

# **Keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät keikkatyössä**

Case: Klassisen musiikin ala

Johtamisen ja organisoinnin  
Pro gradu -tutkielma

Laatija:  
Daniela Marttila

Ohjaaja:  
KTT Milla Unkila

17.2.2025  
Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Johtaminen ja organisointi

**Tekijä:** Daniela Marttila

**Otsikko:** Keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät keikkatyössä

**Ohjaaja:** KTT Milla Unkila

**Sivumäärä:** 66 sivua + liitteet 2 sivua

**Päivämäärä:** 17.2.2025

Työskentelytavat ovat muuttuneet viime vuosikymmenten aikana muun muassa teknologian kehittymisen ja digitaalisten alustojen tarjoaman keikkatyön myötä. Keikkatyö ei kuitenkaan ole ilmiönä uusi, mutta nykyisessä tutkimuksessa perinteisemmät keikkatyön muodot ovat jääneet vähemmälle huomiolle, ja painopiste on ollut teknologialähtöisessä keikkatyössä. Tämä tutkimus keskittyy klassisen musiikin alaan, jossa keikkatyöllä on pitkä historia ja vakiintunut asema.

Tässä pro gradu -tutkimuksessa tarkastellaan keikkailevien ja vakituisten muusikoiden työhyvinvointia. Tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät tukevat ja mitkä heikentävät työhyvinvointia keikkatyössä sekä miten nämä tekijät eroavat keikkailevien ja vakituisten muusikoiden välillä. Tutkimus toteutettiin laadullisena teemahaastatteluna, ja sen päätutkimuskysymys on: *Mitkä ovat keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät keikkatyössä verrattuna vakituiseen työhön?*

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys yhdistää keikkatyön, työhyvinvoinnin ja musiikkialan käsitteitä. Työhyvinvointia tarkastellaan Van Hornin ym. (2004) viiden ulottuvuuden kautta (kognitiivinen, sosiaalinen, ammatillinen, psykosomaattinen ja affektiivinen) sekä itseohjautuvuusteorian näkökulmasta, jossa keskeiset käsitteet ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Teoreettisen viitekehäksen lisäksi klassisen musiikin alan erityispiirteisiin on perehdytty myös alan ammattilaisen haastattelun avulla, mikä täydentää vertaisarvioitujen artikkeleiden pohjalta rakennettua teoriaa.

Tulosten perusteella keikkatyö tarjoaa muusikoille vaihtelevuutta ja mahdollisuuden hallita omaa työskentelyään taloudellisten realiteettien puitteissa, mutta siihen liittyy myös epävarmuutta ja huolta toimeentulosta. Vakituksessa työssä puolestaan korostuvat turvattu ansainta ja vakaus, mutta samalla työn yksipuolistuminen ja mahdollinen motivaation heikkeneminen. Riippumatta työsuhteen muodosta muusikoiden työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa yhteisö, korkea vaatimustaso, työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, fyysinen kuormitus ja palautumisen haasteet.

Tutkimus osoittaa tarpeen kehittää keikkatyön rakenteita ja työhyvinvointia tukevia ratkaisuja sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Työhyvinvoinnin parantamiseksi suositellaan esimerkiksi palautumisen ja ergonomian huomioimista, työyhteisön tuen vahvistamista ja keikkatyön rakenteiden kehittämistä. Perinteisen keikkatyön tarkastelu tarjoaa myös näkökulmia keikkatalouden ja epätyypillisten työsuhteiden kehittämiseen laajemmin työelämässä.

**Avainsanat:** keikkatyö, epätyypilliset työsuhteet, työhyvinvointi, itseohjautuvuusteoria, musiikki

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Keikkatyö</b>	<b>10</b>
	2.1 Mitä keikkatyö on?	10
	2.2 Alustatalous	11
	2.3 Prekarisaatio	12
	2.4 Keikkatyötä tekevä muusikko	14
<b>3</b>	<b>Työhyvinvointi</b>	<b>16</b>
	3.1 Itseohjautuvuusteoria	17
	3.2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	18
	3.3 Aikaisempi tutkimus muusikoiden työhyvinvoinnista	21
	3.4 Yhteenveto työhyvinvoinnista keikkatyössä	23
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen toteuttaminen, menetelmät ja aineisto</b>	<b>26</b>
	4.1 Tutkimusmenetelmä	26
	4.2 Aineiston keruu	26
	4.3 Aineiston analyysi	29
	4.4 Tutkimusetiikka ja tutkimuksen luotettavuus	30
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>33</b>
	5.1 Kognitiivinen hyvinvointi	33
	5.2 Ammatillinen hyvinvointi	35
	5.3 Sosiaalinen hyvinvointi	39
	5.4 Psykosomaattinen hyvinvointi	42
	5.5 Affektiivinen hyvinvointi	45
	5.6 Muut koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	49
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset</b>	<b>51</b>
	6.1 Tieteellinen kontribuutio	51
	6.2 Käytännön suositukset	53
	6.2.1 Muusikoiden työhyvinvoinnin kehittäminen klassisen musiikin alalla	53

6.2.2	Keikkailijoiden työhyvinvoinnin kehittäminen muilla aloilla	58
<b>6.3</b>	<b>Jatkotutkimusehdotukset</b>	<b>59</b>
<b>6.4</b>	<b>Yhteenveto</b>	<b>60</b>
<b>Lähteet</b>		<b>63</b>
<b>Liitteet</b>		<b>67</b>

## KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Keikkatyöntekijät suhteessa muihin epätyypillisiin työjärjestelyihin Watsonia ym. (2021) mukaillen	11
Kuvio 2. Hyvinvointiin vaikuttavat olosuhteet WHO:n mukaan	16
Kuvio 3. Itseohjautuvuusteorian mukaiset perustarpeet ihmisen hyvinvoinnille Edward Decin ja Richard Ryanin mukaan	17
Kuvio 4. Työhyvinvoinnin viisi ulottuvuutta Van Horn ym. (2004) mukaan	19
Kuvio 5. Affektiivisen työhyvinvoinnin malli Warria (1990) mukaillen	21
Kuvio 6. Työhyvinvointiin vaikuttavat ulottuvuudet ja psykologiset perustarpeet	24
Kuvio 7. Haastateltavien tausta klassisen musiikin alalla	27
Kuvio 8. Operationalisointitaulukko	28
Kuvio 9. Teema-analyysin vaiheet ja niiden eteneminen Nowell ym. (2017) mukaillen	29
Kuvio 10. Keikkailijat ja vakituiset muusikot sijoitettuna Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin malliin	46
Kuvio 11. Työhyvinvointiin vaikuttavat ulottuvuudet fyysinen hyvinvointi huomioituna	52
Kuvio 12. Yhteenveto käytännön suosituksista muusikon työhyvinvoinnin kehittämisen keinoista	61

# 1 Johdanto

Keikka-, freelance-, vuokratyö sekä muut epätyypillisen työsuhteen termit ovat nykyisin jo hyvin tuttuja ja jopa tyypillisiä termejä työelämässä, ainakin tietyillä aloilla. Keikkatyö ei ole uusi ilmiö, mutta esimerkiksi kehittynyt teknologia ja digitaaliset alustat ovat kasvattaneet sen suosiota ja näin muuttaneet työskentelytapoja merkittävästi. Keikkatyön lisääntyminen viime vuosikymmeninä on motivoinut tutkimaan sen vaikutuksia yksilön terveyteen, johon myös työhyvinvointi liittyy merkittävästi. Bajwa ym. (2018) mukaan keikkatyöntekijöiden ominaisuuksista, motivaatioista, kokemuksista sekä työn terveysvaikutuksista tiedetään kuitenkin vielä liian vähän. Tämän vuoksi keikkatyössä koettu työhyvinvointi vaatii vielä lisää tutkimista.

Nykyaikainen tutkimus keikkatyöstä koskee pääosin alustapohjaista keikkatyötä, jossa työ toteutetaan digitaalisten alustojen välityksellä, mutta tässä tutkimuksessa tutkitaan perinteisempää keikkatyötä, joka tapahtuu ilman alustoja todellisessa maailmassa. Tutkimalla perinteistä keikkatyötä alalla, jolla sitä on ollut jo pitkään, saatetaan löytää sellaista tietoa, josta on hyötyä myös laajemmin esimerkiksi suosiota kasvattaneeseen digitaalisilla alustoilla tehtävään keikkatyöhön.

Tutkimuksessa perehdytään keikkatyöhön, työhyvinvointiin sekä siihen, millaisia vaikutuksia keikkatyöllä on yksilön kokemaan eli subjektiiviseen työhyvinvointiin. Työhyvinvointia voidaan lähestyä objektiivisesti työoloista käsin tai subjektiivisesti tarkastelemalla työntekijän omia kokemuksia. Subjektiivista työhyvinvointia lähestytään tutkimuksessa kahden teorian kautta, joista toinen on Decin ja Ryanin (2012) jo 1980-luvulla kehittämä itseohjautuvuusteoria ja toinen Van Hornin (2004) viiden työhyvinvoinnin ulottuvuuden teoria.

