästyttää ammattiautoilijan töitä sen verran, että rikkinäinen osa on korjattu ja asennettu takaisin paikoilleen tai toinen auto saadaan tilalle. Tanssinopettajan sijoiltaan mennyt polvi saadaan myös paikoilleen, revenneet ristisiteet operoitua mutta toipuminen, kuntoutus ja työkuuntoon pääseminen ottavat oman aikansa. Tanssinopettajan työhyvinvointikyselyyn keväällä 2021 vastanneista 77 % koki fyysisen rasituksen vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Kehonsa ja liikkeen kanssa työskentelevillä tanssinopettajilla työväline on alati matkassa mukana. Miten erotella työ ja vapaa-aika, palautua työstä, kun työvälineenä olet sinä itse?

Tanssiharjoittelun tavoitteellisuus, pitkäjänteisyys, kurinalaisuus, aina vain parempiin liikeratoihin pyrkiminen ja jatkuva peilin edessä työskentely, kilpailu itsensä mutta myös tahaton tai tiedostettu vertailu muihin vaikuttaa niin hyvässä kuin pahassa tanssin parissa työskennellessä. Tanssioppilaat ovat usein hyvinkin motivoituneita harrastuksessaan ja halu kehittyä on kova. Päämäärät ja tavoitteet tanssissa, kuten esiintymiset oppilasnäytöksissä, erityiskoulutusluokille pääsy tai valtakunnallisissa sekä kansainvälisissä kilpailuissa menestyminen, vaikuttavat siihen, että töitä tehdään välillä vammautuneina, väsyneinä ja

itkua nieleskellen. Vuosikymmeniä kestänyt työskentelymalli, jossa sisukkuutta ja sitkeyttä pidetään välillä jopa parempina vaihtoehtoina kuin väsyneen tai loukkaantuneen kehon lepoa ja parantelua, voi helposti seurata myös työelämää. Vaikka tanssinopettaja kehottaisikin oppilaitaan potemaan flunssat tanssimatta ja kuntouttamaan nyrjähtäneen nilkan ennen tanssitunneille osallistumista, hän voi itse huomaamattaan toimia esimerkkinä juuri päinvastoin. Kyselyyn vastanneista tanssinopettajista yli puolet oli työskennellyt puolikuntoisena omasta tahdostaan viimeisen vuoden aikana. Myös työnantajan toiveesta tai painostuksesta töitä on jouduttu tekemään ei-työkykyisenä. Jos sijaista ei yrityksistä huolimatta löydy, parempi vaihtoehto on pitää tunti puolikuntoisena kuin perua se ja etsiä korvaava ajankohta tuonnempaa. Eräs kyselyyn vastanneista kiteyttää:

”(...) sairaustapauksissa on aina hankalaa jäädä pois; alalla trendi, jonka mukaan puolikuntoisenakin mennään töihin, tuntuu olevan erityisen tiukassa. Siksi tulee itselle aina vätys olo, ja koen aidosti huonommuuden tunnetta.”

(Tanssinopettajan työhyvinvointikyselyyn vastaaja)

Oman kehon ollessa työväline, instrumentti, sen hyvinvoinnista on syytä pitää huolta. Iltoihin painottuva työaika tarkoittaa sitä, että opetustuntien päättyessä esimerkiksi kello 21.15 energiatasot ovat vielä niin korkealla, ettei uni tule silmään pariin tuntiin. Kyselyyn vastanneista valtaosa (76 %) työskentelee iltaisin. Omatoimista kehonhuoltoa (venyttelyä, hierontaa, lihaskuntoa) olisi hyvä tehdä päivittäin mutta harva tanssinopettaja jaksaa iltakymmenen jälkeen enää panostaa muuhun kuin ravintoon ja lepoon. Vastauksista nousi esiin juuri väsymys; työltojen jälkeen ei ole enää voimia omaan kehonhuoltoon. Toimistotyöntekijä on sulkenut päivän päätteeksi tietokoneensa tai jättänyt ohjelmistopäivityksen pyörimään. Ohjaustehostin on vaihdettu rekkaan, joka odottaa varikolla uutta ajoa. Tanssinopettajan työväline kulkee koko ajan matkassa mukana. Kivun kanssa työskentely voi olla niin ”normaalia”, ettei sitä välttämättä oikeasti edes koeta häiritsevänä tekijänä. ”Ei tanssija tervettä päivää näe” -lausahdus saisi jäädä historiaan: kyse on nyt tanssinopettajista, jotka omalla esimerkillään edesauttavat työskentelyn huonojen toimintamallien jatkumista tai purkavat ja muokkaavat niitä paremmiksi ja toimivammiksi.

3.5 Psykososiaalinen kuormitus

Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu -kirjassa puhutaan mm. organisaation ja työyhteisön kulttuurin, työn sisällön ja sosiaalisten kontaktien vaikutuksesta psykososiaaliseen työympäristöön (Karjalainen, 2020, s. 37) Työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät voivat pahimmillaan aiheuttaa työuupumusta (Työsuojelu, 2020). Suomessa työkyvyttömyyseläkkeen saajia vuonna 2020 oli 129 900 henkilöä. Mielen terveyden ongelmat ovat 2000-luvulta lähtien ollut kasvava syy työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen mutta samalla työurat jatkuvat pidempään eläkeiän noustessa jatkuvasti. (Findikaattori, 2021)

Psyykkisen hyvinvoinnin merkitys työhyvinvoinnissa on suurempi kuin on ajateltukaan (Fäldt, 2019, s. 57). Ihminen ei ole irrallinen yksilö työpaikallaan tai työyhteisössään, vaan kokonaisvaltaisesti olemuksellaan, kehollaan, mielellään ja tunteillaan ympäristöönsä reagoiva henkilö. Jokainen meistä elää omassa todellisuudessa oman elämäntilanteensa kautta. Kaikki vaikuttaa kaikkeen. Psykososiaalista kuormitusta tanssinopetustyössä voivat lisätä esimerkiksi henkilön itsensä asettamat tai työnantajan vaatimukset opetuksen laadusta, ryhmäkoot, muun työn määrä suhteessa palkkaan, haasteet etäopetusten järjestämisen myötä tai haastavat tilanteet asiakkaiden, eli oppilaiden tai huoltajien, kanssa. Jos työ ottaa enemmän kuin antaa, töihin lähtö ahdistaa ja töiden jälkeen itkettää, niin muutos on välttämätön tehdä.

Aikaisemmin 3.3 Työhyvinvointi ja työturvallisuus - luvussa mainitut työterveyslaitoksen käyttämät sanat turvallinen, terveellinen ja tuottava työhyvinvoinnin määritelmässä voidaan avata tanssinopetuslalla konkreettisesti niin, että esim. joustolattia tanssisalissa, hyvä ilmanvaihto ja oppilaiden eteneminen luokkatasolta toiselle toteutuvat. Silti niiden avaaminen kokonaisvaltaisemmin olisi tärkeämpää. Turvallisuuteen, terveellisyyteen ja tuottavuuteen sisältyvät asenteet, toimintatavat, työskentelykulttuuri ja ”kirjoittamattomat” säännöt voidaan nähdä tanssinopettajan työntekoon vaikuttuvina psykososiaalisina kuormittajina. Esimerkiksi oletukset, että puolikuntoisena voi ihan hyvin työskennellä eikä jokaisesta pikku vaivasta jäädä sairauslomalle, voivat aiheuttaa turhaa kuormitusta niin

kehossa kuin mielessäkin. On myös tilanteita, jossa työntuoja on kieltänyt työntekijää opettamassa ”kilpailevassa” yrityksessä siitäkin huolimatta, ettei ole itse tarjonnut riittävästi opetustunteja työntekijän toimeentulon turvaamiseksi. Näistä mieltä kuormittavista seikoista lisää luvussa 5.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät tanssinopettajan työhyvinvoinnissa.

Kauppareissun jälkeen kevyt lounas ja samalla kertaus iltapäivän kurssin materiaalista. Alakoulun opettajille on tarkoitus pitää 90 minuutin ”Tanssin teemat apuna oppimisvaikeuksissa” -workshop. Esitellä, miten tanssin, kehon ja liikkeen avulla voisi saada apua matemaattisiin pulmiin, prepositioiden oppimiseen ja käytöshäiriöihin. Olo on epävarma, vaikka kollegan kanssa suunniteltu kokonaisuus tuntuu pätevältä ja ajatuksia herättävältä. Mutta onko meistä tanssinopettajista neuvojiksi, miten lapsi voisi oppia kertotaulun? Mehän olemme ”vain” tanssinopettajia... Kokonaisuuteen on mietitty virittäytyminen puhuen ja liikkuen improvisoidusti, 4 harjoitetta, joita opettajat voivat käyttää luokkahuonetilanteissa, rauhoittumis- ja keskittymisharjoitteet konfliktien purkamiseen ja keskustelulle on myös varattu aikaa. 90 minuuttia menee varmasti nopeasti, varsinkin jos opettajat ovat aktiivisesti mukana tehden ja keskustellen. Kollega soittaa hädissään kesken lounaan, että iltapäivän workshop jää hänen osaltaan väliin, sillä lapsi oksentaa. Ruokailu, puhelu ja lähtö koululle sekoittuvat ja puolet asioista menee ohi. Omaa lasta koulusta hammaslääkəriin hakiessa ja jännityksestä itkeskelevää lasta odotushuoneessa toimenpiteen jälkeen rauhoittellessa mielessä pyörii kollegan neuvot rentoutumisharjoitukseen, joka hänen piti ohjeistaa. Hammaslääkeristä lapsen vienti takaisin luokkaan. Luojan lykky, että workshop järjestetään juuri samalla alakoululla, jossa lapsikin käy. Siirtymisiin ei mene aikaa. Kaksi kärkestä yhdellä iskulla. Sehän olisikin hyvä nimi koreografialle. Pitää laittaa muistiin ensi kauden näytöstansseja varten. Käytävällä liikuntasaliin kiirehtiessä ajatukset harhailevat entisestään mutta kirkkaana mielessä loistaa puuttuva aux-piuha, jonka kollega oli luvannut tuoda. Toivottavasti Bluetooth-yhteys toimii ja musiikki saadaan kuulumaan.

3.6 Palautuminen

Työskennellessämme vireystilamme kasvaa, jolloin hyvänlaatuinen fysiologinen stressireaktio käynnistyy. Palautuminenkin on fysiologinen prosessi, jonka aikana kehon ja mielen kuormituksen tulisi laskea tasapainotilaan eli homeostaasiin. (Tuominen, n.d.) Kehot ovat erilaisia niin palautumisen kuin toiminnankin suhteen. Tanssitunneilla tehtävät alkulämmittelyt virittävät oppilaiden kehot tunnin materiaaliin ja loppuvenyttelyt ja jäähdyttelyt huoltavat kehoa tunnin rasituksilta. Opettajan pääasiallinen tehtävä ei kuitenkaan ole oman kehon huolto tunneilla, vaan oppilaiden ohjaaminen, tanssiteknisten asioiden opettamisen lisäksi myös oikeiden ja anatomisesti turvallisten liikeratojen ohjeistaminen. Perinteisesti tanssitunneilla opettaja näyttää liikkeitä ja oppilaat toistavat opettajan näyttämät liikkeitä. Liikkeiden fyysisten näyttöjen väheneminen ja liikeratojen pienentyminen fysiologisten haasteiden lisääntyessä iän myötä verbaalisesta ohjeistuksesta tulee vielä tärkeämpää. Tanssinopettajan suhtautuminen oman kehollisen ilmaisun muuttumiseen voi ottaa kovalle. Oma keho ei tunnukaan enää siltä, miltä se on ehkä vuosikymmeniä tuntunut. Palautuminen on muuttunut yli puolella kyselyyn vastaajista viimeisin vuoden aikana, eikä pelkästään koronan tuoman psykososiaalisen kuormituksen takia vaan myös sen vuoksi, että ikääntyminen tuntuu kehossa vuosi vuodelta enemmän.

”(Palautuminen on muuttunut viimeisen vuoden aikana, koska) iän myötä lonkat ja selkä vaativat enemmän kehonhuoltoa.”

(Tanssinopettajan työhyvinvointikyselyyn vastaaja)

Omien voimavarojen, niin henkisten kuin fyysistenkin, säätely on tärkeää. Tanssinopettaja, jolla on paljon opetusryhmiä viikon aikana, ei välttämättä ehdi missään välissä palautua fyysisestä rasituksesta kunnolla. Huono palautuminen voi aiheuttaa myös henkistä stressiä, jolloin palautuminen vaikeutuu entisestään. Kierre on valmis. Keho ylikuormittuu ja hyvinvointi heikkenee, jos palautumista ei pääse tapahtumaan. Omien voimavarojen kuluttamisen sijaan voi sanoa itselleen ja toisilleen välillä ”ei” ja tehdä sitä mistä itse nauttii: ulkoilla, touhuta perheen kanssa, lukea hyvää dekkaria. Palautua. (Tuominen, n.d.)

Irtautuminen työminästä voi toki olla haasteellista. Tanssinopettajan työpäivä ei ala silloin, kun hän astuu työpaikalleen. Tai se ei pääty työpaikalta poistuttua opetustuntien jälkeen. Tanssinopettajien työaika leviää laajalti. Monen työpäivä koostuu päivällä tehdystä suunnittelutyöstä illan opetukseen, jonka jälkeen vielä tehdään työhön liittyviä asioita yömyöhään. Palautuminen ei voi alkaa, jos on koko ajan työvireydessä. Työstä pitää irtautua voidakseen toipua työn rasituksista. Erityisesti fyysisesti kuormittavassa työssä kehon energiavarastoista ja nestetasapainosta huolehtiminen on tärkeää. Kehoa huoltava liikunta edistää myös palautumista. (Laitinen, 2017)

Uni ja lepo palauttavat kehon onneksi tehokkaasti fyysisestä väsymyksestä. Kehonhuoltorutiinit pitävät kehon ei pelkästään vetreänä vaan edesauttavat palautumista. Liikkeen ja kehon kanssa työskentelevät tanssiniopettajat tietävät varmasti levon ja kehonhuollon tärkeyden, mutta aina ne eivät välttämättä palauta tarpeeksi. Irtautuminen työstä, niin henkisesti kuin fyysisestikin, auttaa palautumisessa.

4 Tanssinopettajan työhyvinvointi -kysely

Tanssinopettajan työhyvinvoinnin perusaskeleet -opinnäytetyöhön kerättiin tutkimusaineistoa kentällä toimivilta tanssinopettajilta sähköisesti Webropol-kyselyllä helmimaaliskuussa 2021 otsikolla Tanssinopettajan työhyvinvointi. Vastaaminen tapahtui nettilinkin kautta vapaaehtoisesti ja anonyymisti. Halutessaan vastaaja sai osallistua teemahaastatteluun antamalla yhteystietonsa kyselyn lopuksi. Näin ei kuitenkaan kukaan tehnyt. Vastauksia saatiin 66 tanssinopettajalta mm. aiheista työhyvinvoinnin määritelmä, työssä jaksaminen, työn imu ja palautuminen. Lisäksi psykososiaalinen kuormitus ja työhön vaikuttava mielipaha oli esillä kuten myös positiivisen nosteen vaikutus työhön.

Kysely oli avoinna 15.3.2021 asti. Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijat ry (STST) jakoi tutkijan pyynnöstä avointa nettilinkkiä 517 tanssinopettajajäsenistölleen ja Suomen tanssioppilaitosten liitto (Stopp ry) 83 tanssikoululle jaettavaksi eteenpäin opettajistolleen. Päällekkäispostituksia tuli varmasti monta sataa. Kyselyn automaattisesta raportista selvisi, että vastauslinkkiä oli avattu 193 kertaa, vastaaminen aloitettu 80 kertaa ja todellisia vastauksia oli jo nuo mainitut 66 kpl. Webropolin automaattinen raportti ilmoitti

vastausprosentiksi 83% mutta ohjelma on laskenut sen kyselyyn vastaamisen aloittaneisiin suhteutettuna ja on sen tähden harhaanjohtava luku. Jos vastausprosentti lasketaan linkin avanneisiin suhteutettuna, se on kohtalainen 34%. Jos se puolestaan lasketaan suhteessa kyselyn STST:n kautta saaneille, vastausprosentti on vain 13%.