Työhyvinvointi koostuu monesta osiosta työhön, työoloihin ja työntekijän hyvinvointiin liittyen. Työhyvinvointi on merkittävä tuottavuuden määrääjä niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnankin tasolla. (Schulte & Vainio, 2010.) Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, jotka luovat perustan ihmisen hyvinvoinnille: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Perustarpeiden toteutuminen vaikuttaa myös työhyvinvointiin, joka on tiivistävä työelämän laatua kuvaava käsite. (Martela & Sheldon, 2019.) Van Horn ym. (2004) taas esittävät, että työhön liittyvä hyvinvointi sisältää viisi

ulottuvuutta, jotka ovat kognitiivinen, sosiaalinen, ammatillinen, psykosomaattinen sekä affektiivinen ulottuvuus.

Keikkatyöt ovat tyypillisesti lyhyitä epäsäännöllisesti suoritettavia tehtäviä. Kysynnällä on merkittävä rooli osana keikkataloutta – keikkatöitä on tarjolla, kun kysyntää on, mutta sen puuttuessa ei ole tarjolla töitä eikä siten palkkaakaan. Keikkatyö on vakituista työsuhdetta epävarmempi tulonhankkimistapa, mikä tarkoittaa, että se on usein pienempipalkkaista, tilapäistä, eikä se välttämättä tarjoa koulutusta tai terveys- ja eläke-etuja. Keikkatyöllä on havaittu kuitenkin etuja esimerkiksi sen itsenäisyyden sekä joustavuuden takia. (Bajwa ym., 2018.)

Tämä tutkimus toteutetaan puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Tutkimuksen pääkäsitteet ovat keikkatyö ja työhyvinvointi, jotka on kuvattu edellä ja joihin perehdytään syvemmin vielä seuraavissa luvuissa. Aihetta lähestytään tutkimalla klassisen musiikin alalla keikkailevia sekä vakituisena työskenteleviä muusikoita. Teoreettiseen viitekehykseen on käytetty vertaisarvioituja artikkeleita ja klassisen musiikin alan erityispiirteiden ymmärtämiseksi on lisäksi haastateltu alan ammattilaista. Työssä tarkastellaan yhtä päätutkimuskysymystä sekä kahta alatutkimuskysymystä. Tutkimuksen päätutkimuskysymys on seuraava:

*Mikä ovat keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät keikkatyössä verrattuna vakituisen työhön?*

Tutkimuksen kaksi alatutkimuskysymystä ovat:

*Mitä keikkatyö tarkoittaa?*

*Mistä tekijöistä työhyvinvointi koostuu?*

Tutkimuksessa haastatellaan sekä vakituisia työntekijöitä että keikkatyöntekijöitä klassisen musiikin kentältä. Haastatelluissa keikkailevista muusikoista osa kutsui työskentelytapansa freelance-työksi ja osa keikkailuksi, mutta tässä tutkimuksessa käytetään käsitteitä keikkatyö ja keikkatyöntekijä niiden laajemman käyttöyhteyden vuoksi. Keikkatyö kuvaa hyvin muusikoiden määräaikaista työtä, joka on verrattavissa myös muihin aloihin, joissa työskennellään tehtävä- tai toimeksiantokohtaisesti.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää minkälaiset asiat tukevat, ja mitkä heikentävät koettua työhyvinvointia keikkatyössä sekä sitä, miten nämä työhyvinvointiin liittyvät tekijät eroavat keikkatyöntekijöiden sekä vakituisten työntekijöiden välillä. Tässä tutkimuksessa on päädytty tutkimaan juuri klassisen musiikin alaa, sillä kyseisellä alalla erittäin pitkä historia keikkatyöntekijöistään ja termillä keikka (engl. gig) viitataan alun perin ja vielä tänäkin päivänä julkiseen musiikkiesitykseen. Klassisen musiikin kentällä toimii paitsi virkasuhteessa työskenteleviä kokoaikaisia työntekijöitä, niin myös paljon muusikoita, jotka elättävät itsensä erilaisilla keikoilla. Hyvinvoiva työntekijä on eduksi niin yksilölle, yritykselle kuin koko yhteiskunnalle ja siksi keikkatyöntekijöiden työhyvinvoinnin tutkiminen on merkityksellistä paitsi heille itselleen, myös laajemmin yhteiskunnan kannalta.

## 2 Keikkatyö

### 2.1 Mitä keikkatyö on?

Keikkatyö on perinteisestä työnteon mallista poikkeava määräaikainen tapa tehdä töitä. Monille keikkatyö on ollut pitkään osana työelämää, ja keikkatyöntekijät muodostavat kasvavan osan työvoimasta ja kiinnostavat tutkijoita yhä enemmän. Keikkatyötä voidaan tehdä sivutyönä lisätienestin vuoksi, mutta monille se on myös pääasiallinen tai ainoa tulonlähde. Koska keikkatyö, keikkatalous ja keikkatyön digitalisoituminen ovat herättäneet tutkijoiden mielenkiinnon vasta viimeisten vuosikymmenien aikana, niin saattaa unohtua, että keikkatyötä on kuitenkin ollut jo aikaisemminkin. Vanhemmat keikkatyömuodot kuten suoramyynntiyritykset juontavat juurensa 1800-luvun lopulta ja esimerkiksi keikkatyötä tekevät muusikot ovat olleet olemassa vielä kauemmin. (Watson ym., 2021.)

Termi ”keikka” on ollut käytössä musiikkimaailmassa jo noin vuosisadan ajan ja edelleenkin yksi sen pääasiallisista merkityksistä on viittaus live-musiikkiin, jossa muusikot esiintyvät ja yleisö osallistuu keikoille. Monille muusikoille keikkatalouden piirteet ovat siis olleet pitkään osa heidän työelämäänsä. On merkillepantavaa, että työkäytännöt, jotka ovat jo yli vuosisadan luonnehtineet musiikkialan työtä, nähdään nyt epävarman työn symbolina. (Cloonan & Williamson, 2023.)

Watson ym. (2021) esittävät, miten keikkatyö voidaan nähdä yhtenä työnteon tapana laajemmassa epätyypillisten työjärjestelyjen kategoriassa, johon kuuluvat keikkatyöntekijöiden lisäksi muun muassa alustatyöntekijät ja itsenäiset urakoitsijat (Kuvio 1). Epätyypilliset järjestelyt poikkeavat perinteisestä vakituisesta työsuhteesta siinä, että ne ovat usein joustavampia, mutta samalla ne voivat tuoda mukanaan epävarmuutta. Esimerkiksi keikkatyöntekijöiden ansiot riippuvat kysynnästä ja alustatyöntekijöiden työhön liittyvät ehdot voivat määräytyä alustayrityksen asettamien sääntöjen mukaan.



Kuvio 1. Keikkatyöntekijät suhteessa muihin epätyypillisiin työjärjestelyihin Watsonia ym. (2021) mukaillen

Watson ym. (2021) korostavat, että kolme keikkatyön erityispiirrettä erottavat sen muista epätyypillisistä työjärjestelyistä. Nämä erityispiirteet ovat tilapäisyys, projektikohtainen palkkaus sekä joustavuus. Ensinnäkin työn tilapäisyys tarkoittaa, että keikkatyö on usein lyhytkestoista ja sidottu tiettyyn tarpeeseen tai projektiin. Toiseksi projektipohjainen palkkaus viittaa siihen, että korvaus perustuu tyypillisemmin suoritettuun työhön eikä kiinteään kuukausipalkkaan. Kolmanneksi työn joustavuus ilmenee siinä, että työntekijä voi vaikuttaa työn ajankohtaan, paikkaan tai suoritusapaan. Työntekijää voidaan pitää keikkatyöntekijänä, mikäli nämä kolme erityispiirrettä toteutuvat.

## 2.2 Alustatalous

Työelämä on murroksessa, jonka yksi keskeisimmistä piirteistä on perinteisten työsuhteiden pirstaloituminen aikaisempaa monimuotoisemmaksi. Työelämän joustavuus on lisääntynyt ja työn tekemisen paikka- sekä aikasidonnaisuus on vähentynyt. (Anttila ym., 2018.) Keikkatyö on saanut viime vuosina laajemman merkityksen ja termejä keikkatalous tai alustapohjainen keikkatyö käytetään kuvatessa maailmanlaajuisesti nopeaan

tahtiin kasvanutta ilmiötä, jossa työ tehdään digitaalisten alustojen kautta (Vallas & Schor, 2020). Vaikka tämän tutkimuksen pääpaino ei alustataloudessa, niin on hyvä ymmärtää, minkälaisista ilmiöistä on kyse puhuttaessa keikka- tai alustataloudesta. Cloonanin ja Williamsonin (2023) mukaan on yllättävää, että suurin osa keikkatalouden tutkijoista on jättänyt huomioimatta termin musiikilliset juuret.