4.1 Kyselyn rakenteesta ja analysoinnista

Kysely koostuu kolmesta osasta. Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysytään taustatietojen lisäksi työkokemukseen, työn määrään ja toimeentuloon liittyviä asioita. Toisessa osiossa käsitellään termiä työhyvinvointi, fyysistä ja henkistä kuormitusta työssä sekä työnantajan työhyvinvointitoimia työyhteisössä. Jokainen vastaaja määritteli omin sanoin, mistä oma työhyvinvointi koostuu, miten siihen voi vaikuttaa vai voiko ja mitkä asiat heikentävät ja vahvistavat sitä. Kyselyn viimeisessä osassa on esillä työn imu (=positiiviset työhyvinvointikokemukset) sekä työyhteisön ja palautumisen merkitys tanssinopettajan työhyvinvoinnissa. Kysymyskohtia on 33 ja arvioitu vastaamisaika 15 minuuttia. Kysymyksistä riippuen vastaus annetaan joko omin sanoin kirjoittaen, annetuista vastausvaihtoehdoista valitsemalla sopivin tai valitsemalla useampi sopiva vaihtoehto. Kysely löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 1.

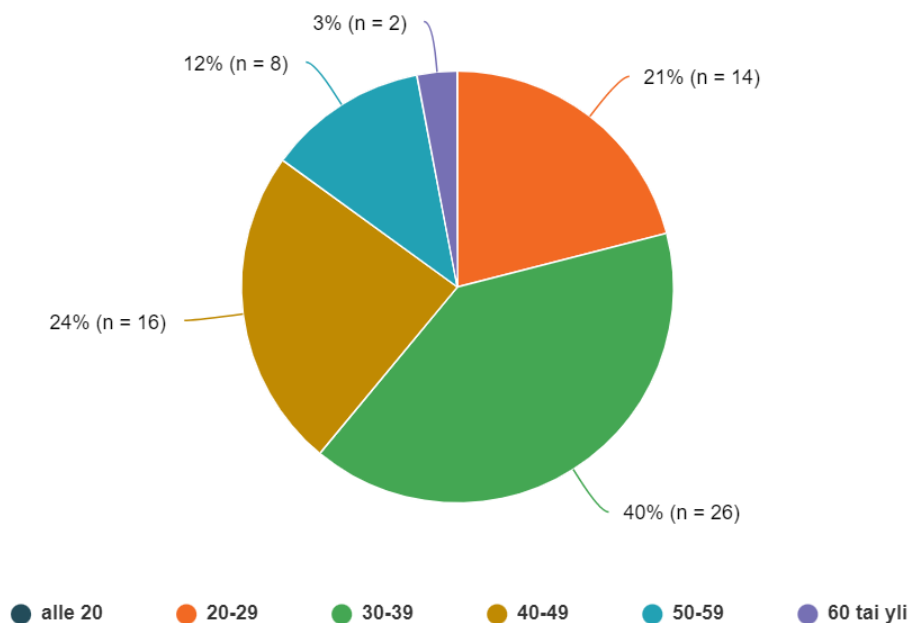
Kyselyllä kerättyjä vastauksia analysoitiin ensin teemoitellen. Samankaltaisuus vastauksissa paljasti, että yhteisöt, joissa opettajat toimivat eli tanssikoulut sekä ympäristö ja aika, eli covid-19-pandemia, määrittelevät yksittäisten tanssinopettajien kokemukset hyvin samankaltaisiksi iästä, työskentelypaikasta tai työmäärästä riippumatta.

Analyysin haasteena oli aluksi tutkijan omien kokemusten paino ja niiden pitäminen erillään, jottei ne ennalta määritellyt tai arvottanut vastausten analysointia tiettyyn suuntaan. Toisaalta juuri tutkijan omakohtaisuus on yksi fenomenologisen tutkimusmetodin luonteista. Tutkimusotteessa korostetaan yksilön näkökulmaa, omakohtaista havainnointia ja kokemusta aiheesta. (Laine, 2015, ss. 31-32) Tutkijan toimittua lähes 20 vuotta tanssinopettajana ajatukset, kokemukset ja havainnot ovat tietenkin suuresti vaikuttaneet siihen, mistä viitekehyksestä vastauksia on analysoitu ja miten tutkimusaineistoon on suhtauduttu.

Tietoinen valinta kysymyspatteristoa laatiessa oli, ettei vastaajan tarvitse taustatiedoissa määritellä sukupuoltaan tai -puolettomuuttaan. Tanssinopettajista valtaosa on naisia, mutta vastausten perusteella ei kuitenkaan voida vetää mitään johtopäätöksiä, minkä sukupuolen edustaja on ne kirjoittanut. Varmaan jonkun muun tutkijan mielestä olisi kiinnostavaa, miten naisvoittoisella alalla toimiva miesoletettu kokee työhyvinvointinsa mutta se ei ollut tämän tutkimuksen kohteena. Opettajuus rakentuu persoonan varaan, opettajaan omaan itseensä. Jokainen meistä on paras versio itsestään riippumatta siitä, miten kokee tai jättää kokematta oman sukupuolensa.

Kyselyyn vastanneista 66 tanssinopettajasta 39 on ammattikorkeakoulusta valmistunutta tanssinopettajaa. Lisäksi tanssinopettajiksi valmistuneita on korkeakouluista (mm. TEAK), opistoasteelta (Tutvo) ja ulkomailta. Joukossa on myös työelämän kautta ammattitaidon/pätevöitymisen saaneita sekä ammatillisen opettajankoulutuksen käyneitä henkilöitä. Valtaosa on kyselyn vastaushetkellä ollut iältään 30-49 -vuotiaita (Kuva 1). Raportissa esiintyvät kaaviot on otettu suoraan Webropol-kyselyn automaattisesta raportista.

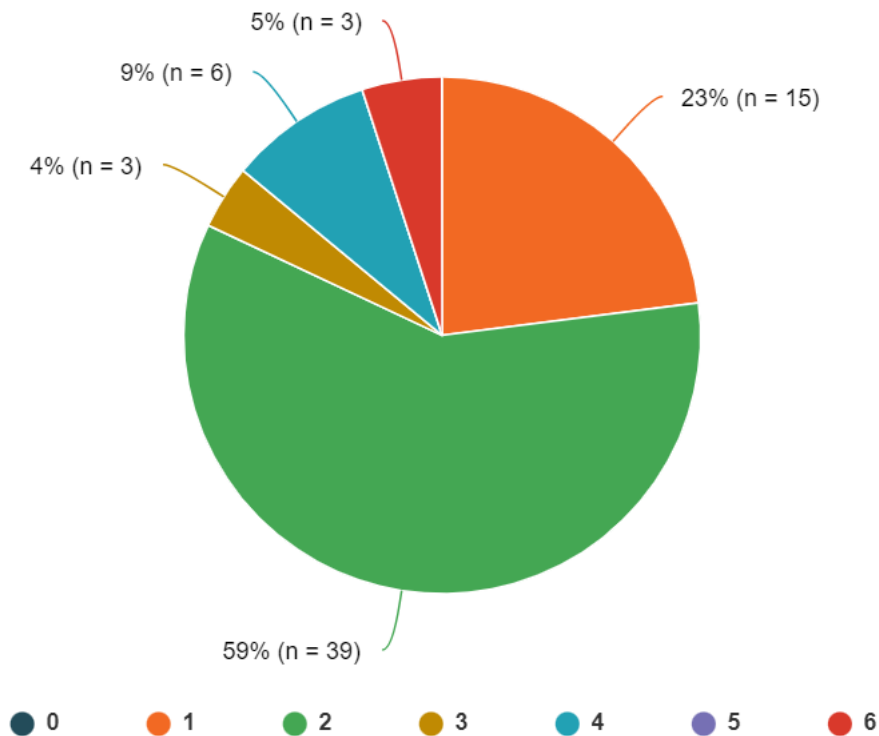
Kuva 1. Ikäjakauma



Kyselyn taustatiedoissa pyydetään merkitsemään karttakuvasta alue Suomessa, jossa tanssinopettaja tekee pääasiassa työtänsä ja vastauksia saatiinkin ympäri Suomea, pois

lukien Ahvenanmaa ja Lapin lääni. Suurin osa tanssinopettajista työskenteli kyselyn vastaushetkellä Etelä-Suomen alueella (Kuva 2).

Kuva 2. Alueellinen jakauma

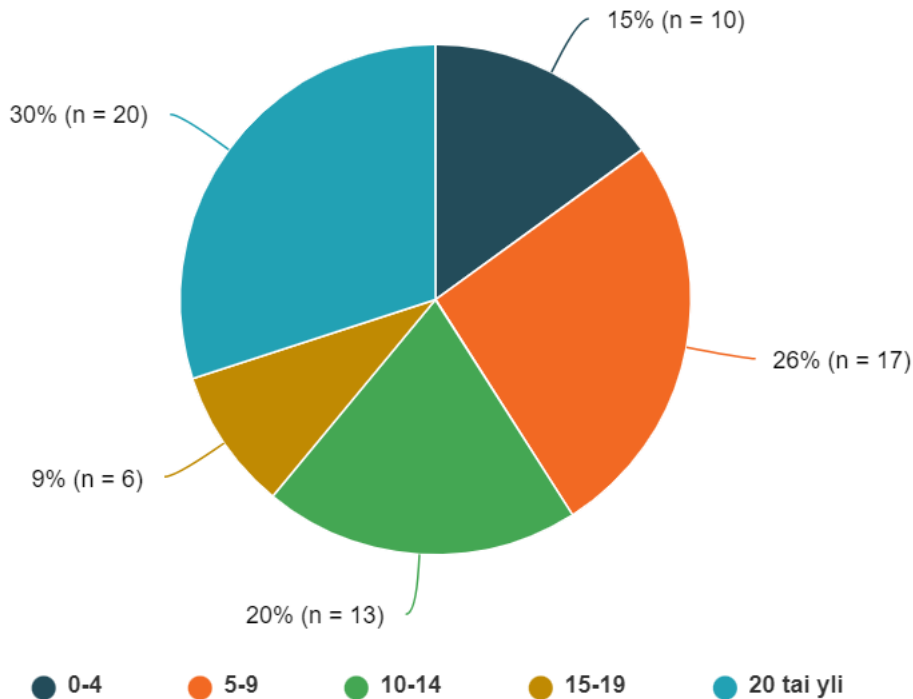


0 = ulkomaat, 1 = Länsi-Suomen alue ja Pirkanmaa, 2 = Etelä-Suomi, 3 = Kainuu, 4 = Pohjois-Karjala ja Etelä-Savo, 5 = Ahvenanmaa ja 6 = Lapin alue.

Työhyvinvointia suhteessa maantieteelliseen sijaintiin olisi voinut myös miettiä tutkimuskohteeksi. Alueet, joissa tanssikouluja ja -opettajia on harvassa ja työpaikat ovat matkojen päässä maakunnissa, psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kasvaa entisestään. Kollegiaalinen tuki voi jäädä vähäiseksi pienissä työyhteisöissä. Vastaavasti isoissa kaupungeissa, jossa tanssikouluja on paljon, voi kilpailu tuoda oman lisänsä henkiseen kuormitukseen. Näihin teemoihin, joita maantieteellinen sijainti mahdollisesti aiheuttaa, ei nyt kuitenkaan tässä tutkimuksessa ole paneuduttu.

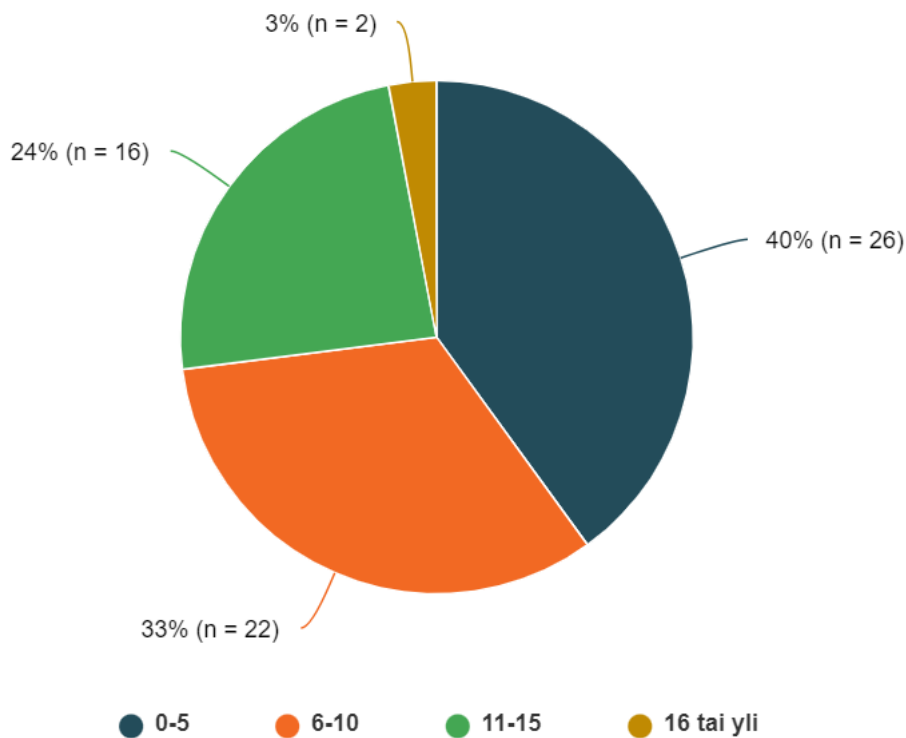
Työkokemusta tanssinopetuksesta on kertynyt yli 20 vuotta lähes kolmasosalle vastaajista (Kuva 3). Päätoimisena tanssinopettajana työskentelee 47 henkilöä.

Kuva 3. Työkokemusvuodet



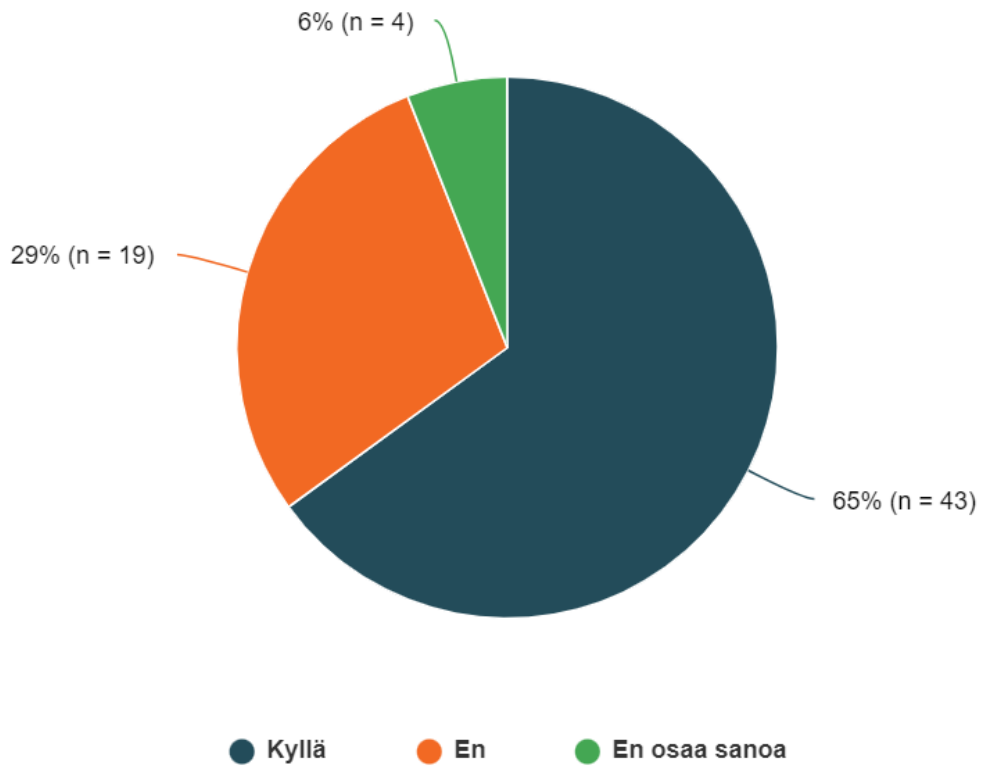
Työmäärää kysyttäessä (Kuva 4) tutkijan ajatuksena oli hahmottaa, minkä verran eri lajeja ja luokkatasoja kullakin opettajalla on ja vaikuttaako se työhyvinvointiin. Eli esimerkiksi mitä useampaa eri lajin ryhmää ja eri tasoista luokkaa opettaa, sitä kuormittavampaa työn voisi kuvitella olevan. Tai päinvastoin: mitä vähemmän eri lajin ja taitotason tunteja, sitä yksitoikkoisempaa ja sitä kautta kenties kuormittavampaa työskentely olisi. Kysymyksen asettelu ei kuitenkaan ollut tätä tavoitetta millään lailla avaava. Kysymys ”Kuinka monta eri lajin ja luokkatason ryhmää opetat tällä hetkellä viikossa?” ei ole riittävän tarkka vaan olisi tarvinnut vielä avaavia kysymyksiä jatkoksi. Vain 2 vastaajista opettaa yli 16 eri lajin ja luokkatason ryhmää. Mutta se, vaikuttaako määrä positiivisesti vai negatiivisesti työhyvinvointiin, jää selvittämättä kysymyksen asettelusta johtuen.

Kuva 4. Opetusryhmien määrä

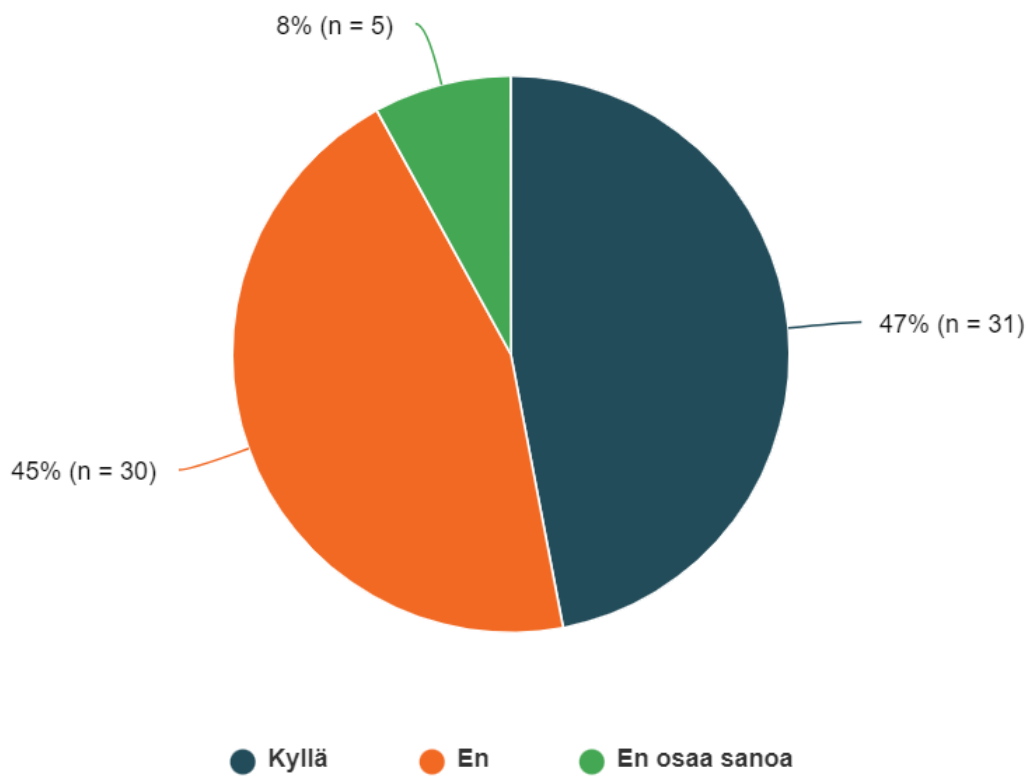


65% vastaajista on kuitenkin työmääräänsä tyytyväinen (Kuva 5). Siitä huolimatta yli puolet vastaajista eivät koe tulevansa tai osanneet sanoa, tulevatko toimeen tanssinopetustyöstään saamallaan ansiolla (Kuva 6). Toisin sanoen, vaikka olet tyytyväinen työmäärääsi, et välttämättä tule toimeen palkallasi. Siitä huolimatta vain reilu kolmannes vastaajista työskentelee muun ansiotyön parissa tanssinopetuksen lisäksi. Joillekin se voi toki olla myös tietoinen valinta, että pitää tanssinopetustuntien määrän pienempänä. Tällöin työn kuormittavuus, siitä palautuminen ja sen avulla oma hyvinvointi ja työhyvinvointi pysyvät balanssissa.

Kuva 5. Tyytyväisyys työmäärään



Kuva 6. Tyytyväisyys ansiotuloihin



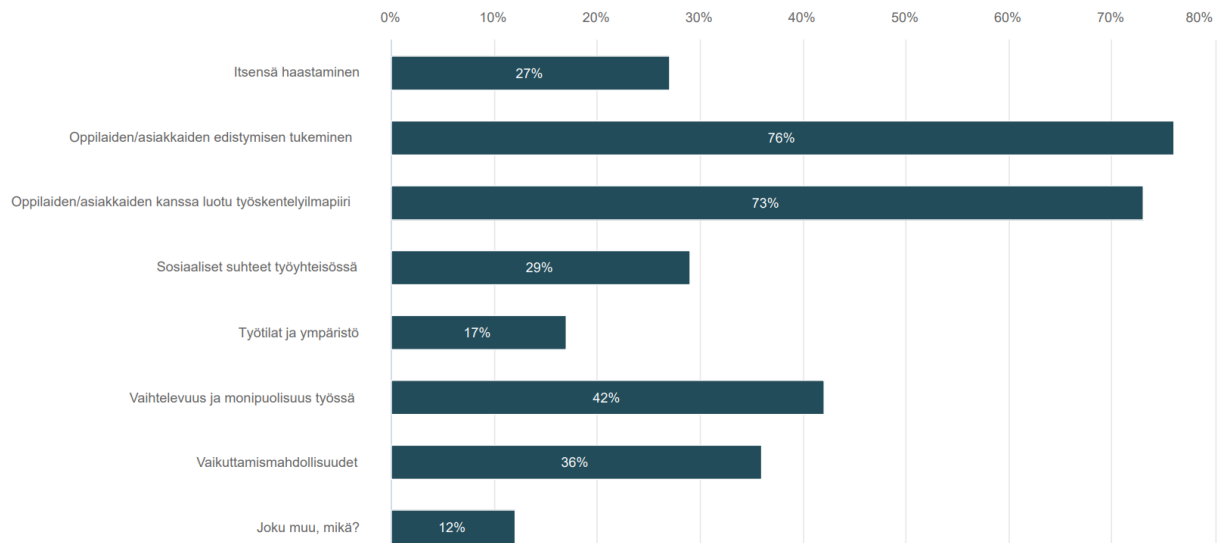
”Onko työyhteisön koolla/työtovereiden määrällä mielestäsi merkitystä työhyvinvointiisi?” ei avaudu tarpeeksi Webropol- kyselyssä kysymyksen asettelusta johtuen. Muiden vastausten pohjalta löytyy toki vihjeitä siihen, että työtovereiden tuki on tärkeää. Työilmapiiri ei varmaankaan ole silloin mieluinen, jos työtovereita on vain muutama, etkä tule heidän kanssaan toimeen. Kysymykseen olisi voinut esittää lisäkysymyksen ”Millä tavoin työyhteisön koko vaikuttaa työhyvinvointiisi?” jolloin vastaukset olisivat selkeämmin paljastaneet, onko pienemmässä vai suuremmassa työyhteisössä mielekkäämpi olla. Lisäksi olisi voinut vielä erotella ison/pienen työpaikan positiiviset/negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin. Isot tanssikoulut, joissa opettajia saattaa olla monta kymmentä, yksittäinen työntekijä voi jäädä huomaamattomaksi, kun taas pienessä työyhteisössä ei välttämättä löydy sitä ”saman henkistä” työtoveria, jolle voisi vapaasti avautua ja saada vertaistukea.

4.2 Positiivinen noste

Tanssinopettajille teetetyssä kyselyssä puntaroidaan positiivisen noston vaikutusta työhön. Tanssinopetustyön into ja imu syntyy onnistuneista oppilaskontakteista. Oppilailta saa uutta energiaa: motivoituneet ja innokkaat oppilaat auttavat jaksamaan. Välitön palaute, kuten iloiset ilmeet, punaiset posket ja aktiivisuus tunneilla ovat olleet viimeisen vuoden aikana intoa ja uutta energiaa antavia kokemuksia monelle tanssinopettajalle (Kuva 7). Oppilaat koetaan tärkeäksi voimavaraksi työssä. He vahvistavat ja tuovat positiivista nostetta työhön. Oppilailta ja heidän huoltajiltaan sekä tietenkin työnantajalta saadulla kiitoksella ja positiivisella palautteella on jaksettu mennä taas eteenpäin.

Lisäksi tanssi itsessään, musiikki, taide ja luovuus koetaan tanssinopettajan ammatissa tärkeinä asioina. Vaikka työ onkin usein yksinäistä puurtamista, niin sitä ei välttämättä koeta kuitenkaan negatiivisena asiana. Työn itsenäinen luonne ja vapaus tehdä taiteellista työtä oppilaiden kanssa kehittää opettajaa itseäänkin ja vie omaa taiteellista osaamista eteenpäin. Rutiinit, joita jokaiselle työssään väistämättä muodostuu, voidaan nähdä myös turvaavina ja työtä helpottavina tekijöinä.

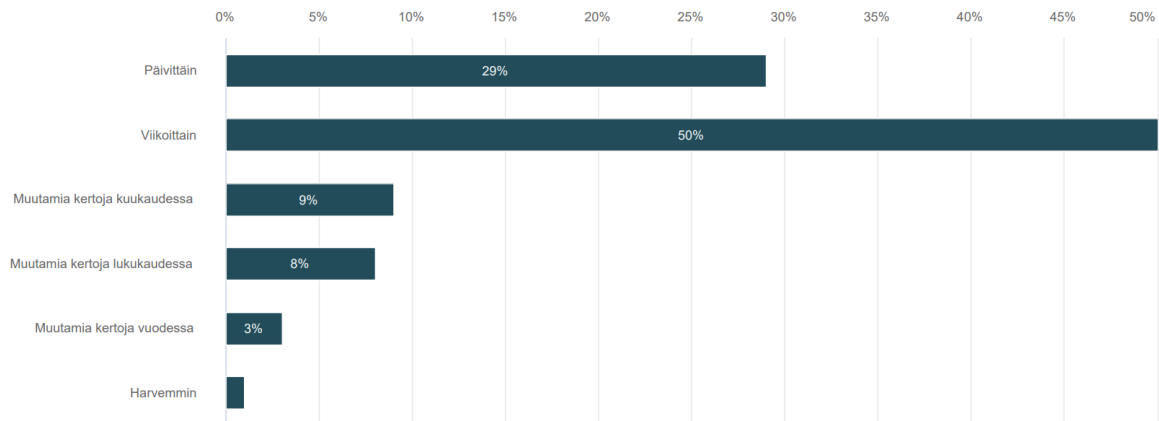
Kuva 7. Tärkeimmät asiat työssä



Pienen säädön jälkeen vahtimestari saa kaiuttimista äänen kuuluviin. Kuusi opettajaa sivelee käsillään ympärillään olevaa ilmaa kaislikon suhinaa muistuttuttavan äänimaailman vallatessa liikuntasalin. Moni keskittyy tuntemaan näkymättömät kaislat ympärillään ja antaa kuvitellun tuulen liikuttaa ylävartaloaan. Paitsi yksi. Farkuissa paikalle tullutta opettajaa ei näytä harjoitus kiinnostavan. Tehtävän jälkeen juttelemme, miten luonnon äänet voivat auttaa lasta keskittymään ja mielikuvien käytöllä levoton lapsi voi rauhoittua paikoilleen. Kirjoittaessa voi vaikka kuvitella olevansa jääpatsas, joka kirjoittaa rauhassa lumeen jääpuikolla. Farkkuhousuinen opettaja kuuntelee keskittyneesti ja näppäilee jotain puhelimeensa. Toivottavasti muistiinpanoja. Viimeisen harjoituksen jälkeen tuoleja siirrellessä pois suomen kielen opettaja naurahtaa, ettei ollut ajatellut prepositioiden yllä, alla ja vieressä opettamisen apuvälineeksi tuolia. Hollantilaisen pedagogin kirja, josta harjoite on, tulee puheeksi ja keskustelu lähtee viriämään vilkkaana. Koulun kello soi. Opettajat kiirehtivät liikuntasalista kiitoksia huikaten. Yksin isossa salissa seistessä fiilis on hyvä hienosti menneen workshopin jäljiltä. Farkkuasuinen opettajakin saatiin innostumaan tuolin kanssa tehdystä kertolaskutanssista.

Työn imu vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. Sitä koetaankin kyselyn perusteella viikoittain (Kuva 8). Havaittavissa on, että oppilaiden kanssa koetulla hyvin menneellä opetustunnilla on valtaisa merkitys työhyvinvointiin ja opettajan työviihtyvyyteen.

Kuva 8. Työn imu



5 Työhyvinvoinnin perusaskeleet kyselyn pohjalta

Ammattitaitoinen työnjohtaminen, opettavien ryhmien ja työmäärän balanssi sekä työntekijän oma ymmärrys työn ja vapaa-ajan erottelussa koetaan kyselyn vastausten perusteella merkittävimpinä tekijöinä työhyvinvoinnissa. Samat tekijät aiheuttavat myös henkistä kuormitusta. Avoin keskusteluyhteys, nähdäksi ja kuulluksi tuleminen sekä työstä saatu rakentava palaute antaa hyvän pohjan työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille.

Liikuntasalista kiirehtiessä mieleen juolahtaa, ettei vahtimestarin kanssa ollut puhetta, mihin aux-piuha palautetaan. Se jäi nyt lavan reunalle. Ja lettinauhapussikin jäi kotiin. Pakko hakea, jotta näytösasujen sovitus ja mainoskuvaukset saadaan tänään kunnolla tehtyä. "Eikös sinun pitäisi olla jo töissä?" lastenhoitaja ihmettelee bussipysäkillä lasten tuijottaessa vieressä. Nopea käynti kotona, työvaatteet ja lettinauhat kassiin. Lastenhoitaja ihmettelee edelleen, miksi häntä oli pyydetty koulun pysäkille. Pikaiset pahoittelut ja kiiruhtaminen pyörälle. Työpaikalla pomo jo odottaakin tuomiensa esiintymisvaatteiden kanssa. Käymme näytösjärjestyksen läpi samalla välipalaa mutustaen. Kassiin eilen jääneellä banaanilla on nyt pärjättävä. Pomon kanssa näytösmusiikkeja kuunnellessa ja ryhmien sisääntuloja ja poistumisia lavalta miettiessä puhutaan myös näytöksen jälkeisestä työyhteisön

illanvietosta. Kiva nähdä kaikki kollegat yhtä aikaa edes kerran kaudessa. Tanssikoulun vuosijuhlan tapahtumaan on koko tiimi satsannut nyt paljon, ja oppilaat odottavat innolla esiintymisiä. Pomo vie näytöshameet saliin. Käytävällä odottaneet oppilaat kiljuvat riemusta, kun näkevät asut, mutta ilo muuttuu saman tien heidän tajutessaan, että vain osa saa vaaleanpunaisen ja loput vaaleansinisen hameen. Liekö se syynä, mutta harjoituksissa oppilaiden keskittyminen on ihan tiessään ja asiasta tiukkasävyinen huomauttaminen saa yhden oppilaista kyynelehtimään. Vaatteiden sovittaminen sujuu ihmeen hyvin, mainoskuvat saadaan otettua mutta näytöstanssin harjoittelu takkuua. Itkeneen lapsen vanhempi ihmettelee, mitä on tapahtunut lapsen tullessa salista silmät punaisina. Puhumme esiintymisvaatteiden aiheuttamasta levottomuudesta ja siitä, että tanssiopettajallakin menee väillä hermo. Karjaisu taisi säikäyttää lapsen. Pahoittelut ja takaisin saliin. Olo on väsynyt. Ja vielä on työiltaa edessä useampi tunti...