Keikkatalous on työllistämismalli, jossa korostuu itsensä työllistäminen tai määräaikainen alihankintasuhde. Keikkatalouden kasvua selittää muun muassa teknologian kehittyminen sekä vuoden 2008 maailmanlaajuinen lama, jolloin monet ihmiset menettivät työpaikkansa ja työmarkkinoiden tarjonta- ja kysyntävoimat olivat erityisen vinoutuneet työnantajien eduksi (Bulian, 2021). Myöhemmin myös COVID-19-pandemiolla oli osansa keikkataloudessa tehtävän työn suosion nopeaan kasvuun. Alustapohjainen keikkatyö kiinnosti pandemian vuoksi irtisanottuja sekä työntekijöitä, jotka tarvitsivat perinteistä työpäivää joustavampaa työvaihtoehtoa muun muassa hoitaakseen lapsiaan koulujen ja päiväkotien ollessa suljettuina. (Watson ym., 2021.)

Alustataloudessa työ organisoidaan verkkoalustojen kautta, jolloin digitaaliset alustat toimivat välittäjinä yhdistäen palveluntarjoajat ja kuluttajat (Ropponen ym., 2019). Alustatyöntekijä toimii aina digitaalisten alustojen kautta, kun taas keikkatyöntekijä voi tehdä työtä myös ilman digitaalista alustaa. Vaikka työskentelytavoissa on merkittäviä eroja, niin niistä löytyy myös yhdistäviä piirteitä aina suuresta autonomiasta valtavaan epävarmuuteen. (Vallas & Schor, 2020.)

Työntekijöiden ja työnantajien välinen tapa tehdä yhteistyötä on muuttunut ja alustavälitteinen keikkatyö on tunkeutunut monille aloille. Alustatalouden suosion myötä myös keikkatyöntekijöiden määrä on kasvanut ja sen on arvioitu kasvavan vielä tulevaisuudessakin. Työelämän murros tarjoaa tilaisuuden tarkastella kriittisesti perinteisiä työelämän rakenteita ja etsiä innovatiivisia ratkaisuja, jotka tukevat sekä yksilöiden hyvinvointia että yhteiskunnan kestäväää kehitystä.

### **2.3 Prekarisaatio**

Keikkatyöhön liittyy usein epävarmuutta. Epävarmuus ja epävarma työsuhde ovatkin olleet keskeisiä teemoja viimeaikaisessa työsuhdetutkimuksessa. Epävarman työn tunnustetaan yleisesti liittyvän korkeaan työturvattomuuteen, jota kuvataan myös termillä

prekariaatti. (Campbell & Price, 2016.) Ojala ja Pyöriä (2019) määrittelevät prekariaatin ihmisjoukoksi, jonka toimeentuloa tai työelämää luonnehtii jollain tavalla epävarmuus. Näitä ihmisiä yhdistää pysyvän ja toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen puuttuminen.

Termi prekarisaatio tarkoittaa työelämän epävarmentumista. Prekarisaatioon liittyy myös kasvaneet työelämän vaatimukset ja työmarkkinariskit sekä henkilökohtaisen elämän ja työelämän välisen rajan hämärtyminen. Tämän lisäksi prekarisaatioon yhdistetään määräaikaiset työsopimukset, työttömyysjaksot, huonot työnäkymät, alhaiset palkat, työntekijöiden edustuksen tosiasiallinen puuttuminen sekä vaikeat ja uuvuttavat työolosuhteet. Työelämän epävarmuus lisää pitkäaikaisen työsuhteen puutetta, tulojen epävakautta, arvaamattomuutta ja katkonaisuutta. Lisäksi etuuksien, kuten sairas- tai työttömyysvakuutuksen sekä eläkkeiden puuttuminen ovat tyypillisiä epävarman työelämän merkkejä. (Ojala & Pyöriä, 2019; Wilson, 2020.)

Prekarisaatio ei ole uusi ilmiö, mutta sen tämänhetkistä kasvamista selittää työvoiman uudelleenjärjestäytyminen globalisaation ja digitalisaation myötä. Lisäksi yritykset ovat siirtyneet sellaisiin työvoimamuotoihin, jossa on mahdollista minimoida kiinteitä kustannuksia siirtymällä tilapäisiin työsopimuksiin, työn ulkoistamiseen sekä muihin alihankintamuotoihin. Keikka- ja alustatalouden kasvu lisää työn epävarmistumista työnantajien ottaessa käyttöön käytäntöjä, jotka leikkaavat kustannuksia ja siirtävät riskin yksittäisille työntekijöille. (Campbell & Price, 2016; Wilson, 2020.) Lisäksi COVID-19 on osaltaan kasvattanut epävarman työn osuutta korostamalla epätyypillisten työjärjestelyjen tärkeyttä vaihtoehtona perinteiselle kokopäivätyölle (Watson ym., 2021).

Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet epävarmalla työsuhteella olevan monia haitallisia vaikutuksia. Työpaikan epävarmuus on voimakas stressitekijä ja se on tunnistettu yhdeksi tärkeimmistä työhön liittyvistä terveysriskeistä. Lisäksi työn prekarisoituminen aiheuttaa sosiaalista sekä taloudellista haavoittuneisuutta tyypillisiä työsuhteita enemmän ja voi johtaa ennen aikaiseen eläkkeelle siirtymiseen. (Ojala & Pyöriä, 2019.)

On kuitenkin hyvä muistaa, että kaikki määräaikaisen työn muodot välttämättä tarkoita huonompaa asemaa tai suurta turvattomuutta (Ojala & Pyöriä, 2019). Lisääntynyt työelämän epävarmuus ei kuitenkaan ole pelkästään negatiivinen asia. Keikkatyö voi esimerkiksi parantaa yksilön kokemaa autonomiaa ja mahdollistaa toimeentulon hankkimisen useista eri työpaikoista. (Anttila ym., 2018.)

## 2.4 Keikkatyötä tekevä muusikko

Epävarma työ on yksi keikkatalouden tunnuspiirteistä, mutta on hyvä muistaa, että epävarmuus on ollut tyypillistä muusikoille jo vuosisatojen ajan. Muusikko on musiikkia ammatikseen tekevä henkilö, joka voi työskennellä työsuhteessa tai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Muusikoiden työ koostuu usein useista eri rooleista ja vaihtelevista työskentelytavoista eri uravaiheiden aikana. Moni muusikko rakentaa uransa erilaisten töiden yhdistelmien varaan, mikä vaatii myös ei-musiikillisten taitojen kehittämistä, kuten esimerkiksi liiketoimintaosaamista, markkinointia tai opettamista. (Cloonan & Williamson, 2023.)

Työlainsäädäntö jakaa työnteon vain joko työsuhteeseen tai yrittäjyyteen, mutta työttömyysturvalaki tunnistaa myös kolmannen kategorian, oman työn, jota voi olla esimerkiksi apurahalla työskentely. Musiikin alan keikkatyöläinen voi tehdä töitä niin työsuhteessa, yrittäjänä tai omana työnä. Muusikkojen liiton mukaan muusikon töistä sovitaan joko työtai toimeksiantosopimuksella. (Muusikkojen liitto, 2024.)

Työsuhde syntyy työsopimuksen perusteella ja yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana työllistyvät tekevät toimeksiantosopimuksen. Työn tekemisen tapa vaikuttaa muun muassa sovellettavaan lainsäädäntöön, verotukseen, tapaturmavakuuttamiseen, työttömyysturvaan sekä eläkkeen kertymiseen. Vuonna 2019 tehdyssä verouudistuksessa freelancer-verokortin tekeminen lopetettiin. (Muusikkojen liitto, 2024.) Työn tekemisen tavon moninaisuus musiikkialalla tekee lainsäädännön ja käytäntöjen tuntemisen merkitykselliseksi, jotta muusikot voivat tehdä tietoisia päätöksiä työnsä järjestämisestä ja turvata oikeutensa muuttuvassa työelämässä.

Kuten kenelle tahansa, niin myös muusikolle on tärkeää, että sopimuksen molemmilla osapuolilla on sama näkemys sopimuksesta. Verokortin toimittaminen työnantajalle ei suoraan tee työstä työsuhdetta tai sopimuksen nimeäminen toimeksiantosopimukseksi ei takaa sitä, etteikö kyseessä olisi työsuhde. (Muusikkojen liitto, 2024.) Klassisen musiikin kentällä keikkatyöntekijän kanssa tehdään tyypillisesti määräaikainen työsopimus, jolla on selkeä aloitus- ja lopetuspäivä. Määräaikaisen työsopimuksen syy tulee olla aina perusteltu, kuten keikkailevalla muusikolla sijaisuus vakituisen sairastuessa. Esimerkiksi klassisen musiikin alalla on hyvinkin tarkkaa, kuinka monta muusikkoa tarvitaan eri sävellysten esittämiseen. Teokset on sävelletty tietyille kokoonpanolle, joka voi vaihdella pienestä kamariorkesterista suureen sinfoniaorkesteriin. Jokaiselle instrumentille on oma

roolinsa ja mikäli tiettyjä soittajia puuttuu, se voi vaikuttaa teoksen tasapainoon, sävyyn ja kokonaisuuteen. (Nisonen, 2024; Salli, 2012.)

Muusikoksi voi opiskella, mutta yhtä hyvin voi toimia muusikkona ilman mitään siihen liittyvää koulutusta. Esimerkiksi sinfoniaorkestereihin valitaan soittajat anonyymien koe-soiton kautta, jolloin vain taidoilla on merkitystä, mutta käytännössä nämä taidot karttuvat usein opintojen ja orkesterikokemuksen kautta. Muusikon työnkuva voi vaihdella suuresti ja muusikko voi olla esimerkiksi laulaja, soittaja, kapellimestari, säveltäjä, sanoittaja tai sovittaja. Muusikko on siis laaja käsite ja on tärkeää tiedostaa sen moniulotteisuus siitä puhuessa. Muusikolla voidaan tarkoittaa niin itseoppinutta harrastajaa kuin korkeakoulutettua virassa toimivaa työntekijää. Tässä tutkimuksessa tutkitaan klassisen alan kentällä keikkailevia sekä virassa työskenteleviä muusikoita.

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan arkikielessä muun muassa sitä miten työntekijä viihtyy työssään. Lainsäädännössä työhyvinvointi taas määritellään työolojen asianmukaisuuden kautta. Työhyvinvointi on valtava kattokäsite, joka koostuu lukuisista eritasoisista käsitteistä ja sitä voi lähestyä useasta eri näkökulmasta ja selittää monella erilaisella teorialla (Charalampous ym., 2019).

Työhyvinvointia voi tutkia subjektiivisesti työntekijän kokemuksista käsin tai objektiivisesti tarkastelemalla työoloja. Hyvät työolot eivät kuitenkaan tarkoita, että työntekijä kokee olevansa tyytyväinen työssään tai hyväksi koettu työhyvinvointi ei kerro moitteettomista tai turvallisista työoloista. (Alatartseva & Barysheva, 2015.)

Hyvinvointi tutkimusaiheena on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana ja erityisesti ihmisten itse kokema eli subjektiivinen hyvinvointi on noussut keskeiseksi mittariksi hyvinvointia tutkittaessa. Subjektiivisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan jokaisen ihmisen omaa tunnetta elämänsä hyvydestä. (Martela & Sheldon, 2019.) Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee hyvinvoinnin yksilöiden ja yhteiskuntien kokemaksi myönteiseksi tilaksi, johon vaikuttavat sosiaaliset, taloudelliset ja ympäristölliset olosuhteet (Kuvio 2) (WHO, 2021).



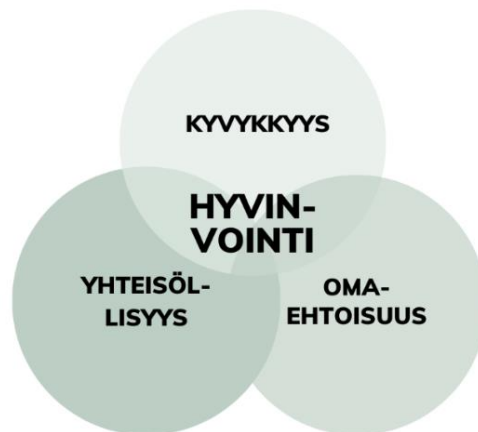
Kuvio 2. Hyvinvointiin vaikuttavat olosuhteet WHO:n mukaan

Hyvinvointia tutkittaessa törmää väistämättä termiin terveys. WHO:n määritelmän mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, jossa nämä kolme eri osa-alueetta kietoutuvat tiiviisti yhteen ja vaikuttavat toinen toisiinsa

(WHO, 2021). Terveys ja hyvinvointi tarkoittavat eri asioita, mutta ovat silti lähekkäiset ja osittain päällekkäiset termit, eikä niitä voi täysin erottaa toisistaan. Ensinnäkin hyvinvoinnin yhtenä osatekijänä on yksilön terveys ja toisaalta terveys vaatii yksilön eri osa-alueiden hyvinvointia. Seuraavaksi hyvinvointia lähestytään itseohjautuvuusteorian sekä työhyvinvoinnin viiden ulottuvuuden kautta.

### 3.1 Itseohjautuvuusteoria

Hyvinvointia sekä sitä mistä osa-alueista se koostuu, voidaan lähestyä monelta suunnalta. Filosofi ja tutkija Frank Martelan (2019) mukaan tutkituin sekä perustelluin näkemys saadaan Edward Decin ja Richard Ryanin 1980-luvulla kehittämästä itseohjautuvuus- tai itsemääräämisteoriasta (Kuvio 3). Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, jotka ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Nämä perustarpeet luovat perustan ihmisen hyvinvoinnille, joten niiden puuttuessa tai jonkun niistä ollessa puutteellinen ihminen ei voi olla täysin hyvinvoiva. Teoriaa on sovellettu monilla elämäalueilla, kuten urheilussa, terveydenhuollossa sekä työelämässä. (Deci & Ryan, 2012; Martela & Sheldon, 2019.)



Kuvio 3. Itseohjautuvuusteorian mukaiset perustarpeet ihmisen hyvinvoinnille Edward Decin ja Richard Ryanin mukaan

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisen hyvinvointi rakentuu omaehtoisuudesta, kyvykkydestä ja yhteisöllisyydestä. Tässä teoriassa ihminen nähdään aktiivisena toimijana, jonka pyrkimyksenä on toteuttaa itseään ja edetä kohti omia tavoitteitaan. Edellä mainitut kolme psykologista perustarvetta ovat välttämättömiä kehitykselle sekä hyvinvoinnille.

Toteutuessaan ne selittävät valtaosan yksilön kokemasta elämäntyytyväisyydestä sekä -myönteisyydestä. (Gagné & Deci, 2005.)

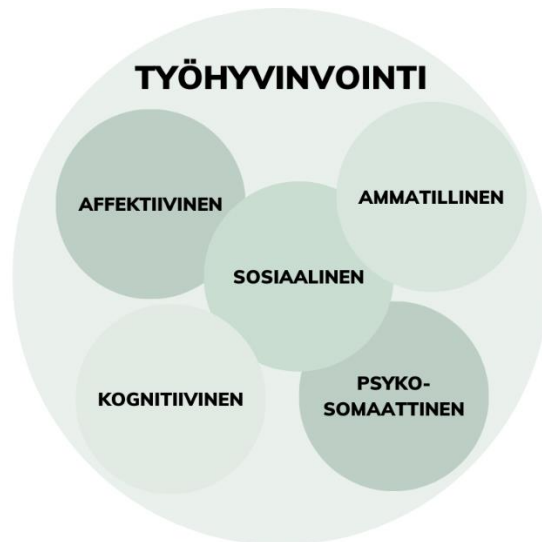
Omaehtoisuus eli autonomia on yksilön kokemus siitä, että hän saa itse vapaasti päättää tekemisistään. Täydellisesti toteutuakseen omaehtoisuus vaatii valinnan- ja toiminnanvapautta. Tällöin tekeminen ei tunnu pakotetulta, tiukasti kontrolloidulta tai ulkoapäin ohjatulta vaan motivaatio syntyy yksilön sisältä. On tärkeää, että ihminen nauttii tekemisestä sekä arvostaa sen päämääriä. (Gagné & Deci, 2005.) Tutkimusten mukaan joustavuus työn sijainnin, työajan sekä työtehtävien hallinnassa parantaa heidän sitoutumistaan, lisää tyytyväisyyttä sekä lisää työ- ja perhe-elämän välillä koettua tasapainon tunnetta parantaen näin yksilön terveyttä ja hyvinvointia (Ray & Pana-Cryan, 2021).

Kyvykkyys eli kompetenssi on yksilön kokemus siitä, että hän osaa. Kyvykkääksi itsensä kokeva ihminen saa asioita tehdyksi ja selviää haasteista. Hän uskoo pärjäävänsä tekemisessään ja hoitavansa sen jopa menestyksekkäästi. Kyvykkyyttä kokeva yksilö voi parhaimmillaan päästä flow-tilaan, jossa aika menettää merkityksensä ja ihminen kykenee kohdistamaan kaiken keskittymisensä käsillä olevaan haasteeseen. Flow-tilaan päästykseen ihmisen on haastettava itseään omien kykyjen rajoilla, mutta silti uskottava pärjäämiseensä. Mitä enemmän jokin aktiviteetti tarjoaa flow-tiloja, sitä todennäköisemmin toimintaa haluaa jatkaa ja suorittaa yhä uudelleen. Useat pitävät flow-tilan kokemusta yhtenä elämän suurimmista nautinnoista. (Gagné & Deci, 2005; Koole ym., 2019.)

Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan ihmisen tarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Ihminen haluaa tulla aidosti kohdatuksi sekä tuntea, että hänestä välitetään ja sen vuoksi hyvinvointi on vahvasti sidoksissa muihin ihmisiin. Sosiaalisten suhteiden laadulla on merkittävä yhteys hyvinvointiin. Turvallinen ja lämminhenkinen yhteisö edesauttaa yksilöä toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla – myös työelämässä. (Gagné & Deci, 2005.)

### **3.2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet**

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, joka on paljon muutakin kuin oireiden ja ongelmien puuttumista. Van Horn ym. (2004) esittävät, että työhön liittyvä hyvinvointi sisältää viisi ulottuvuutta, jotka ovat kognitiivinen, sosiaalinen, ammatillinen, psykosomaattinen ja affektiivinen (Kuvio 4).



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin viisi ulottuvuutta Van Horn ym. (2004) mukaan

Kognitiivinen hyvinvointi muodostaa kokonaisuuden, johon kuuluvat tiedolliset kyvyt, joiden avulla työntekijä voi suoriutua päivittäisistä toiminnoista. Näitä ovat esimerkiksi päätöksenteko, valitseminen, tiedon vastaanottaminen ja tiedon varastointi. Kognitiivista työhyvinvointia voi rasittaa esimerkiksi työn häiriöt ja keskeytykset tai valtavan tietomäärän vastaanottaminen. Kognitiivinen rasitus muodostaa huomattavan riskin työsuoritukselle ja työntekijän hyvinvoinnille kognitiivisesti vaativissa tehtävissä. (Kalakoski ym., 2020.) On esimerkiksi tutkittu, että soittaminen ja säveltäminen parantavat usein kognitiivisia kykyjä, kuten muistia ja ongelmanratkaisutaitoja. Tämä taas voi vaikuttaa muusikoiden työkykyyn ja -tyytyväisyyteen. (Dingle, 2021.)

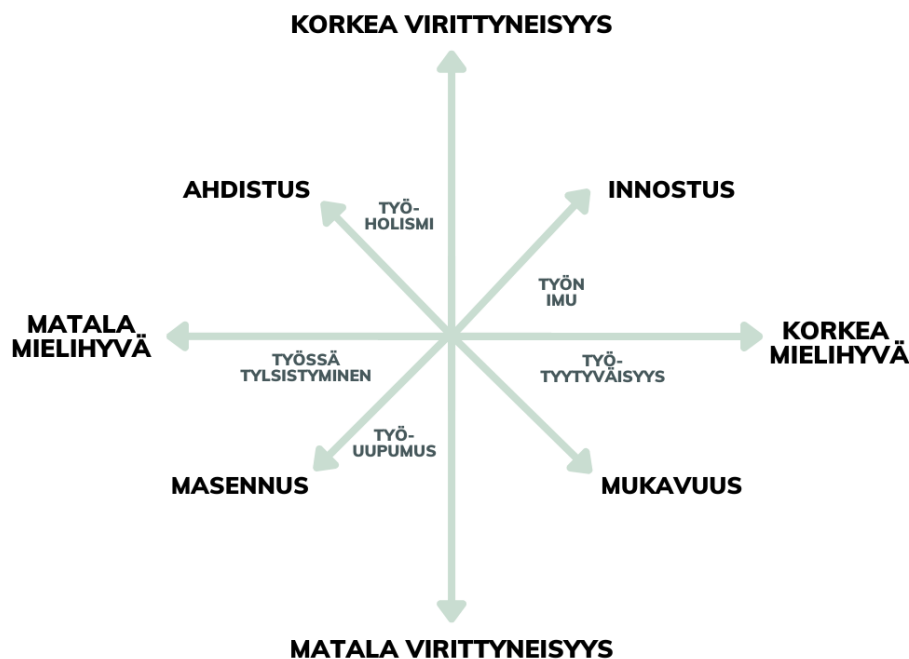
Sosiaalinen hyvinvointi on työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyvä kokonaisuus, joka käsittelee sen, kuinka hyvin yksilöt toimivat sosiaalisissa suhteissaan työpaikalla. On laajasti tutkittu, että sekä sosiaalisten suhteiden määrä että laatu vaikuttavat niin psyykkiseen kuin fyysiseenkin terveyteen, jopa kuolleisuusriskiin. Sosiaalisilla suhteilla voi olla joko myönteinen tai kielteinen vaikutus työntekijän kokemaan hyvinvointiin. (Umberson & Karas Montez, 2010.) Työntekijä voi paremmin työssään, kun saa kehittää ja ylläpitää ihmissuhteitaan sekä vastaanottaa sosiaalista tukea organisaationsa jäseniltä. Toisaalta sosiaaliset tilanteet saattavat kuitenkin myös aiheuttaa kuormitusta, joka rasittaa työhyvinvointia. (Bentley ym., 2016.) Sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuutta sekä itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyttä käsitellään pro gradu -tutkielman tuloksissa yhtenä yhteisenä teemana.

Ammatillinen hyvinvointi sisältää muun muassa työntekijän autonomian, pyrkimyksen sekä osaamisen. Työprosessien tehokkuus sekä hyvin tehty työ ja saadut tulokset ovat merkittävä osa ammatillisen hyvinvoinnin ulottuvuutta. Ammatillinen hyvinvointi heijastelee positiivista arviota itsestään sekä omasta osaamisestaan ja se on tärkeä osa työhyvinvointia. Ammatillinen osaaminen, motivaatio, työn merkityksellisyys sekä työn saavutukset paitsi lisäävät työhyvinvointia, on niillä myös tärkeä merkitys työpaikkaan sitoutumisen kannalta. (Fedorov ym., 2020; Tham, 2007.) Itseohjautuvuusteorian kyvykkyys sekä omaehtoisuus sisällytetään tutkielman tuloksissa ammatillisen työhyvinvoinnin ulottuvuuteen.

Psykosomaattinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin ulottuvuus, joka kattaa psyykkisen kuormittumisen aiheuttamia oireita. Psykosomaattisia oireita voi olla esimerkiksi päänsärky, vatsakipu ja muutoin selittämättömät tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Charalampous ym., 2019.) Uupumuksella on usein yhteyttä moniin psykosomaattisiin oireisiin, kuten keskittymisvaikeuksiin ja uniongelmiin. Työstä palautuminen on välttämätöntä työhyvinvoinnin kannalta. Stressaava työtilanne ja suuri työkuormitus saattavat kuitenkin aiheuttaa uupumusta, jolloin työntekijä ei pääse kokonaan irti työstään vapaa-ajallakaan. (Sonntag ym., 2017.)

Affektiivinen eli tunneperäinen hyvinvointi sisältää tunteet, työtyytyväisyyden, sitoutumisen organisaatioon sekä emotionaalisen hyvinvoinnin. Emotionaalinen uupumus on tila, jossa ihminen kokee olevansa henkisesti uupunut ja turtunut. Emotionaalisesti uupunut työntekijä on enemmän kuin stressaantunut tai ahdistunut. Van Hornin (2004) mukaan affektiivinen näkökulma on keskeisin työhyvinvoinnin viidestä ulottuvuudesta. Työntekijällä tulisi olla positiivinen käsitys itsestään sekä hyvä itsetuntemus, jotta työntekijä voi ymmärtää omia tunteitaan sekä motiivejaan.

Subjekttiivisen työhyvinvoinnin kokemus on tunneperäinen. Warr (1990) on luonut affektiivisen työhyvinvoinnin mallin, joka kokoaa yhteen työhyvinvoinnin tunnekokemuksellisuuden (Kuvio 5). Malli on kaksiulotteinen kuvaten työntekijän mielihyvää sekä viritteilyä. Mallia käytetään tarkastellessa työntekijöiden tunnetilojen ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä.



Kuvio 5. Affektiivisen työhyvinvoinnin malli Warria (1990) mukaillen

Affektiivisen työhyvinvoinnin mallissa vaaka-akseli kuvaa mielihyvän määrää ja pysty-akseli virittyneisyyden määrää. Mitä korkeampi mielihyvä ja virittyminen on, sitä innostuneempi työntekijä on ja työsuoritus on mahdollisimman optimaalinen. Vastaavasti mielihyvää kokeva työntekijä saattaa olla stressaantunut virittymisen ollessa korkea, mutta mielihyvän ollessa matalalla tai jopa uupunut, jolloin sekä virittyminen että mielihyvä ovat matalalla tasolla. Mallin mukaan vastakkaisia kokemuksia ei voida kokea samaan aikaan eli mikäli työntekijä kokee esimerkiksi työn imua, ei hän voi samanaikaisesti olla työssä uupunut. (Warr, 1990.) Näitä ulottuvuuksia käytetään edelleen kuvatessa työn imua, työtyytyväisyyttä, työuupumusta sekä työholismia.