Työpaikoilta voidaan erotella työnantaja, työtoverit sekä asiakkaat, eli oppilaat ja heidän huoltajansa, joilla kaikilla on oma vaikutuksensa tanssinopettajien työhyvinvointiin. Työntekijä vaikuttaa toki tietenkin myös itse omaan työhyvinvointiinsa mutta tässä tutkimuksessa työntekijää ei ole niputettu työpaikka-termin alle, vaan käsitellään omana kokonaisuutenaan. Omalla asenteella voi sekä keventää mieltään, että luoda turhia taakkoja. Se, kuinka sitoutuneesti työtään tekee, on aina työntekijän itsensä määriteltävissä. Omat valinnat, kuten terveet elämäntavat, edesauttavat kehollista hyvinvointia, henkistä jaksamista ja palautumista. Ulkosiin tekijöihin onkin sitten vaikeampi vaikuttaa. Niistä työn luonne ja pandemia nousevat kyselyn pohjalta voimakkaimmin esille. Seuraavaksi tarkastelemme näitä kolmea eli

- 1) työpaikan tekijöiden
- 2) tanssinopettajan itsensä ja
- 3) ulkoisten tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin.

5.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät tanssinopettajan työhyvinvoinnissa

Seuraavan ryhmän kanssa on sama tilanne vaatteiden kanssa. Jatkossa sovitettavat vaatteet saavat olla salista poissa niin pitkään, että on niiden sovittamisen aika. Vältetään tältäkin draamalta. Aikuisten tunti tuntuu menevän omalla painollaan. Sitten tulee pommi: yksi oppilaista joutuu perumaan osallistumisensa näytökseen työreissun takia. Koreografiaan tehdään heti muutoksia paikkojen ja parikohtausten osalta, mutta tuntiaika loppuu kesken ja vain osa koreografiasta ehditään muokata. Ensi viikolla on poissaoloja koulujen vanhempainiltojen takia, joten muutosten tekeminen hankaloituu entisestään monen puuttuessa harjoituksista. Viimeinen opetustunti menee jotenkin ohi. Ketuttaa koko ilta. Ja se farkkukousuinen opettaja. Kotiin päästyä nälkäkiukku yltyy ja tappeleville lapsille tulee karjuttua hyvät yöt. Suihkun jälkeen lasi viiniä tuntuu paremmalta vaihtoehdolta kuin venyttely. Eikö tämä viikko koskaan lopu?

Informaation epäselvyys tai tiedonkulun katkokset voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä työelämässä. Kärpäsestä kasvaa härkänen. Tilanteet eskaloituvat, jos on epäselvää, mitä on tarkoitus tehdä, kuinka tulisi toimia. Olettamukseen ei pitäisi tuudittautua, vaan selkeästi kysyä ja selkeästi vastata, mitä on tarkoitus tehdä. Työntekijän ammattitaidon väheksyminen tai työntekijän suunnalta tuleva liian tiukka lokerointi tai jopa kontrollointi sekä työn heikohko arvostus työnantajan suunnasta vaikuttavat tietenkin työntekijän voimavaroihin. Jokainen työntekijä tekee varmasti koko ajan parhaansa ja toivoisi sen mukaista palautetta työstään. Puhuminen, rohkeasti ikävistäkin asioista keskustelu voisi luoda uusia toimintatapoja, joiden avulla työhyvinvointiin panostaminen paranisi ja kehittyisi tanssikouluissa. Seuraavaksi (Kuva 9) eritellään kolme kyselyssä esiin nousutta suurinta työhyvinvointiin vaikuttavaa asiaa työpaikoilla:

- 1) Työnjohdolta toivotaan ammattitaitoa. Työehtojen noudattaminen, avoin kommunikointi ja työntekijän ammattitaidon arvostus ja sen ääneen sanominen, tekevät työnantajasta ammattitaitoisen vastuulliseen tehtäväänsä.
- 2) Työtoverien kannustus ja vertaistuki sekä tietenkin arvostus puolin ja toisin koetaan merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnissa.

3) Asiakaspalvelijoina tanssinopettajat toivovat onnistuvansa asiakkaiden eli oppilaidensa kanssa. Työstä saatu palaute olisi tällöin hyvää ja asiallista. Rakentava kritiikki otetaan mieluusti vastaan, kunhan se kohdistuu oikeaan tahoon ja on aiheellista. Oppilaiden toivotaan viihtyvän tunneilla, jolloin ei tarvitse pelätä opetustuntien vähenemistä kesken lukuvuotta opintojaan jättävien tai toiseen tanssikouluun siirtyvien oppilaiden takia.

Kuva 9. Työhyvinvoinnin tekijät työpaikalla



Kysymykseen ”Mitkä asiat työssäsi aiheuttavat sinulle mielipahaa ja henkistä kuormitusta?” vastaukseksi pyydetään luettelemaan kolme asiaa, jotka vastaaja kokee eniten vaikuttavan omaan henkiseen jaksamiseen. Ainoastaan kolme tanssinopettajaa vastasi: ”ei mikään (tällä hetkellä)” mutta sitäkin enemmän tuli vastauksia työnjohdon epäasialliseen toimintaan liittyen, työmäärään, arvostukseen ja vaatimuksiin liittyvää sekä toki covid-19 -pandemian vaikutuksesta työntekijän mielipahaan ja henkiseen kuormitukseen. Näistä tarkemmin seuraavissa luvuissa.

5.1.1 Työnjohto ja esimiestaidot

Sanotaan, että ryhmä on yhtä vahva kuin sen heikoin lenkki. Puutteellisella työnjohdolla on merkittäviä vaikutuksia työhyvinvointiin. Heikoin lenkki ei saisi olla epäasiallisesti käyttäytyvä työnantaja. Kyselyyn vastanneista puolet koki puutteellisten esihenkilötaitojen olevan kolmen negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavan tekijän joukossa. Työnantajan puolelta tuleva negatiivinen palaute tai paine, inhimillisyyden puute ja heikko henkilöstöjohtaminen koettiin stressaaviksi tekijöiksi. Monella muulla alalla itsestään selvät asiat, kuten sairausloman palkka, työterveys ja ylipäättänsä alan työehtosopimusta noudattava työnantaja eivät välttämättä täyty kaikissa tanssikouluissa. Räikeissä työsuhteissa joudutaan turvautumaan alan ammattijärjestöön eli Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liittoon TEME:en.

Webropol-kyselyn vastauksissaan tanssinopettajat pohtivat, miten työnantaja voisi paremmin tukea työntekijää työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Aito kuunteleminen, säännölliset kehityskeskustelut ja kiinnostus työntekijää kohtaan tuovat tunteen, että työnantaja välittää työntekijästään: arvostaa tämän persoonaa, ymmärtää heikkoudet ja vahvuudet ja antaa työntekijälle mahdollisuuden käyttää koko potentiaaliaan. Inhimillisuus, joustavuus ja luottaminen ovat myös avaintermiä työhyvinvointia rakentaessa. Elämäntilanteet muuttuvat, jolloin työn tekemisen tapakin voi muuttua. Alalla, jossa fyysisyys kuluttaa kehoa, vanhemmiten voi alkaa toivoa erilaisia työskentelymahdollisuuksia. Samassa työpaikassa pitkään toimineena moni opettaja haluaisi saada enemmän vastuuta tanssikoulujen kehittämistyössä. Tanssinopettajan työhyvinvointikyselystä ilmenee, ettei työntekijän sitoutuneisuutta tanssikoulun hyväksi tehtyyn työhön aina huomioida työnantajan toimesta.

Kello soi 07.00. Päätä särkee. Kolmas lasi viiniä taisi olla illalla liikaa. Kumppani saa saattaa lapset tänään kouluun. Myöhäisen aamupalan jälkeen aikuisryhmän koreografian muutosten pohdintaa. Eri vaihtoehtoja pyöritellessä puhelin soi. Lapsi oksentaa koulussa. Kumppanille viesti, että hakisi sairaan lapsen ja soitto työnantajalle. Keskustelu päättyy siihen, että illalla pitää olla töissä, sillä sijaistilanne on heikko. Kumppanille soitto, ettei lastenvahti voi tulla sairaita lapsia hoitamaan. Kireän keskustelun jälkeen itkua nieleskellessä mieleen nousee,

miksei voisi olla päivisin yhdeksästä-viiteen tanssikoulun hallinnollisia tehtäviä hoitamassa viidestä-yhdeksään iltaopetusten sijaan. Päässä alkaa pyöriä Dolly Partonin "Working 9 to 5" -laulu. Siinähan olisikin hyvä musiikki seuraavaan oppilasnäytökseen vaikka aikuisten showjazzryhmälle! Puolison kiroilu ja sairaan lapsen yökkäily eteisessä keskeyttävät ajatukset. Kalpea lapsi nukahtaa ämpärin viereen sohvalle, kumppani vaihtaa vaatteet ja palaa töihin. Koreografian muokkaaminen jatkuu eteisen luuttuamisen jälkeen. Illan tunnit jäävät kertaamatta, sillä lapsen kuume nousee. Kollega kyselee viestillä, miten eilinen kurssi alakoulun opettajille meni. Vastausviestiin tulee kirjoitettua sarkastiset kiitokset: lapsemme ovat samalla luokalla ja todennäköisesti sama virus on iskenyt. Käsiä desinfioidessa ja töihin kiirehtiessä soitto kumppanille, onko hän mahdollisesti kohta jo tulossa kotiin. Ei vastausta. Työpaikan ulko-oven avatessa puhelin piippaa: "Kotona ollaan. Pus.". Saliin saavuttua illan tuntien nopea kertaus. Kotoa oli tarkoitus tuoda pari mustaa t-paitaa, jos joku oppilaista unohtaa omansa näytöksen mainoskuvien ottoa varten. Unohtuivat nyt oksennusepisodin takia vaatekaappiin.

5.1.2 Työtoverit ja oppilaat työhyvinvoinnin nostattajina

Tanssinopettaja työskentelee paljolti yksin. Kollegiaalinen tuki on kuitenkin ensisijaisen tärkeää. Puhuminen, asioiden purkaminen ja vertaistuen saanti on tärkeä osa työhyvinvointia. Työtovereilta saama kannustus ja arvostus on alalla kuin alalla tärkeää, mutta yksin salissa oppilaiden kanssa työskennellessä ja usein itsekseen tanssisarjoja ja koreografioita suunnitellessa työtovereiden tuki korostuu entisestään. Työhyvinvointia parantaakseen moni kyselyyn vastanneista toivoisikin enemmän työtovereiden tapaamisia työajan puitteissa. Vapaa-ajalla toteutuvia illanistujaisia ja vastaavia pidetään toki hyvinä vaihtoehtoina, mutta myös selkeästi työaikaan sisältyvää yhteistoimintaa kaivataan.

"(...) minulla on kolleegoja, joiden kanssa pystyn puhumaan työstä ja oppilaista. Tunnen, että minulla on mahdollisuus kehittyä ja saan tukea työtovereilta. Minulla on turvallisempi olo kuin koskaan ennen tanssinopettajan urallani."

(Tanssinopettajan työhyvinvointikyselyyn vastaaja)

Tanssinopettajien asiakaskuntaa tanssin taiteen perusopetuksen parissa ovat tunneilla käyvät oppilaat ja heidän huoltajansa. Jokainen opettaja toivoo, että lukujärjestykseen suunnitellut ryhmät toteutuisivat uuden lukuvuoden alkaessa. Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijat ry:n vuoden 2021 kolmannessa jäsenlehti Liitoksessa Maikki Palm kirjoittaa juuri samaisesta aiheesta: jokaisen uuden lukukauden alussa jokainen tanssinopettaja saa jännittää ja stressata, toteutuuko lukujärjestykseen merkityt tunnit. Vaikka olisit toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, sekään ei takaa täysiä työtunteja. Oppilasmäärät vaikuttavat ratkaisevasti siihen, onko töitä vai ei. (Palm, 2021)

Oppilaat tulevat iloisesti jutustellen saliin mustissa paidoissaan. Lämmittelysarjan jälkeen tehdään pieni lihahuolto, jonka aikana puhutaan lihaskalvojen käsittelyn tärkeydestä ja toisten kannustamisesta. Piruettitekniikkaa pienryhmissä harjoitellessa oppilaat antavat toisilleen kehuja sarjojen välissä ja palautetta positiivisessa hengessä. Näytöskoreografian oppilaat muistavat hyvin ja viime viikolla tehdyn koreografian loppukin on jäänyt hienosti kehomuistiin. Tuntuu, että tanssi on jo sisäistetty ja ilmaisu syvenee kerta kerralta. Oppilaat saavat ansaitut kehut. Seuraava tunti menee samalla hyvällä flow'lla. Illan päätteeksi on vielä energiaa jäädä työstämään aikuisten koreografian muutokset ja palat lokshtelevat kuin itsestään kohdilleen. Kotiin saavuttua lapset ovat jo unilla. Ilta on mennyt kotona rauhassa, eikä tauti ole ainakaan vielä tarttunut muihin. Käsien pesu ennen ja jälkeen nukkuvien lasten silittelyn. Keho tuntuu illan tuntien jälkeen vapaalta ja kevyeltä, vaikka kantapäässä tuntuukin kipua. Noh, onhan sen kanssa jo tovi kärsitty. Josko ensi viikolla kävisi fysioterapeutilla laitattamassa siihen kinesioiteippauksen.

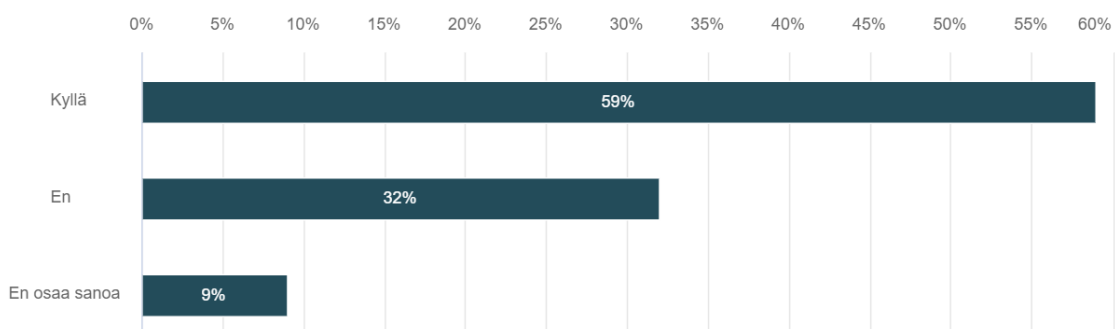
Oppilaiden viihtyvyys, innostuneisuus ja motivaatio treenaamista kohtaan ovat tanssinopettajille suuri ilon aihe ja kannatteleva voima työssään. Vastaavasti haastavat ja epämiellyttävät kohtaamiset oppilaiden tai huoltajien kanssa, opetustilanteet, joissa oppilaat ovat villedä ja tottelemattomia, kuluttavat energiaa ja latistavat työn iloa. Lapsiaan kannustavat vanhemmat, jotka arvostavat lapsensa saamaa opetusta, eivätkä kritisoi turhasta, antavat toiminnallaan työrauhan tanssinopettajille. Vastuullisesti työhönsä suhtautuva ihminen asettaa itselleen omat laatukriteerinsä ja arvottaa työnsä tasokkuutta asiakkaan kautta. Ammattilainen tekee parhaansa, jotta tuotteet tai palvelun rohkenee

tunnustaa omaksi työksensä ja olla siitä ammattiylpeä. (Karjalainen, 2020, s. 28) Jokainen julkisiin esiintymisiin koreografioita luonut tanssinopettaja tunnistaa varmasti tämän.