### 3.3 Aikaisempi tutkimus muusikoiden työhyvinvoinnista

Musiikin tiedetään vaikuttavan ihmisten tunteisiin, kehitykseen sekä hyvinvointiin monin tavoin, mutta miten muusikot itse voivat? Muusikkojen terveyttä on tutkittu jonkin verran ja esimerkiksi Saarikallio ym. (2020) tutkivat pohjoismaalaisten muusikkojen subjektiivista eli itse koettua terveydentilaa. Tulosten mukaan ammattimuusikot kokivat tinnitusta lukuun ottamatta terveytensä paremmaksi sekä toteuttivat terveellisempiä elämäntapoja kuin Tanskan väestö keskimäärin. (Saarikallio ym., 2020.) Détári ym. (2020) taas toteavat

tutkimuksessaan, että muusikot kärsivät fyysisen ja mielenterveyden oireista yleisemmin kuin muut ihmiset. Tutkijat ovatkin sitä mieltä, että vaikka muusikoiden erityisvaatimuksia, haasteita sekä hyvinvointia on tutkittu aiempaa enemmän, niin aihe vaatii vielä lisää tutkimusta.

Suomen Musiikkilääketieteen Yhdistys eli SMULY ry:n tavoitteena on edistää muusikoiden sairauksien, vammojen ja psykososiaalisen kuormittumisen ennaltaehkäisyä ja hoitoa sekä jakaa tutkimukseen perustuvaa tietoa musiikin yleisistä terveysvaikutuksista. Yhdistyksen mukaan muusikoiden tyypillisimpiä työperäisiä stressitekijöitä ovat muun muassa alan kilpailutilanteet, työn taloudellinen epävakaus, työstä aiheutuneet sairaudet sekä tapaturmat. Lisäksi yhdistys mainitsee muusikoiden keskeisiksi psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi esimerkiksi korkeat vaatimukset töissä, matalat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä matala tuki kollegoilta ja esihenkilöiltä. (Smuly ry, 2024.)

Klassisen musiikin maailma on erittäin kilpailtu ja monella alan ammattilaisella freelance-keikat ja lyhytaikaiset sopimukset hallitsevat uraa. Yleisesti ottaen muusikoiden työ on jo pitkään ollut epävarmaa ja keikkaluonteista eikä musiikilliset työmahdollisuudet eivät ole tasapuolisesti kaikkien muusikoiden saatavilla. Julkisuudessa usein nähdään vain harvojen muusikoiden kaupallinen menestys, mikä peittää alleen sen, että suurin osa muusikoista kamppailee saavuttaakseen edes keskivertotulot alalla, jota leimaavat alhaiset ansaintamahdollisuudet, epävarmuus ja järjestelmän sopimattomuus muusikoiden verotuksen ja etujen suhteen. (Cloonan & Williamson, 2023.) Myös suomalaisista muusikoista suurin osa kerää toimeentulonsa useista eri lähteistä. Sinfoniaorkestereiden, soti-lassoittokuntien ja kanttorin työtä lukuun ottamatta ei vakituisia työpaikkoja muusikoille ole juuri tarjolla. (Lehtinen, 2011.)

Muusikoiden terveysongelmat kuten tuki- ja liikuntaelimestön vaivat liittyvät usein soittamisen fyysisiin vaatimuksiin, kuten epäergonomisiin asentoihin ja toistuviin liikkeisiin. Korkeaksi koettu psyykkinen kuormitus selitetään usein julkisen esiintymisen aiheuttamalla altistuksella ja esiintymisjännityksellä. Näiden lisäksi myös työympäristön erityispiirteet, kuten pitkät työpäivät, matkustaminen sekä riittämättömät työtilat voivat vaikuttaa negatiivisesti muusikoiden hyvinvointiin. Muusikkojen kokeman kovan kuormituksen vuoksi korostuu tarve ymmärtää ja kehittää heidän työolosuhteitaan paremmin. (Détári ym. 2020.)

### 3.4 Yhteenveto työhyvinvoinnista keikkatyössä

Keikkatyön vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin, terveyteen tai turvallisuuteen ei olla vielä laajasti tutkittu, mutta viime vuosina keikkatyö on joutunut tiiviin tarkastelun kohteeksi (Ropponen ym., 2019). Keikkatyö on myös tyypillistä työsuhdetta epävarmempaa, mikä tarkoittaa, että se on tilapäistä, ei tarjoa koulutusta tai työterveydenhuoltoa, ansiotulot vaihtelevat suuresti ja lisäksi se siirtää liiketoiminnan riskiä työnantajalta työntekijälle (Bajwa et al., 2018).

Cropanzano ym. (2022) toteavat, että keikkatyöntekijät ansaitsevat usein korkeampaa tai ainakin vertailukelpoista palkkaa, kuin vakituksena työtä tekevät saman alan työntekijät. Lisäksi keikkatyö tarjoaa joustavuutta sekä itsenäisyyttä, joita pidetään olennaisena osana ihmisen hyvinvointia itseohjautuvuusteorian mukaan. Kuitenkin aivan kuten voiton tuottaminen, myös työn joustavuus näyttää olevan saavutettavissa vain joissakin tapauksissa. Esimerkiksi heillä, joiden päätulonlähde tulee keikkatyöstä, ei ole aina mahdollista kieltäytyä tarjotusta työstä, jolloin työtä ei voi määritellä joustavaksi. (Bulian, 2021; Wood ym., 2019.) Tutkimuksista voidaan havaita joustavuuden olevan yksi subjektiivista työhyvinvointia lisäävä tekijä keikkatyössä, kun taas osa kokee olevansa aiempaa ahdistuneempi työn luonteen vuoksi (Berger ym., 2019).

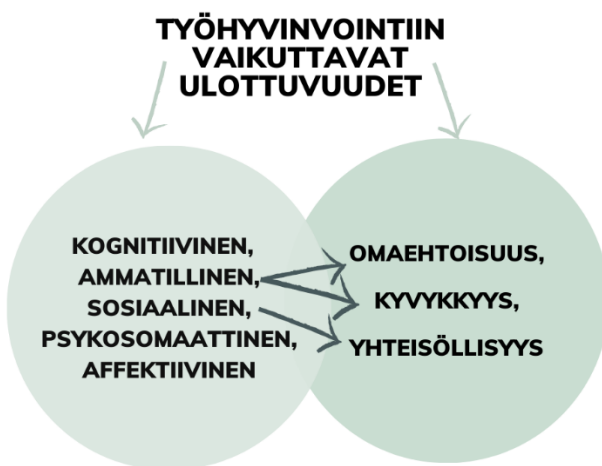
Perinteisellä keikkatyöllä on pitkä historia ja erityisesti muusikoilla keikan saaminen on keskeinen osa työelämää. Haasteet keikkatyön epävarmuudessa toistuvat eri tutkijoiden artikkeleissa. Työn epävarmuudella eli prekariaatilla tarkoitetaan työn lyhytaikaisuutta ja satunnaisuutta. Joitakin esimerkkejä epävarmuudesta ovat sairausvakuutuksen, työehtosopimusneuvottelujen tai urakoulutuksen ja etenemisen puute. Myös maailmanlaajuinen keskustelu siitä, luokitellaanko keikkatyöntekijät väärin urakoitsijoiksi eikä työntekijöiksi on keskeinen kysymys liittyen keikkatyön epävarmuuteen, sillä itsenäisinä urakoitsijoina keikkatyöntekijöiltä puuttuu vakautta ja työntekijänä olemiseen liittyviä etuja. (Bajwa ym., 2018.)

Euroopan komission mukaan noin 5,5 miljoonaa eurooppalaista on luokiteltu väärin itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, kun oikeasti he ovat työntekijän asemassa (Eza, 2022). Työntekijän ja yrittäjyyden välinen raja ei kuitenkaan ole aina selvä muusikoidenkaan tapauksessa. Jopa työoikeuden asiantuntijat ovat epävarmoja siitä, mihin työn tekemisen kategoriaan muusikko kuuluu. Usein muusikon työn ajatellaan myös olevan niin hauskaa

ja omasta kiinnostuksesta lähtevää, ettei sen ajatella olevan työtä ollenkaan. (Lehtinen 2011, 49–50.)

Van Horn ym. (2004) esittävät, että työhön liittyvä hyvinvointi sisältää viisi ulottuvuutta ja itseohjautuvuusteorian mukaan kaikilla ihmisillä on yhteiset psykologiset tarpeet, joiden täytyminen vaikuttaa positiivisesti työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Martela & Sheldon, 2019). Kiinnittämällä huomiota näihin ulottuvuuksiin sekä psykologisten tarpeiden toteutumiseen myös keikkatyössä, voidaan päästä lähemmäs hyvinvointia keikkatyöntekijää ja sitä kautta lisätä työn tuottavuutta sekä vahvistaa yrityksen kilpailukykyä tai organisaation toimintaa.

Ensinnäkin työhyvinvointiin vaikuttaa kognitiivinen, ammatillinen, sosiaalinen, psykosomaattinen ja affektiivinen ulottuvuus. Toiseksi yksilön hyvinvoinnille on ehdotonta omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Ammatillinen ulottuvuus taas sisältää muun muassa omaehtoisuuden ja kyvykkyyden tunteet, kun taas sosiaaliseen ulottuvuuteen kuuluu yhteisöllisyys (Kuvio 6). Nämä kaksi teoriaa siis tukevat hyvin toisiaan tutkittaessa keikkatyössä koettua hyvinvointia.



Kuvio 6. Työhyvinvointiin vaikuttavat ulottuvuudet ja psykologiset perustarpeet

Kognitiiviseen eli tiedolliseen hyvinvointiin kuuluu esimerkiksi muistaminen, oppiminen ja havaitseminen (Kalakoski ym., 2020). Ammatillinen hyvinvointi puolestaan liittyy työntekijän omaehtoisuuden ja kyvykkyyden lisäksi muun muassa pyrkimyksen kokemuksiin (Martela & Sheldon, 2019). Sosiaalinen hyvinvointi taas kuvastaa sitä, kuinka hyvin yksilöt toimivat työyhteisönsä suhteissa, ja työntekijä voi kokea parempaa

hyvinvointia saadessaan sosiaalista tukea sekä kehittäessään ihmissuhteitaan organisaatiossaan (Umberson & Karas Montez, 2010).

Psykosomaattinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin ulottuvuus, joka kattaa psyykkisen kuormittumisen aiheuttamia muutoin selittämättömiä oireita (Charalampous ym., 2019). Työn kova kuormitus sekä stressaava työtilanne aiheuttavat usein uupumista, jolla on yhteys moniin psykosomaattisiin oireisiin. Työstressistä palautuminen työttömänä aikana on tärkeä tekijä myös keikkatyöntekijöiden hyvinvoinnille. (Sonnentag ym., 2017.)

Affektiivinen hyvinvointi sisältää tunteet, työtyytyväisyyden, sitoutumisen organisaatioon sekä emotionaalisen hyvinvoinnin. Affektiivisen eli tunnepohjaisen hyvinvoinnin kärsiessä voidaan kokea emotionaalista uupumusta, joka aiheuttaa muun muassa psykosomaattisia oireita sekä lisää työstä poislähdön mahdollisuutta. (Van Horn ym., 2004.) Cloonan ja Williamson (2023) kirjoittavat artikkelissaan, että muusikot tekevät affektiivista työtä. Heidän työssään tunteiden välittäminen ja herättäminen ovat olennaisia tehtäviä.

Muusikkojen työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran, mutta aihe kaipaa vielä lisätutkimista. Nisonen (2024) kertoi haastattelussa, että klassisen musiikin alan tyypillisiä haasteita on työyhteisön paineet ja oman arvon tunto sekä työn ja henkilökohtaisten elämäntilanteiden tasapainottaminen. Lisäksi huono työergonomia ja sen aiheuttamat fyysiset vaikeudet ovat tyypillisiä muusikoille. Tutkimukset ovatkin osoittaneet, että muusikoilla esiintyy runsaasti tuki- ja liikuntaelimestön vammoja ja kipuja sekä meluallistukseen liittyvää kuulonalenemaa. (Détári ym. 2020; Nisonen, 2024.)

## 4 Tutkimuksen toteuttaminen, menetelmät ja aineisto

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Valittaessa sopivaa tutkimusmenetelmää on tärkeää harkita sitä suhteessa tutkimuksen tavoitteisiin sekä asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tässä pro gradu -tutkimuksessa on pyritty ymmärtämään abduktiivisella tutkimusotteella teemahaastattelujen avulla keikkailevien sekä vakituisten muusikoiden työhyvinvointia. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka päättökysymys on: Mitkä ovat keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät keikkatyössä verrattuna vakituiseen työhön? Laadullisen tutkimuksen keinoin pystytään saavuttamaan määrällistä tutkimusta syvällisempi ymmärrys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Laadulliselle tutkimukselle on lisäksi ominaista pyrkiä tarkastelemaan tutkimuksen kohteena olevien yksilöiden subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä. (Puusa & Juuti, 2020.) Työhyvinvoinnin kokemus on subjektiivista, joten laadullinen lähestymistapa sopii sen tutkimiseen hyvin.

Tämän tutkimuksen haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joissa käsiteltiin etukäteen määriteltyjä tutkimuksen tavoitteita tukevia teemoja. Teemahaastatteluiden keskustelevalta ilmapiiri mahdollisti perehtymisen haastateltavien subjektiivisiin kokemuksiin ja näkemyksiin. Työhyvinvointi on monisyinen ilmiö, joka sisältää useita ulottuvuuksia ja teemahaastattelut antoivat mahdollisuuden päästä syvälle haastateltavien kokemuksiin. Teemahaastattelut mahdollistivat myös joustavan etenemisen, sillä vaikka haastatteluilla oli ennalta määritellyt kysymykset, niin pystyimme syventymään tarkemmin niihin teemoihin, joita haastateltavat nostivat erityisesti esiin haastattelujen aikana.

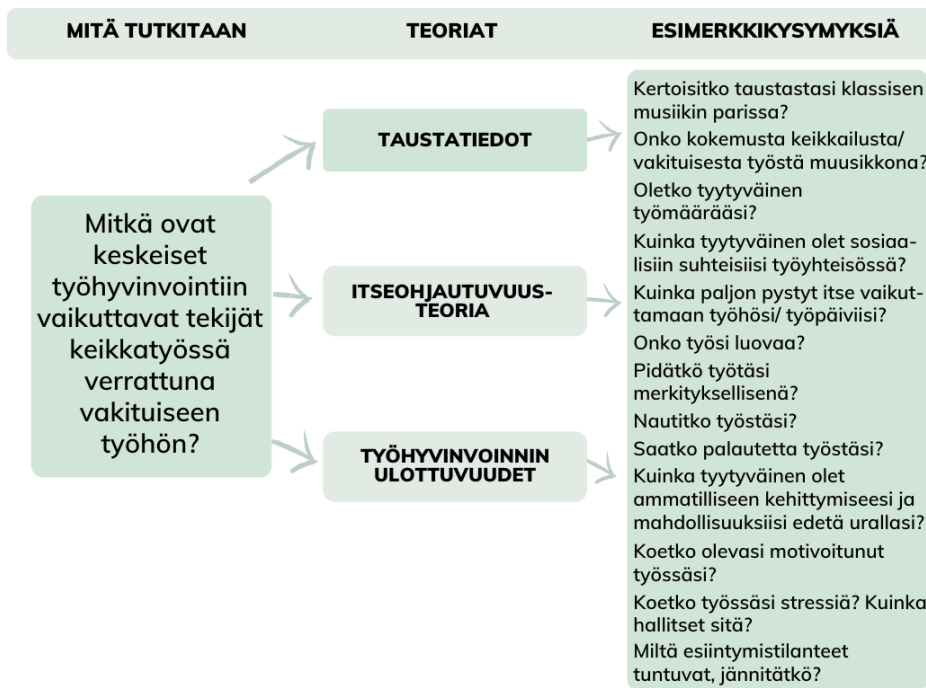
### 4.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen kohteena on muusikoiden työhyvinvointi, ja tutkimus toteutettiin haastatteleamalla kuutta klassista musiikkia ammatikseen soittavaa suomalaista muusikkoa. Haastateltavista puolet olivat itsensä keikkailemalla elättäviä muusikkoja, ja puolet työskentelivät muusikkona vakituudessa virassa sinfoniaorkesterissa. Suurimmalla osalla haastateltavista on kuitenkin kokemusta sekä vakituisena että keikkailevana työskentelystä (Kuvio 7).

HAASTATELTAVA	TAUSTA KLAASSISEN MUSIIKIN PARISSA
H1 Keikkailija	yli 20 vuotta keikkailevana, kokemusta myös vakituisena
H2 Keikkailija	yli 20 vuotta keikkailevana, kokemusta myös vakituisena
H3 Keikkailija	yli 10 vuotta keikkailevana
H4 Vakituinen	yli 20 vuotta vakituisena, kokemusta myös keikkatyöstä
H5 Vakituinen	yli 10 vuotta vakituisena, kokemusta myös keikkatyöstä
H6 Vakituinen	yli 20 vuotta vakituisena, kokemusta myös keikkatyöstä

Kuvio 7. Haastateltavien tausta klassisen musiikin alalla

Aineiston keruu toteutettiin anonyymisti yksilöhaastatteluina, joista osa toteutettiin kasvotusten ja osa etäisyyden takia puhelimitse. Kuudesta haastateltavasta viidellä on kokemusta sekä vakituisesta työstä että keikkatyöstä. Vaikka siis jokainen haastateltava edusti joko keikkailevaa tai vakituisena toimivaa muusikkoa, niin kokemuksia ja vertailua työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä oli mahdollista saada kolmea useammalta. Haastateltavat ovat keskenään erilaisissa rooleissa orkestereissa sekä soittavat eri instrumentteja. Haastatelluista osa on miehiä ja osa naisia. Haastatteleamalla erilaisia taustoja omaavia muusikkoja pyrittiin saamaan mahdollisimman laaja käsitys erilaisista näkökulmista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja kyselyrunгон pohjana toimi Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria sekä Van Horn ym. työhyvinvoinnin viiden ulottuvuuden teoria (Kuvio 8).