Samalla kun kollegoiden tuki on merkittävää työhyvinvoinnin rakentumisessa, joltakin voi työyhteisö puuttua kokonaan tai työtovereitaan näkee harvoin. Kuten jo aikaisemmin on mainittu, tanssinopettaja tekee työtään paljolti yksin. Vaikka tanssisali onkin täynnä oppilaita, joiden kanssa työskennellä, he eivät kuitenkaan ole tanssinopettajan työtovereita vaan asiakkaita. Oppilasnäytökset, jotka nyt pandemian myötä on monessa tanssikoulussa jouduttu jo toista vuotta peräkkäin siirtämään online -tuotantoon tai jäänyt kokonaan toteutumatta, ovat olleet vuoden kohokohtia eivät pelkästään oppilaille vaan myös tanssinopettajille: kollegat ovat kerrankin yhtä aikaa samassa tilassa jakamassa yhteistä asiaa.

Kyselyn mukaan valitettavan moni tanssinopettaja kyselyn mukaan pohtii alanvaihtoa (Kuva 10). Toki tänä päivänä harva enää tekeekään työuraansa samalla alalla tai samassa työpaikassa, kuten vielä isoihin ikäryhmiin kuuluvat edeltävät sukupolvet. Elinikäinen oppiminen, jatkuva uudelleen kouluttautuminen ja omien mieltymysten ja arvojenkin muuttuessa ikääntymisen myötä työn sisällöltäkin voi alkaa vaatia eri asioita. Suuri merkitys omalla alalla ja työssä viihtymisellä on, että saa tehdä itselle mielekästä, antoisaa ja palkitsevaa työtä. Tässä hetkessä, kun korkeasti koulutetut kulttuurialojen ammattilaiset eivät saa tehdä työtään epätasa-arvoisten koronarajoitusten myötä, moni tanssinopettajakin on vastausten perusteella hakeutumassa muulle alalle. Se on sääli. Tanssinopettajat tekevät tärkeää työtä nuorten hyvinvoinnin eteen tukien sosiaalisten taitojen kehittymistä ja itsetunnon kasvua.

Kuva 10. Oletko miettinyt alanvaihtoa?



Kyselyn vastaajat kirjoittavat hyvinkin tutunoloisesti tilanteistaan ja harmittavan moni kokee, ettei työssä pääse etenemään haluamallaan tavalla. Urakehitys alalla on lähes olematonta; huolimatta siitä, oletko toiminut tanssinopettajana kaksi vai 20 vuotta, toimenkuvasi on melko lailla yhtä ja samaa: opetat tanssia oppilaille. Tietenkin se on jokaisen alalle tulleen intohimo ja suurin syy, miksi tätä tehdään. Mutta valmiudet tanssikoulujen ja oppilaitosten kehittämistyöhön, asiantuntijatehtäviin, työpaikkaohjaamiseen, kouluttamiseen ja vastuutehtäviin ovat monella tanssinopettajalla olemassa. Toteutumismahdollisuudet ovat vähäiset, jos työnantaja ei tiedosta näitä puolia työntekijöissään.

Henkisen kuormituksen käsittelyssä ja purkamisessa avaintekijänä vastausten perusteella on työtoverit. Tanssialan kollega tietää, mistä alalla on kysymys ja mistä puhutaan.

Työnantajaan, jolle työtä tehdään, tukeudutaan vasta siinä vaiheessa, kun oma perhekin on jo saanut kuulla purnaukset työpaikan haasteista. Miksei työnantajalle voisi puhua ensimmäisenä? Miksi se on haasteellista? Opinnäytetyön toimeksiantajan PTO:n toimintaperiaatteissa mainitaan ”kissa pöydälle”, jolla tarkoitetaan sitä, että vaikeatkin asiat on hyvä ottaa käsittelyyn, eikä piilotella tai vähätellä mitään ongelmaa. Työnantajan ja työntekijän välinen luottamus syntyy, kun arvostetaan toisen näkökulmaa ja yritetään kompromissien kautta päästä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun ongelmatilanteissa.

5.1.3 Työntekijän oma toiminta työhyvinvoinnin edistäjänä

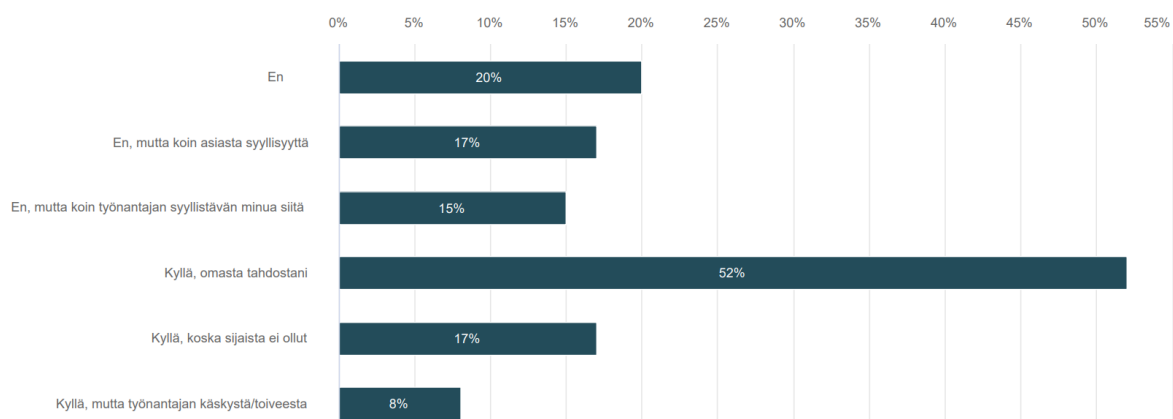
”Jokainen ihminen on viime kädessä itse vastuussa siitä, mihin hän töissä suostuu.” (Friman, 2016, s. 76) Kirjassaan Hyvä työpäivä Friman puhuu siitä, miten omalla asenteellaan pääsee jo pitkälle. Aamulla herätessään ajattelee onnistuvansa, hymyilee itselleen kylpyhuoneen peilistä ja sanoo ”olen hyvä ihminen”. Työpäivän aikana jakaa positiivista energiaa ympärilleen ja kohtaa vaikeat asiat välillä huumorin kautta tai vastapuolen näkökulmaan asettuen. Aikaisemmin esille tuodut olettamusten aiheuttamat väärinkäsitykset jäisivät kokematta, jos asioista puhuttaisiin selkeästi niiden omilla nimillään ja rohkeasti epäselvissä tilanteissa suunsa avaten. Tanssinopettajan työhyvinvointikyselyssä nousee esiin, että ”ei” - sanan sanominen on haastavaa. Itselleen on asetettava rajat, jolloin vapaa-ajan ja työnteon erottelu on helpompaa. Aina ei täydy olla saatavilla ja tavoitettavissa. Itse aiheutetuista

olettamuksista pääsee kyllä eroon niin halutessaan. Toisille on hyvä ääneen sanoa, mitä haluaa ja mitä ei. Kirjassaan ”Opi sanomaan EI töissä” Alamikkelä kirjoittaa, että ”ei”:n sanoja asettaa rajat itselleen. Hän selkeyttää, mikä kuuluu tehtäviin ja mikä ei. Samalla säilyy hyvä energiataso, työskentely on arvojen mukaista ja työn tekeminen on mielekästä. (Alamikkelä, 2019, ss. 12-13)

Tietenkin sanottu kielto asettaa rajat myös henkilölle, jolle ”ei” sanotaan. Vaarana on toki, että kerran tehtävästä kieltäytyttyä oletetaan, että näin tehdään jatkossakin. Mutta mieli voi ja saakin muuttua työelämässä. Ja mitään ei pidä olettaa. Kukaan meistä ei ole myöskään korvaamaton työelämässä, vaikka niin ehkä joskus toivoisimmekin. Uusia tanssinopettajia valmistuu vuosittain alalle kymmenittäin. Uudet muotitrendit, TikTok ja pähkähullutkin ideat saavat jalansijaa sosiaalisen median välityksellä. Moni vanhempi sukupolvi saattaa kokea ”pudonneensa kelkasta” (sanonta, jota nuoriso ei enää todellakaan käytä!) ja tanssinkentälläkään ei aina tiedä, missä mennään. Mutta trendeillekin voi sanoa ”ei”.

Tanssinopettajat ovat hyvin sitoutuneita työhönsä. Kuten aikaisemmin luvuissa 3.4 Fyysinen kuormitus ja 3.6 Palautuminen tutkija kirjoittaa, tanssinopettajat eivät helposti jää töistä pois. Työkuntoisena sinnitellään yllättävän pitkään (Kuva 11).

Kuva 11. Oletko työskennellyt puolikuntoisena?

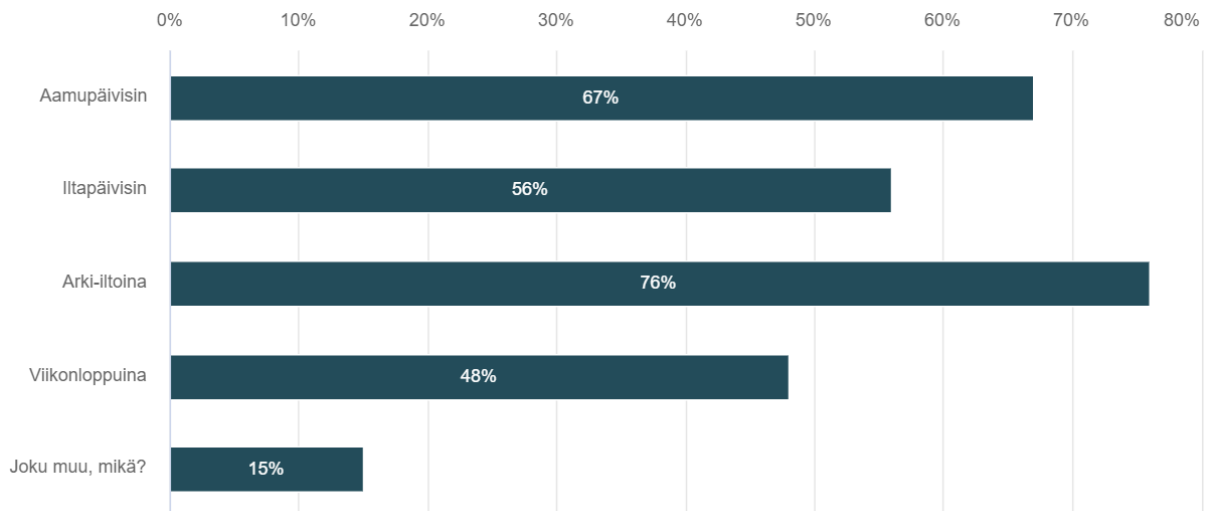


Sen lisäksi, että töissä ollaan oman terveydenkin uhalla, vapaa-aikakin kuluu töiden parissa. Tunteja suunnitellaan viikonloppuisin ja lomilla, mietitään musiikkeja ja liikeideoita vapaa-aikallakin (Kuva 12). Oma työmäärä olisi hyvä rajata sen mukaan, mihin voimavarat oikeasti

riittävät. Kyselyssä nousi esille juuri vapaa-ajan ja työn erottelun tärkeys. Vastaajista lähes puolet koki omalla ajankäytön järjeistämällä saaneen aikaan hyvää itselleen.

Palautumiseen tarvitaan sitä, ettei työtä edes ajattele. TTL:n johtavan asiantuntijan Jaana Laitinen mukaan työstä palautuminen tarkoittaa sitä, että aivot, keho ja mieli irrottautuu työstä (Laitinen, 2017).

Kuva 12. Milloin työskentelet?



Työntekijä voi myös itse omalla toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvointiinsa (Kuva 13). Luovan alan ollessa kyseessä työvireyttä ei välttämättä voi noin vain napsauttaa pois päältä. Kyselyn vastaajista moni kokee haasteellisena työn ja vapaa-ajan eriyttämisen: tunteja suunnitellaan lomilla, myöhään iltaisin, ”jatkuvasti”, kuten eräs vastaajista kommentoi kysymykseen ”Milloin teet töitä?”. Ideat, asioiden prosessointi ja jatkuva uuden imeminen ja taidekentän aktiivinen seuraaminen voivat tuntua ulkopuolisesta kevyeltä ajanvietteeltä, mutta jos sen kaiken määränpää on työ, se ei sitä ole. Kuten tekstin lomassa kulkevassa tarinassa ilmenee, tanssinopettaja työskentelee välillä hyvinkin epämääräisinä aikoina: lasta kouluun viedessä, myöhään öisin ja asioiden assosioituessa vaikka kuvan, sanan tai eleen innoittamana mieleen kesken ruokaostosten. Tanssin oltua voimakkaasti yksi iso ja tärkeä osa elämää nuoruuden harrastuneisuudesta lähtien, ja opettajuuden tullessa mukaan siirryttäessä ammattiin, välillä voi olla hankala irrottautua tanssi-ajattelusta. Osa kyselyyn vastanneista kokee omalla kohdallaan työn ja vapaa-ajan selkeän erottamisen vahvistaneen työstä palautumista. Päätös sanoa ”ei” eikä olla 24/7 tavoitettavissa edesauttaa omaa jaksamista.

Kuva 13. Työntekijän oma panostus työhyvinvointiinsa



Tanssinopetuksen siirtyminen verkkoyhteyksien päähän koronapandemian myötä tanssinopettajien fyysinen työmäärä on kasvanut. Normaalisti salissa oppilaiden kanssa työskennellessä opettaja ei liiku itse aktiivisesti koko aikaa. Hän ohjeistaa puheellaan, käy opastamassa liikeratoja oikeisiin suuntiin oppilasta fyysisesti koskemalla ja korjaamalla kehon linjauksia ja liikeratoja. Oppilaat näkevät peilin kautta toistensa liikkeitä ja vaikka eivät itse aina muistaisikaan tanssisarjaa, katseen avulla pystyvät nopeasti reagoimaan jonkun toisen muistamaan liikkeeseen ja jatkaa tanssimista ilman, että opettajan täytyy välttämättä näyttää liikkeitä. Etätanssitunneilla tilanne on toinen. Oppilaat ovat yksin kodeissaan, ryhmän tuoma tuki puuttuu. Opettaja liikkuu tietokoneen näytöllä tehden sarjat alusta loppuun. Työilta etänä on monin verroin raskaampaa kuin saman tuntimäärän opettaminen lähiopetuksessa. Lisäksi jatkuvat muutokset koronarajoitusten, hybridituntien järjestämisen ja etäopetusten takia kuormittavat mieltä. Palautumista ei voi tapahtua, jos työasiat pyörivät jatkuvasti päässä.

Omaa työhyvinvointia voi kehittää ja parantaa jo pienilläkin asioilla. Keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan ja työajan pitäminen kohtuullisena tuntuvat helpoilta vaihtoehdoilta mutta voivat olla käytännössä vaikeampi toteuttaa. Työn tavoitteiden ja merkityksen kirkastaminen

itselle voi avata asioita eri tavalla: ei tarvitsekaan tehdä tätä kaikkea. Tukea on hyvä pyytää silloin, kun oma jaksaminen on koetuksella. (TTL, n.d.)

Jokainen meistä on itse vastuussa kehomme hyvinvoinnista sairauksia lukuun ottamatta. Toki vastustuskykyyn voi itse vaikuttaa syömällä monipuolisesti ja terveellisesti, nukkumalla tarpeeksi ja ulkoilemalla. Tanssinopettajat ovat ammattilaisia liikkuvan kehon ollessa kyseessä, ja monella on laajaa tietämystä myös anatomiasta. Vanha sanonta ”terve mieli terveessä ruumiissa” ei ole tuulesta temmattu.

Kello soi 07.00. Hyvin nukutun yön jälkeen mieli on virkeä ja balettikoreografian muutokset tuntuvat yön yli nukuttuakin vielä hyviltä. Uutisvirtaa selatessa tiedot covid-19-viruksen leviämisestä ja mahdollisista rajoitustoimista pistää mietteliääksi. Toivottavasti tanssitunnit saavat jatkaa normaalisti, vaikka sulkutoimilla varoitellaankin. Lasten kanssa aamu sujuu sutjakkaasti ja kerrankin on energiaa kävellä pidempi lenkki bussipysäkiltä kotiin. Maskikasvoisia ihmisiä näkyy siellä täällä ja mieleen nousee sairaalamaailman innoittamana tehty koreografia vuosien takaa, jossa tanssijoilla oli kumihanskat ja hengityssuojaimet asusteina. Pitäisiköhän biisi kaivaa naftaliinista ja lämmitellä se jonkun ryhmän kanssa uusiokäyttöön? Puhelin piippailee. Kolmen työpaikan WhatsApp-ryhmässä tapahtuu heti aamutuimaan: jokaisella pomolla on eri ratkaisua mahdollisiin pandemian aiheuttamiin sulkutoimiin ja kävelylenkki vaihtuu juoksuksi, kun lyhyellä varoitusajalla alkaa kokouskutsua sadella. Päivän aikataulut menevät taas uusiksi, kun pitäisi joka paikkaan ehtiä ja selvittää, miten mahdolliset etätunnit järjestetään. Paniikinappulaa painellaan ihan urakalla ja ahdistus alkaa ykskaks vallata mielen. Aamun virkeä mieli on kaikonnut. Itku nousee väkisin silmiin.

5.1.4 Muutokset työssä koronan aikana ja työn luonne

Seuraavaksi avataan ulkoisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin (Kuva 14). Työn luonne, pedagogisen alan ollessa kyseessä, on opettamista ja kasvattamista. Oppitunnit sisältävät tietyt opetussuunnitelman mukaiset aihealueet ja oppilaat etenevät luokkatasolta seuraavalle vuodesta toiseen. Suunnittelun määrä ja iltoihin painottuva työaika koettiin vastausten perusteella hyvinkin kuormittavina tekijöinä.

Varsinkin perheellisten on välillä vaikea sukkuloida iltatyön ja pikkulapsiperheen arjessa. Maakunnissa opetuspaikat voivat olla hyvinkin etäällä ja työmatkoihin menee pitkiäkin aikoja varsinkin julkisten kulkuneuvojen varassa matkustavilla tanssinopettajilla.

Kuva 14. Ulkoiset kuormitustekijät



Tanssikoulut toimivat usein peruskoulujen kanssa samalla syklillä eli lukukausittain elokuusta toukokuuhun. Tanssitunnit jatkuvat kesäloman jälkeen elokuun puolessa välissä, joulutauon jälkeen palataan loppiaisen jälkeen tanssisaliin. Kevätnäytökset päättävät lukuvuoden toukokuun lopulla. Toki esim. pääkaupunkiseudun isoimmissa tanssikouluissa järjestetään opetusta myös kesäkaudella. Määräaikaisten sopimusten yleisyys tanssinopetusalaalla tarkoittaa kuitenkin sitä, että sopimus päättyy kauden päättyttyä eli yleensä toukokuun loppuun mennessä. Määräaikaisia sopimuksia voi lukuvuoden aikana samalla opettajalla olla pahimmillaan useampiakin: elokuusta syyslomaan, syyslomasta joulunäytöksiin, tammikuusta talvilomaan, maaliskuusta pääsiäiseen ja viimeinen sopimus kevätkauden päätökseen. Ja kierre jatkuu töiden alkaessa taas kauden alussa eli elokuun puolessa välissä. Jotkut työnantajat vetoavat vielä kausiluontoiseen alaan, vaikka työn tarvettahan on jokaiselle kuukaudelle (kesätaukoa lukuun ottamatta) ja vuodesta toiseen. Jos olet toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, eikä työpaikallasi ole kesätoimintaa, lomautus kesän ajaksi on yleinen käytäntö. Mutta tarvitseeko näin olla? Olettamus on, että näin pitää

toimia. Mutta kuten aikaisemmin on jo todettu, mitään ei pitäisi olettaa. Olisiko aika kehittää tanssikoulujen toimintaa niin, ettei olettamuksille olisi enää sijaa ja tanssinopettajien työllistyisivät ympärivuotisesti?

Tanssikoulut tarjoavat opettajilleen sen mukaan opetustunteja, miten oppilasryhmät täyttyvät. Ainainen epävarmuus lukujärjestyksen toteutumisesta painaa mieltä, ja tunteja voidaan varmuuden vuoksi haalia enemmän kuin mihin omat voimavarat ehkä riittäisivät siinä pelossa, etteivät kaikki ryhmät kuitenkaan toteudu. Työtuntien muuttuessa sovitusta työntekijälle sysätään helposti yrittäjämäinen vastuu toimeentulon tippumisesta, vaikkei se hänelle kuuluisikaan. Jos tunnit eivät toteudu vähäisen oppilasmäärän vuoksi, työnantajan kuuluisi kärsiä taloudellinen tappio eikä suinkaan työntekijän.

Covid-19:n tuoma koronapandemia keväällä 2020 vaikutti suuresti taidealojen ja tapahtumatuotannon toimintaan ja työpaikkoihin, myös tanssikouluihin. Osa kouluista siirtyi etäopetukseen, kun taas osa joutui keskeyttämään toimintansa. Lasten ja nuorten harrastoiminnan keskeytyminen vaikutti monen tanssinopettajan toimeentuloon. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälistystilaston mukaan työttömien tanssinopettajien määrä kasvoi 264% vuoden 2021 helmikuusta maaliskuuhun, jolloin covid-19 rantautui Suomeen (TEM, 2021) Työttömyysaste Suomessa oli vuoden 2021 tammikuussa 8,7 prosenttia, kun se vuotta aiemmin oli 7,1 prosenttia (Findikaattori, 2021) Tanssinopettajille, joilla työllisyystilanteet vaihtelivat jo ennen pandemiaa, lisälomautukset tai töiden siirtyminen myöhempään ajankohtaan toivat taloudellista epävarmuutta muutenkin haastavassa hetkessä. Tutkija oli itse vuonna 2020 lomautettuna eri mittaisissa jaksoissa yhteensä 6 kk ja toisen puolen vuodesta osa-aikaisesti työssä. Vaikka alan ”kausiluontoisuuteen” onkin tottunut jatkuvien kesälomautusten myötä, toimeentulon tippumista kesken lukuvuoden ei ollut helppo sulattaa.

Covid-19:sta johtuneet keskeytykset tanssikoulujen toiminnassa romahduttivat oppilasmäärät. Pahimmillaan jopa 60% oppilaista on kadonnut tanssisaleista. (STOPP, n.d.). Paluu normaaliin on vieläkin kesken vuoden 2021 loppua lähestyttäessä.

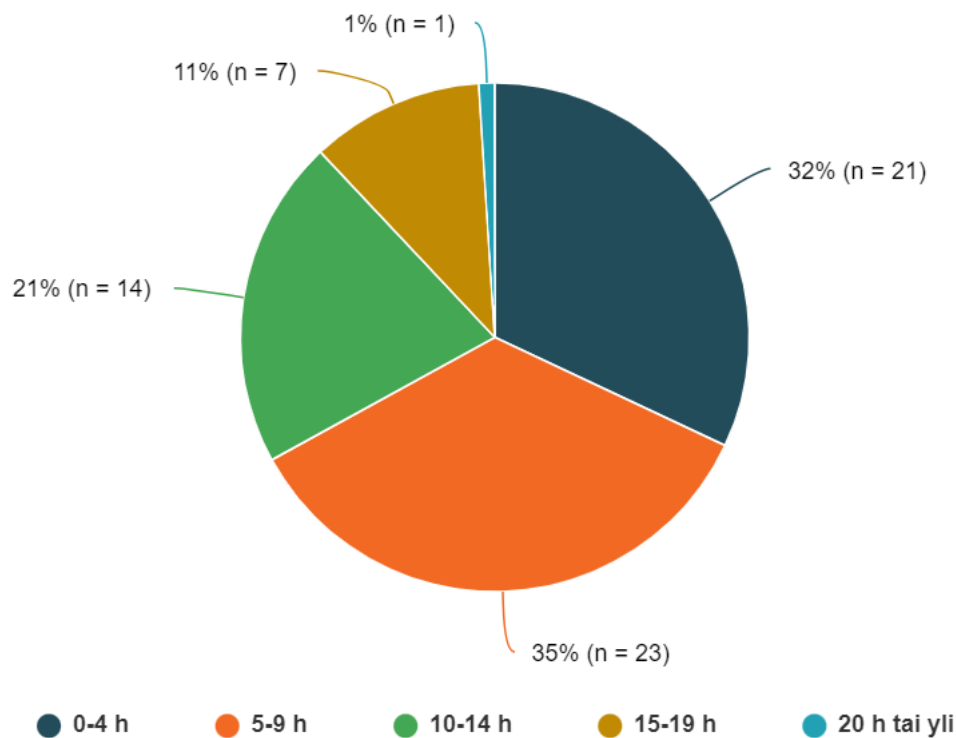
Etätunteihin siirtyminen kävi joillakin hetkessä. Valtavat digiloikat avasivat uusia työskentelymahdollisuuksia. Moni kuitenkin peräänkuulutti tanssin kokemuksellisuutta yhdessä ja tämän opinnäytetyön kirjoittajankin suhtautuminen etätanssituntien pitämiseen oli aluksi hyvin jyrkkä ”EI”. Ylipäätään taide on kokemuksellista ja vuorovaikutteista, yhdessä tuntemista. Tanssisalissa vietetty aika ei vie pelkästään oppilaan tanssiteknisiä taitoja eteenpäin opettajan valvovan silmän alla vaan kehittää myös lapsen ja nuoren ryhmässä toimimisen taitoja, tuo onnistumisen kokemuksia ja vahvistaa itsetuntoa.

Seuraavalla viikolla alkushokista on melkein selvitty. Yksi työpaikka lomautti. Toisen kanssa sovittiin suullisesti, että tunnit siirtyvät myöhempään ajankohtaan, jolloin palkkakin sitten maksetaan. Kolmas työnantaja järjesti Zoom-koulutusta lyhyellä varoitusajalla, jotta tanssitunnit saatiin pyörimään etänä. Oppilaiden vanhemmilta tulee tasaiseen tahtiin viestejä puhelimeen ja sähköpostiin vuorokauden ajasta riippumatta. Lomautuspaikasta tulee toive, että oppilaisiin pidettäisiin yhteyttä vaikka pienin videotervehdyksin. Työpaikka, joka siirsi tunnit myöhempään ajankohtaan ei anna selvää ohjeistusta oppilaiden huoltajille. Välikätenä tuntuu kurjalta olla, kun maksujen palautuksista tai mistään ole mitään tietoa. Neutraalin kohteliaat pahoittelut lähtevät viestein, mutta tekisi mieli heittää puhelin seinään. Miksi kaikki tuntuu jäävän omalle kontolle, vaikei tässä olla millään tavalla yrittäjä tai tanssikoulun omistaja vaan perusduunari, työntekijä, palkansaaja?! Tosin nyt lomautettuna ja osatyöttömänä ja töissä samaan aikaan... TE-toimiston selvityspyyntöönkin pitäisi vastata. Puhelin lentää sohvalle. Onneksi kollegat ovat puhelinsoiton päässä ja vertaistukea on saatavilla. Kaikki ollaan samassa tulpattomassa veneessä aivot hukassa tuuliajolla.

Lasten ja nuorten harrastustoiminnan painottuessa ilta-aikaan ja viikonloppuihin, monen tanssinopettaja työskentelee silloin, kun muilla on vapaata. Työpäivä voi tuki alkaa jo päivällä, kun illan tuntien valmistelu musiikkivalintoihin, liikesarjojen suunnittelu ja koreografioiden työstäminen pitää tehdä ennen varsinaista oppilaiden kanssa salissa vietettyä työaika. Kyselyyn vastanneista kaikki käyttää varsinaisen työajan ulkopuolella aikaa juuri tanssituntien suunnitteluun, mutta lisäksi myös oppilastiedotteiden kirjoittamista, henkilön omaa kehonhuoltoa ja valmistautumista opetukseen sekä koronan aikana etäyhteyksien järjestelyihin kuluu aikaa. Valtaosa kyselyyn vastaajista käyttää tähän kaikkeen

viikossa aikaa jopa yhden työpäivän verran (Kuva 15). Mitä vähemmän tanssinopettajalla on työkokemusta, sitä todennäköisemmin hän käyttää enemmän aikaa tuntien valmisteluun kuin pidempään alalla toiminut, jolla on jo valmista materiaalia ja kokemusta käytännön toiminnasta. Työtunteja näistä ei tosin työnantajalle lasketa.

Kuva 15. Suunnittelutyöhön käytetty aika viikossa



Yli puolet vastaajista kokee, ettei tule toimeen tai ei osaa sanoa, tuleeko toimeen tanssinopetustyöstään saamallaan ansiolla. Reilu kolmannes tekeekin muuta ansiotyötä tanssinopetustyön lisäksi. Taloushuolet vaikuttavat usein hyvinvointiin ja sitä kautta myös työhyvinvointiin.

Yli puolitoista vuotta kestänyt pandemia rajoituksineen kuormittaa meistä jokaista alasta riippumatta. Tanssikouluissa etäopetukseen siirtyminen ja uuden opettelu, korona-ajan erityistoimenpiteiden huomioiminen lähiopetuksissa ja jatkuva epävarmuus lähiopetuksen ja etäopetuksen välillä koronatilanteesta johtuen kuormittavat merkittävästi tanssinopettajia. Palautuminen ei voi olla kokonaisvaltaista, kun mieli stressaa jatkuvasti taudin mahdollisesta etenemisestä omilla oppitunneilla tanssisaleissa varotoimista huolimatta.

5.2 Arvomaailma ja eettisen toiminnan tärkeys

Monen työnantajan palveluksessa toimiminen samanaikaisesti voi olla sekä antoisaa että myös kuluttavaa. Eri työyhteisöihin, eri tavoin toimiviin organisaatioihin ja työskentelykulttuureihin sujahtaessaan tanssinopettaja voi huomata toimivansa eri tavoin eri paikoissa ja tilanteissa. Omien arvojen ja eettisten periaatteiden mukaan toimiminen voi välillä olla haasteellista työpaikasta riippuen.

Elämänmittainen oppiminen on tänä päivänä paljon esillä. Uutta halutaan oppia itsestään, hyvinvoinnista, kehittää jo olemassa olevia taitoja, vaihtaa totaalisesti alaa tai vain opiskella saadakseen uutta sisältöä elämään. Tanssinopettajilla on usein tietyn tanssilajin pohjakoulutus, ammattikoulutuksessa saatuja muita vahvuuksia mutta myös omia kiinnostuksen kohteita. ”Oma tanssilaji” voi olla vahvana ja opetettavat lajit määräytyvätkin helposti sen mukaan. Työtuntien määrä voi tuntua rajalliselta, jos on vain tietyn lajin opetuskokemusta mutta halu opettaa muitakin lajeja. Kouluttautuminen ja uusien taitojen oppiminen on myös tanssinopettajille tärkeää.

Kyselyn perusteella nousee esiin, että tanssinopetusosalalla joudutaan tekemään paljon työtä ilman rahallista korvausta. Oletetaan työntekijän tuntien suunnittelutyön lisäksi osallistuvan ylimääräisiin työtehtäviin, jotka eivät kuulu toimenkuvaan, koska ”pidät tästä muutenkin”. Oletetaan, että töitä tehdään ilmaiseksi, koska ”näin on aina tapana ollut”. Tässäkin kohtaa on hyvä sanoa ”ei” olettamuksille. Tanssinopetusalan toimintakulttuuri ei voi kehittyä ja muuttua, jos kukaan ei sitä omalla toiminnallaan muuta. Sekä työnantajan että työntekijän on otettava vastuuta muutoksesta.

Hakanen (Hakanen, 2011, s. 26) jaottelee karkeasti työhön suhtautumisen kolmeen: työ työnä, urana tai kutsumuksena. Valtaosalle tanssinopettajista tanssista on tullut elämäntapa pitkän harrastuneisuuden myötä ja juuri sen takia työtä ei välttämättä pysty erittelemään vain työksi tai pelkäksi uraksi vaan se on osa minää. Kuitenkin se tulisi nähdä ”vain” työnä, jolloin irtautuminen ja palautuminen voisi olla kokonaisvaltaisempaa.

6 Tanssinopettajan työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma

Tanssikoulujen työhyvinvointiin (tyhy) panostava tai työkykyä (tyky) ylläpitävä toiminta ei ollut monellekaan tanssinopettajalle tuttua kyselyn perusteella. Vastaajista alle kolmannes tiesi, että omalla työpaikalla on työnantajan toimesta tehty työhyvinvointisuunnitelma.

Tämän opinnäytetyön toiminnallisena osuutena syntynyt työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma olkoonkin jokaiselle tanssinopettajia työllistävälle taholle ensimmäinen askel kohti työhyvinvointiin panostamista. Se on vapaasti käytävissä opinnäytetyön julkaisun jälkeen aiheesta kiinnostuneilla tanssikouluilla. Kehittämissuunnitelman työstäminen ja toteutus esitellään seuraavaksi.

6.1 Kehittämissuunnitelman lähtökohdat ja tavoitteet

Työhyvinvointisuunnitelmia on varmasti lähes yhtä monta kuin on työyhteisöjä ja työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtiakin. Kehittämissuunnitelmaa työstäessä sekä työntekijän että työnantajan eli koko työyhteisön toiveiden ja tarpeiden on tultava esille. Molemmiin puoleen ymmärrys siitä, mihin pyritään ja mitkä ovat resurssit, on hyvä tuoda aluksi selville. Lähtökohtana on avoimuus ja keskustelun lisääminen.

Tanssinopetuslalla, jossa fyysinen työpanos on valtaisa, kehollinen hyvinvointi ja palautuminen ovat ensisijaisen tärkeitä. Se olisi hyvä ottaa huomioon myös työpaikoilla.

Lisäksi, kun valtaosa työstä tehdään itsenäisesti, yhteisöllinen tuki on huomioitava.

Työnantajan toimesta tulisi järjestää niin kehonhuoltoa kuin yhteistoimintaa työntekijöiden kesken. Kehittämissuunnitelman taustalla on kolme tavoitetta: yhteistoiminta työyhteisössä innostajana, ilostuttajana ja työilmapiirin kohentajana, fyysisen työkyvyn ylläpitävä toiminta ja kehityskeskustelut niin yksilö- kuin työyhteisötasolla (Kuva 16).

Kuva 16. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman lähtökohdat



6.2 Tehtäväkortit tukena kehittämissuunnitelman ideoinnissa

Tutkija kokosi kehittämissuunnitelman työstämisen avuksi Pirkanmaan tanssiopiston henkilökunnalle tehtäväkansion syksyllä 2021. Kansio piti sisällään kolmen tehtäväkortin lisäksi kirjoitusvälineet ja tehtävien ohjeistukset. Tehtävät valikoituivat erilaisia suunnittelun työkaluja esittelevästä Passi & Ripatin Työkirjasta (n.d.). Tehtävien ohjeistukset tutkija kehitti itse ja ne muotoutuivat kehittämissuunnitelmalle määriteltyjen tavoitteiden ja lähtökohtien pohjalta. Tehtäväkortit eivät ole osa kehittämissuunnitelmaa, mutta toki hyödynnettävissä. Tehtäväkortit esitellään seuraavaksi (Kuva 17).

Ensimmäiseen tehtäväkorttiin merkitään työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ennen varsinaista työtoimintaa eli tanssinopetusta, sen aikana ja sen jälkeen. Tämän tehtäväkortin tarkoituksena on työilmapiirin yhteiskehittämisen pohtiminen. Miten oma tai työtoverin/asiakkaiden toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin? Toisessa tehtäväkortissa on sarakkeisiin merkittynä viikonpäivät ja tehtävänä on värittämällä, kirjoittamalla tai piirtämällä hahmottaa oma viikottainen työmäärä. Tarkoituksena on herättää ajatuksia siitä, ehtiikö työstään palautua kunnolla. Tämä tehtäväkortti liittyy kehittämissuunnitelman

lähtökohdissa mainittuun fyysisen työkyvyn ylläpitävään toimintaan. Kolmanteen tehtäväkorttiin kirjoitetaan, miten työstään puhuu, miten muut siitä puhuvat tai mitä jätetään sanomatta. ”Kukaan ei koskaan sano, että...” ja ”Kaikki aina sanovat, että...?” lauseiden lisäksi tehtäväkortin yläreunassa on merkinnät + ja -, joiden tarkoituksena on herättää näkemään, miten tietyt lauseet puhussa arvotetaan. Onko sanotun asian kaiku ja sanoma positiivinen vai negatiivinen? Tehtäväkortin vastauksilla kootaan niitä aiheita, joita kehittämiskeskusteluissa niin yksilö- kuin työyhteisötasolla voidaan jatkossa miettiä.

Kuva 17. Kolme tehtäväkorttia

Ennen-aikana-jälkeen

ENNEN	AIKANA	JÄLKEEN

Mistä tapahtui ennen ajattelua tilannetta/kohokohtaa, sen aikana ja sen jälkeen?

9

Mielikuva

-
+

Kukaan ei koskaan sano, että...

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Kaikki aina sanovat, että...

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Puhdi, mikäliäisiä mielikuvia ihmisillä on yrityksistäsi, tuotteistasi, palveluistasi nyt ja vuoden päätteeksi. Ruuski tarvittavasi itseäsi urakalla.

16

MAANANTAI	TIISTAI	KESKIVAKCO	TORSTAI	PERJANTAI	LAIANPÄIVÄ	SUKUPÄIVÄ

Viiikkorytmi

Avaa viikkorytmin viikkorytmiä säätämällä työpäivien ja vapaa-aikojen määrän.

12

Koska PTO:n kahdeksan hengen työyhteisö on harvoin yhtä aikaa työpaikalla työvuorojen eli lukujärjestyksen ollessa jokaisella opettajalla erilainen, yhteistä hetkeä tehtäväkorttien täyttämiseksi ei ollut. Sen tähden tehtäväkansio jäi kahdeksi viikoksi PTO:n toimiston pöydälle ja jokainen työntekijä sai täyttää tehtäväkortit parhaaksi katsomallaan hetkellä ennen tai jälkeen omien opetustuntiansa. Esille nousseet asiat käytiin yhdessä myöhemmin läpi vapaamuotoisesti keskustellen. Työnantaja osallistui samalla tavalla keskusteluun kuin työntekijätkin. Asioista puhuttiin avoimesti ja keskustelun pohjalta työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma alkoi muotoutua.

6.3 Kehittämissuunnitelman toteutus ja käyttö

Tehtäväkortit on PTO:n henkilökunnalle kohdistetut ja jokainen työyhteisö voi aluksi miettiä, mikä olisi paras tapa avata keskustelu työhyvinvoinnista omalla työpaikallaan: ulkopuolinen henkilö, yhteinen kävelyretki, erilaisten tehtäväkorttien ympärille rakennettu työpaja tai joku muu vastaava toiminta voivat olla vaihtoehtoina. Keskustelu, joka näiden pohjalta syntyy, on jo avaus kohti parempaa työhyvinvointia.

Kehittämissuunnitelmaan (Kuva 18) kohtaan 1. jokainen työntekijä kirjaa itse tai yhdessä työnantajan/muun keskusteluun osallistuvan henkilön kanssa mietteitä lähtötilanteestaan työhyvinvointiin liittyen. Esimerkiksi mikä on hyvin, mikä aiheuttaa mielipahaa tai mikä on yleiskuva omasta työhyvinvoinnista sillä hetkellä. Kohtaan 2. Kehitystarve pohditaan yhdessä seikkoja, jotka vaativat muutosta. Kolmanteen kohtaan merkitään käytännön toimenpiteet, joilla toivotut muutokset voidaan saada aikaiseksi. Seuranta on hyvä tehdä, jolloin kehityksen ja muutoksen eteneminen tulee näkyväksi.

Kuva 18. Kehittämissuunnitelma

TYÖHYVINVOINNIN PERUSASKELEET

Työntekijä: _____

Päiväys: _____

Lisäksi läsnä: _____

1. Lähtötilanne

2. Kehitystarve

3. Toimenpiteet

4. Seuranta

5. Muut esille nousseet seikat työhyvinvointiin liittyen

Kehittämissuunnitelma on suuntaa antava ja ajatuksia herättelevästi koottu. Jokainen työyhteisö voi halutessaan omien intressiensä ja tarpeidensa pohjalta muokata ja kehittää sitä tyhy-toimintansa pohjaksi. Ideana ja ajatuksena kehittämissuunnitelmassa on, että työpaikoilla rohkaistuttaisiin miettimään yhdessä työhyvinvoinnin perusteita. Voimallauseet ja ne tilanteet, joista saadaan intoa ja iloa työhön, on hyvä sanoa ääneen omassa työyhteisössä.

Kahdenkeskisissä kehittämiskeskusteluissa on hyvä antaa tilaa ja asettua myös toisen asemaan. Tasavertainen ”yhteen hiilen puhaltaminen” -lähtökohtana edesauttaa mahdollisten erimielisyyksien tasoittumista. Työyhteisön kesken voidaan miettiä koko organisaation toimintaa, jakaa vastuuta ja helpottaa työtaakkaa. Jokaisen tulee kokea itsensä tärkeäksi ja tarpeelliseksi työyhteisössään.

Moni tanssikoulu tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuutta osallistua lukujärjestyksen mukaisille tanssitunneille ilmaiseksi. Oman fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen auttaa liikunta ja monelle tanssinopettajalle liikunta on tanssin muodossa vapaa-ajallakin. Kehonhuollollisia tunteja, fysioterapiaa ja muuta palauttavaa toimintaa voisivat työpaikat tarjota mahdollisuuksien ja resurssien mukaan.

Työilmapiirin yhteiskehittämiseen riittää jo pienikin postiviinen sana kollegalle, yhteinen kahvittelutuokio työpäivän alkuun tai aurinkoinen hymy. Kohteliaisuus, toiset huomioon ottaminen ja empatia voivat saada synkänkin hetken näyttämään valoisammalta. Aito kuunteleminen on tärkeää.

7 Yhteenveto ja pohdintaa

Työhyvinvointiin vaikuttavat seikat tanssinopettajilla eivät olleet tutkijaa yllättäviä. Monen eri työnantajan leivissä vuosien saatossa ja työuran alussa pätkätyöläisenä olleena (tanssinopetusalan työsopimuksia tämän raportin kirjoittajalla on ollut vuosien 2003-2021 välillä 23 kpl) mielekkäimmät työpaikat ovat olleet ne, joissa työnantaja on ollut asiallinen ja tehtävänsä tasalla ja työtoverit ovat tuntuneet arvomaailmoiltaan samankaltaisilta ja läheisiltä. Vertaistukea on ollut saatavilla helposti sekä oppilasryhmien kanssa tehty työ, eli

tanssin opettaminen, on edennyt jouhevasti ja suunnitellusti. Opinnäytetyön kirjoittajan oma kokemus on, että henkisesti kuormittavien ryhmien jäädessä pois lukujärjestyksestä oma jaksaminen on paljon parempaa niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Tietenkin tilipussi pienentyy tuntien vähentyessä mutta mieltä painavat asiat eivät enää pyöri mielessä ja palautuminen on nopeampaa niin fyysisesti kuin henkisesti. Töihinkin lähtö sujuu aina intoa puhkuen ja sieltä poistuu myös hyvällä mielellä.

Tanssinopettajille teetetyn kyselyn vastauksia aiheista työhyvinvoinnin määritelmä, työssä jaksaminen, työn imu ja palautuminen analysoitaessa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä löytyi odotetusti useampia. Työpaikalla tapahtuvat asiat, työntekijän oma toiminta töissä ja vapaa-ajalla sekä ulkoiset tekijät muodostavat selkeän kolmijaon. Kaikki nämä koostuvat vielä useammasta tekijästä. Työpaikalla työnjohdon lisäksi työtoverit sekä asiakkaat eli oppilaat ja heidän huoltajansa vaikuttavat toiminnallaan tanssinopettajan työhyvinvointiin. Lisäksi työntekijän oma toiminta, valinnat ja sitoutuneisuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnissa. Ulkoiset tekijät, joihin emme voi omalla toiminnallamme juurikaan vaikuttaa, vaikuttavat silti suuresti työhyvinvointiimme. Näitä ovat esimerkiksi covid-19 -pandemia ja työn luonne fyysisine rasituksineen. Nämä kaikki voivat aiheuttaa niin psykososiaalista kuormitusta vaikuttaen työhön mielipahana kuin myös positiivisena nostena vahvistaen työhyvinvointia.

Työn ammattimainen johtaminen, kommunikoinnin selkeys ja työnantajan tasapuolinen tuki ja arvostus koetaan hyvin merkittävinä tekijöinä työhyvinvoinnissa. Nämä aiheuttavat myös eniten mielipahaa ja psykososiaalista kuormitusta. Työnantajan esihenkilötaidot, toimiva henkilöstöjohtaminen ja kommunikoinnin sujuvuus edesauttavat avointa keskustelua ja vuorovaikutusta, jolloin yhteisymmärryksen on helpommin saavutettavissa. Ammattitaidon arvostaminen puheissa, palkkauksessa ja vastuunannoissa palkitsee myös henkisesti tasolla ja antaa työntekijälle tunteen, että työnantaja on oikeasti työntekijän puolella. Työskentely ei pelkästään tunnu vaan myös on vastavuoroista.

Lisäksi työtovereilta saatu kannustus, tuki ja myönteinen ilmapiiri sekä arvostus, luottamus ja avoimuus koetaan työhyvinvointia parantavina asioina. Vertaistuki, toimiva kollegiaalisuus työyhteisössä ja mutkaton työilmapiiri koetaan hyvinkin tärkeinä työssä, jossa suurin osa

työajasta kuluu salissa oppilaiden/asiakkaiden kanssa ilman työtoveria. Suunnittelutyö on usein yksinäistä, tunti-ilanteissa opettaja on yksin opettamassa ja koreografioita luodaan pääsääntöisesti yksin. Juuri siksi onkin suuri ilo, kun pääsee kollegoiden kanssa luomaan uutta oppimateriaalia yhdessä! Taiteen tekeminen, opettaminen ja esittäminen ovat vuorovaikutteista.

Asiakkaiden, jotka tanssikouluissa koostuvat oppilaista ja heidän huoltajistaan, toiminta vaikuttaa myös tanssinopettajan työhyvinvointiin. Epäasiallinen palaute, jolla ei ole totuus pohjaa, tuntuu alalla kuin alalla ikävältä saada. Tilanteet, joissa oppilaat lopettavat tai vaihtavat lajia/tanssikoulua syystä tai toisesta, eivät ole motivoituneita tai vastaanottavia opetustilanteissa ja varsinkin opetusryhmien suuret oppilasmäärät ja levottomuus aiheuttavat mielipahaa ja työhyvinvointiin negatiivisia tunteita. Niin opettajat kuin oppilaatkin jäävät toistensa mieleen ja vielä vuosikymmeniä myöhemminkin muisto hyvästä opettajasta tai lahjakkaasta oppilaasta lämmittää mieltä.

Opinnäytetyön aiheen selkeyttäminen ja rajaaminen, kyselyn työstäminen ja vastausten analysointi sekä raportin kirjoittaminen etenivät vaihtelevasti. Aiheen valinta oli kuitenkin onnistunut ja säilyi tutkijalle mielekkäänä sekä ajankohtaisena läpi koko kirjoitusprosessin. Fyysisellä alalla työskennellessä keho tietää suunnan, tilan ja tasot, dynaamiset vaihtelut ja liikkeen herkkyyden mutta tieteellinen tutkimusote tähän opinnäytetyöhön tuntui aluksi todella vieraalta. Kirjoittaja erotti itsensä liikkeestä naulautuessaan kirjoituspöydän ääreen. Sormien juostessa näppäimistöllä liikkeen flow tai keskivartalon tuki oli kateissa. Pää ei ottanut vastaan luettua lähdekirjallisuutta. Rivit hyppivät silmissä. Kirjoitusviheitä oli likaa. Työhyvinvointi tuli prosessin myötä entistä tärkeämmäksi kirjoittajalle ja toivottavasti opinnäytetyön kehittämissuunnitelma tavoittaa tulevaisuudessa ne, joille se on suunnattu.

Lisäksi oman ammatti-identiteetin kannalta tutkimus oli tarpeellinen: kirjoittajan omat pohdinnat alanvaihdosta ja työn mielekkyydestä selkiytyivät muiden vastaavassa tilanteessa olevien kyselyyn vastanneiden mielteistä. Jokainen painii samojen asioiden kanssa, ja niitä on korkea aika sanoittaa. Toimeksiantajan palaute raportin kirjoittamisen aikana on ollut hyvää ja kannustavaa: työn tilaaja kokee tutkimuksen raportoinnin erittäin hyödyllisenä niin alan työntekijöille kuin työnantajillekin. Tanssinopettajan työn vaativuus ja myös se, kuinka

paljon asioita on hallittava samanaikaisesti, tulee esille. Työhyvinvointia ei voida liiaksi korostaa ja tuotos onkin pysähdyttävä työn tilaajan mielestä.

Onko vaatimus työn imun ja ilon kautta irti psykososiaalisista kuormitustekijöistä liian iso? Ei todellakaan! Onko tanssinopettajilla mahdollisuus päästää irti henkisesti kuormittavista tekijöistä ja nauttia työstään? Tietenkin on! Valinnat, arvot, aatteet ja työhyvinvoinnin tärkeys ovat ne tekijät, joiden varaan oma hyvä työelämä rakentuu. Tietenkin työ itsessään on tärkeää ja siitä saatu toimeentulo ja elanto, mutta vielä tärkeämpää on myös jaksaa hyvin, antaa ja saada positiivista energiaa. Tanssinopettajille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä viimeisenä kohtana oli arvioida omaa työhyvinvointiaan asteikolla 0-10. Keskiarvoksi tuli 7 (6,68). Peruskoulumaailmassa tämä olisi tyydyttävä numero, mutta työhyvinvoinnista puhuttaessa tyydyttävä ei ole riittävä. On korkea aika tehdä asialle jotain. Kukaan tanssinopettaja ei ole yksin vastuussa työhyvinvoinnistaan. Työpaikan ilmapiirillä, asenteilla, johtamistavoilla ja työpaikan arvoilla ja aatteilla on suuri merkitys. Kuinka voi hengittää vapaasti työssään, jos kokee, ettei työpanosta arvosteta, työpaikalla ei puhalleta yhteen hiileen tai palautetta, ei hyvää eikä huonoa, saa koskaan toiminnastaan.

Jari Hakanen kannustaa kirjassaan Työn imu meitä olemaan inhimillisiä ja omia itsejämme. Unelmoida rohkeasti hyvästä työelämästä ja mennä sitä kohden parantamalla työyhteisön arkisia toimintoja ja vuorovaikutustapoja. Meidän tulisi luopua kyynisyydestä ja haluta parantaa työhyvinvointia yhdessä. (Hakanen, 2011, s. 8)

Omien vahvuuksien, osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden tunnistaminen sekä niiden puitteissa toimiminen vahvistavat myös työhyvinvointia. Tanssi on ollut lähtökohtana alalle suuntautumisessa ja sen läsnäolo luovuuden lisäksi on merkittävä tekijä tanssinopettajille. Jokaisen halutessaan suoriutua parhaimmalla mahdollisella tavalla työstään, itsensä asettamat turhan suuret odotukset ja paineet onnistumisista voivat toki nousta turhankin korkeiksi. Riittämättömyyden tunne voi vallata mielen. Aina pitäisi osata enemmän ja paremmin, uusia lajeja, montaa eri osa-aluetta... Mutta välillä on hyvä hengittää syvään ja sanoa itselleen: sinä riität.

Aamuaurinko pilkistää verhojen välistä. Kello näyttää 08.37. Lapset juoksevat alakerrasta herättelemään unikekoja. Arki on saanut uuden rytmin etäkoulun myötä. Kevät on pitkällä. Näytöspäivä olisi kahdessa tanssikoulussa tänään, jos elettäisiin "normaalia" arkea. Yhden tanssikoulun etänäytös sujui hienosti ja palaute huoltajilta ja oppilailta lämmitti mieltä erikoiskevään ja toiminnasta saatujen kriittisten palautteiden jälkeen. Voi taas vapaammin hengittää, vaikkei tulevasta olekaan tietoa. Koronasta johtunut kevään lomautus loppuu yhdessä työpaikassa ja toinen lomautusjakso alkaa heti perään kesän ajaksi. Määräaikainen sopimus päättyy toisaalla eikä sitä ole tarvetta jatkaa. Sen verran tulehtuneet välit jäivät työnantajan kanssa kevään kommunikointi- ja tiedotusongelmista. Yhden toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen varassa on riittävän turvallista olla, vaikka onkin tottunut olemaan useamman työnantajan palveluksessa yhtä aikaa. Sängystä ylös pääsy sujuu kevyesti. Radikaalisti vähentynyt työmäärä tuntuu kehossa, sillä palautuminen on nyt ihan toista luokkaa. Opetustunteja on kevään aikana ollut vain kahtena iltana viikossa etänä eikä viitenä iltana ja yhtenä aamupäivänä, joten on ehtinyt palautua työviikon aikanakin. Mieli on yhtä avoin kuin kehokin. Tästä on hyvä jatkaa.

Lähteet

- Alamikkela, H. (2019). *Opi sanomaan El töissä*. Oulu: Fitra Oy.
- Findikaattori. (2021). Haettu 23.3.2021 osoitteesta <https://findikaattori.fi/fi/34>
- Findikaattori. (2021). Haettu 4.7.2021 osoitteesta <https://findikaattori.fi/fi/76>
- Friman, T. (2016). *Hyvä työpäivä*. Helsinki: Viisas Elämä Oy.
- Fäldt, S. (2019). *Nauti työstäsi! Naisen voimakirja työelämään*. Helsinki: Bazar.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tampere: Työterveyslaitos.
- Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Helsinki: Basam Books Oy.
- Keyriläinen, M. (2019). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Noudettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y:
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162527>
- Laine, T. (2015). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. & Valli, *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (4. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laitinen, J. (2017). Haettu 3.5.2020 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyopiste/kahdeksan-kysymysta-siita-miten-tyosta-palautuu/>
- Minedu. (2019). *okm.fi*. Haettu 14.4.2021 osoitteesta <https://minedu.fi/documents/1410845/4059654/Koululaiskyselyn+2019+tulosyhteen+veto.pdf/c54b3017-0336-1be6-7227-17d74b74c54d/Koululaiskyselyn+2019+tulosyhteen+veto.pdf>
- Palm, M. (2021). Taiteen perusopetus tarvitsee hyvinvoivia pedagogoja. *Liitos*, 2021(3), 6-8.
- Passi, J. &. (n.d.). Haettu 19.11.2021 osoitteesta <https://passiripatti.fi/wp-content/uploads/2016/11/PR-book.pdf>
- STOPP. (n.d.). Haettu 2.11.2020 osoitteesta <https://stopp.fi>
- Sundberg, N. P. (2015). *Kehoni on pesäni. Matka kehotietoisuuteen - psykofyysinen lähestymistapa ohajustyössä* (2. p.). Alfa Partners Academy - Solution Models House.
- TEM. (2021). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Teme. (2020). Haettu 23.3.2021 osoitteesta www.teme.fi/wp-content/uploads/2020/07/tanssinopettajien-tes-2020-2022-final.pdf
- TTL. (n.d.). Haettu 9. 12 2020 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Tuominen, S. (n.d.). Haettu 12.5.2021 osoitteesta firstbeat.com/fi/blogi/mita-palautuminen-tarkoittaa/

Työsuojelu. (2020). Haettu 12.12.2020 osoitteesta
www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus


Työturvallisuuslaki738/2002. (2002). Haettu 24.2.2021 osoitteesta
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valli, R. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus.

WHO. (2019). World Health Organisation. Haettu 27.10.2021 osoitteesta
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/329834/9789289054553-eng.pdf>:
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/329834/9789289054553-eng.pdf>

Liite 1: Webropol-kysely

Tanssinopettajan työhyvinvointi

 Pakolliset kentät ovat merkattu asteriskilla (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Tämä kysely on osa Hämeen ammattikorkeakoulun YAMK-tutkinnon opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on selvittää tanssinopettajan työhyvinvointiin vaikuttavia työskentelyn toimintamalleja. Työn imu, työstä palautuminen ja psykososiaaliset kuormitustekijät ovat opinnäytetyön keskeiset käsitteet työhyvinvoinnin lisäksi. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa alalla toimivilta tanssinopettajilta heidän kokemuksistaan työhyvinvointiin liittyen. Tällä hetkellä työnimellä "Tanssinopettajan työhyvinvointi psykososiaalisesti ja fyysisesti tarkasteltuna" kulkeva opinnäytetyö valmistuu lukuvuoden 2021–2022 aikana. Työn toimeksiantajana on Pirkanmaan Tanssiopisto.

Tähän kyselyyn osallistumalla vastaaja antaa luvan vastauksiensa käyttämiseen tutkimuksessa. Kysely koostuu kolmesta osiosta, joissa käsitellään mm. työn määrää, siitä palautumista ja työn imua. Vastausaikaa on hyvä varata n.15 min. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa lopullisessa opinnäytetyössä vastausten perusteella. Kiitos ajastasi!

Halutessasi voit osallistua myös teemahaastatteluun, jossa tanssinopettajan työhyvinvointia pohditaan syvemmin keskustellen ja kirjoittaen. Lisätietoja ja ilmoittautumiset teemahaastatteluun satu.seppala@student.hamk.fi

Kyselyn ensimmäisessä osiossa vastaat taustatietojen lisäksi työkokemukseesi, työn määrään ja toimeentuloon liittyviin kysymyksiin.

1. Ikäsi: *

- alle 20
- 20–29
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- 60 tai yli

2. Tanssinopettajan koulutuksesi ja valmistumisvuosi: *

3. Millä alueella teet suurimman osan tanssinopettajan työstäsi tällä hetkellä? Jos työskentelet pääasiassa ulkomailla, valitse 0. *

-
-
-
-
-
-
-

4. Työkokemuksesi tanssinopettajana. Jos et tiedä, miten työkokemusvuotesi kertyvät, voit arvioida ne. *

- 0–4
- 5–9
- 10–14
- 15–19
- 20 tai yli

5. Toimitko tällä hetkellä päätoimisena tanssinopettajana (vähintään 510 min/vko opetustyötä)? *

Kyllä

En

6. Kuinka monta eri lajin ja luokkatason ryhmää opetat tällä hetkellä viikossa? *

0–5

6–10

11–15

16 tai yli

7. Mitä kaikkea valmisteluja teet ennen/jälkeen opetustunnin? (Esim. suunnittelutyö, oma kehonhuolto, etäopetuksen tekniset valmistelut yms.) *

8. Arvioi, kuinka paljon käytät aikaa viikossa edellä mainitsemissi asioihin: *

0-4

5-9

10-14

15-19

20 h tai yli

9. Monenko työnantajan (tanssinopetusala) palveluksessa olet toiminut viimeisen vuoden aikana? *

- 0–1
- 2–3
- 4–5
- 6 tai yli

10. Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen työmäärääsi tanssinopettajana? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

11. Koetko tulevasi toimeen tanssinopetustyöstä saamallasi ansiolla? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

12. Teetkö tanssinopetustyön lisäksi jotain muuta ansiotyötä? *

- Kyllä
- En

13. Oletko harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana? *

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

14. Näetkö itsesi työskentelemässä tanssinopettajana eläkeikäsi asti? *

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

Tässä toisessa osiossa käsitellään termiä työhyvinvointi, fyysistä ja henkistä kuormitusta sekä työnantajan työhyvinvointitoimia työyhteisössä.

15. Mieti omaa tämänhetkistä työhyvinvointiasi tanssinopettajana. Mitkä asiat siihen vaikuttavat? Luettele näistä kolme (3) tärkeintä: *

16. Mitkä asiat työssäsi aiheuttavat sinulle mielipahaa ja henkistä kuormitusta? Luettele kolme (3): *

17. Mitkä asiat vahvistavat ja tuovat positiivista nostetta työhösi? Luettele kolme (3): *

18. Tukeeko työnantajasi sinua edellisissä kohdissa mainitsemisasi työhyvinvointiin vaikuttavissa asioissa? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

19. Jos vastasit kohtaan 18. "kyllä", kerro miten työnantajasi tukee sinua näissä asioissa:

20. Miten työnantajasi pystyisi paremmin tukemaan sinua työhyvinvointiin liittyvissä asioissa? *

21. Onko työpaikallasi työhyvinvointisuunnitelmaa tai tyhy/tyky-toimintaa? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

22. Vaikuttaako kehon fyysinen rasitus/väsymys merkittävästi työhyvinvointiisi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

23. Oletko työskennellyt viimeisen vuoden aikana "puolikuntoisena" (esim. venähdys, flunssa)? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- En
- Kyllä, omasta tahdostani
- Kyllä, mutta työnantajan käskystä
- En, mutta koin työnantajan syyllistävän minua siitä
- Kyllä, koska en saanut sijaista pitämään tuntiani

24. Miten käsittelet henkistä kuormitusta esim. työn johtamiseen, suunnitteluun tai työtehtäviin liittyvissä asioissa? *

25. Mistä/keneltä saat tukea tanssinopettajan työhösi liittyvissä ongelmatilanteissa? Voit valita useamman kohdan. *

- Työnantajalta
- Työtovereilta
- Työterveyshuollosta
- Perheeltä
- Ystäviltä
- Työpaikan ulkopuolisilta tanssialan kollegoilta
- Jostain muualta
- En mistään

Tässä viimeisessä osiossa mietitään työn imua ja työn positiivisia vaikutuksia sekä työyhteisön ja palautumisen merkitystä tanssinopettajan työhyvinvointiin.

26. Kuvaile viimeisen vuoden aikana tapahtunut tilanne työssäsi, joka on jäänyt positiivisena muistona mieleesi:

27. Valitse kolme (3) sinulle tärkeintä asiaa työssäsi: *

- Itsensä haastaminen
- Oppilaiden/asiakkaiden edistymisen tukeminen
- Oppilaiden/asiakkaiden kanssa luotu työskentelyilmapiiri
- Sosiaaliset suhteet (työyhteisö)
- Työtilat ja ympäristö
- Vaihtelevuus ja monipuolisuus työssä
- Vaikuttamismahdollisuudet
- Joku muu

28. Työtekijämäärältään pienin työyhteisö, jossa olet työskennellyt viimeisen vuoden aikana: *

- 0–4
- 5–9
- 10–14
- 15–19
- 20–29
- 30–39
- 40 tai yli

29. Työtekijämäärältään suurin työyhteisö, jossa olet työskennellyt viimeisen vuoden aikana (jos työpaikkoja on (ollut) vain yksi, merkitse sama valinta kuin kohtaan 26.): *

- 0–1
- 5–9
- 10–14
- 15–19
- 20–29
- 30–39
- 40 tai yli

30. Onko työyhteisön koolla mielestäsi merkitystä työhyvinvointiisi? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

31. Jos vastasit edelliseen kohtaan "kyllä", miten se mielestäsi vaikuttaa?

32. Valitse kolme (3) tärkeintä asiaa, joiden avulla palautut työstäsi:

- Uni/lepo
- Kehonhuolto/urheilu
- Ulkoilu
- Perhe
- Matkailu
- Kulttuuri
- Päihteet
- Some
- Ystävät
- Joku muu
- En koe palautuvani työstä niin hyvin kuin haluaisin

33. Minkä arvosanan antaisit tämänhetkiselle työhyvinvoinnillesi? *