Kuvio 8. Operationalisointitaulukko

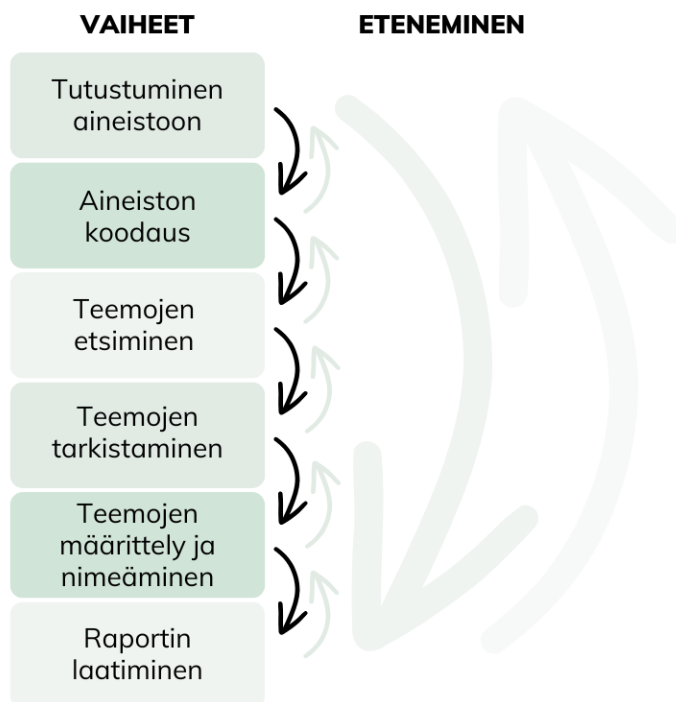
Päätutkimuskysymykseen pyrittiin löytämään vastauksia ohjaamalla haastattelutilanteita sopivilla kysymyksillä. Haastattelut etenivät luontevasti kaikkien kanssa, ja osa haastateltavista vastasi useisiin kysymyksiin ilman, että niitä erikseen esitettiin. Toiset haastateltavat olivat niukkasanaisempia, jolloin heidän kohdallaan hyödynnettiin tarkemmin valmista kyselyrunkoa tutkittavien teemojen ympärillä. Haastattelurunko sisälsi 30 kysymystä, jotka oli jaettu taustatietoihin, itseohjautuvuusteoriaan sekä Van Hornin työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Näistä teorioista ei keskusteltu haastateltavien kanssa, vaan ne toimivat tukena aineiston keräämisessä. Kysymyksiä ei myöskään kerrottu haastateltaville etukäteen, jotta vastaukset pysyivät aitoina ja luotettavina.

Haastatteluihin varattiin tunti aikaa, ja suurimman osan kanssa aika menikin lähes täyteen. Haastateltavat eivät tieneet, keitä muita tutkimukseen oli haastateltu. Haastateltavat löytyivät hyvin, ja yhteistyö kaikkien kanssa sujui erinomaisesti. Teemahaastattelut mahdollistivat yksityiskohtaisen tiedon saamisen, joten kuusi haastateltavaa osoittautui sopivaksi määräksi. Kohderyhmä oli tarkasti rajattu, ja haastateltavien vastaukset alkoivat toistamaan samoja teemoja ja näkökulmia, mikä viittaa siihen, että aineisto oli saavuttanut teoreettisen saturaatioasteen.

### 4.3 Aineiston analyysi

Aineiston keruun jälkeen haastattelut on litteroitu käyttäen apuna TransKriptor-työkalua. Ohjelman tuottama teksti on kuitenkin vielä luettu läpi kuunnellen samalla haastateltavien luvalla otettuja äänitteitä. Näin on pystytty varmistumaan, ettei tutkimus ole riippuvainen muistiinpanojen tai tulkintojen paikkansapitävyydestä. Haastattelujen aikana tai heti niiden jälkeen on kirjattu myös muistiin kiinnostavia lainauksia ja mieleen jääneitä huomioita.

Luotettavan sekä laadukkaan laadullisen tutkimuksen tekeminen edellyttää tarkkaa ja systemaattista analyysiprosessia. Tutkimuksen aineistoa on analysoitu teema-analyysin avulla, joka Nowell ym. (2017) mukaan tarjoaa joustavan lähestymistavan, jota voidaan mukauttaa moniin tutkimuksiin, mahdollistaen aineiston monipuolisen sekä yksityiskohtaisen tarkastelun. Tässä tutkimuksessa aineiston keruu, analyysi ja raportointi eivät ole toisistaan täysin erillisiä vaiheita, vaan ne liittyvät toisiinsa ja tapahtuvat samanaikaisesti. Teema-analyysiin kuuluu kuusi vaihetta, mutta tosiasiaassa se on reflektiivinen prosessi, jossa kuljetaan vaiheiden välillä jatkuvasti edestakaisin (Kuvio 9).



Kuvio 9. Teema-analyysin vaiheet ja niiden eteneminen Nowell ym. (2017) mukailten

Alkuun aineistoon tuli tutustuttua useamman kerran haastatteluja kuunnellessa, litteroituja tarkastaessa äänitteitä hyödyntäen sekä muistiinpanoja läpikäydessä. Tutustumalla

aineistoon oli mahdollista saada jo kokonaiskuva muusikoiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kun aineisto oli tarkastettu, niin se koodattiin väreittäin eri työhyvinvoinnin ulottuvuuksien mukaan itseohjautuvuusteorian sekä työhyvinvoinnin viiden ulottuvuuden teorioita hyödyntäen. Tietyt teemat kuten yhteisön merkitys tai keikkatyössä koettu epävarmuus toistuivat haastatteluissa ja näistä koostettiin taulukot, johon on kerätty suoria lainauksia haastatteluista esimerkkeinä (Liite 1 ja 2).

Teemojen tarkastus- ja nimeämisvaiheessa arvioitiin, että teemat sopivat tutkimukseen sekä vastaavat tutkimuskysymykseen. Raportointivaiheessa on pyritty esittämään selkeästi, kuinka eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin keikkatyössä verrattuna vakituiseen työhön ja tuomaan esiin merkityksellisiä löydöksiä.

Aineiston analyysissa hyödynnettiin abduktiivista tutkimusotetta, jossa aineiston ja teorian vuoropuhelu on keskeisessä roolissa. Haastatteluaineistosta nousseita teemoja käytettiin paitsi empiirisen analyysin pohjana myös teorian kehittämisessä ja tarkentamisessa. Näin haastatteluaineistoa hyödynnettiin osittain myös teoriaosuuden tukena, mikä rikastutti tutkimuksen teoreettista kehystä ja vahvisti aineiston tulkintaa.

#### **4.4 Tutkimusetiikka ja tutkimuksen luotettavuus**

Tutkittaville on esitelty tutkimuksen aihe ja varmistettu heidän halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Haastattelut on järjestetty niin, että tilanne on ollut rauhallinen, eivätkä ulkopuoliset ole voineet kuulla keskustelua. Tutkimus on anonymi ja tämä on käyty läpi myös tutkittavien kanssa, jotta heiltä oli mahdollista saada mahdollisimman aitoja mielipiteitä sekä ajatuksia. Aineistosta on poistettu tunnistettavia tietoja kuten nimet, paikkakunnat sekä muusikoiden soittamat instrumentit. Tiedostot ovat olleet käytettävissä vain tutkijalla ja ne on nimetty haastateltavien mukaan H1-H6. Aineistoa puhtaaksi kirjoittaessa on hyödynnetty äänitteitä, jotka on nauhoitettu vain tutkijan omaksi työkaluksi jokaisen haastateltavan luvalla. Äänitteiden avulla on voitu varmistaa aineiston paikkansapitävyys. Tiedostoja tai äänitteitä ei olla jaettu eteenpäin ja ne poistetaan asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuksen luotettavuutta on arvioitu uskottavuuden, siirrettävyyden, luotettavuuden ja vahvistettavuuden pohjalta Lincolnin ja Cuban (1985) mallin mukaisesti. Uskottavuuden tavoitteena on osoittaa, että tutkimus on tehty eheästi ja että tuloksiin voidaan luottaa.

Uskottavuuteen vaikuttaa muun muassa tutkijan sitoutuminen sekä se, miten tutkija saavuttaa tutkittavien luottamuksen (Lincoln & Cuba, 1985.) Triangulaatio on yksi yleinen lähestymistapa kvalitatiivisten tulosten uskottavuuden vahvistamiseksi. Sen tarkoituksena on analysoida tutkimuskysymystä useammasta kuin yhdestä näkökulmasta. Trianguloinnin etuja ovat paitsi tulosten uskottavuuden lisääntyminen, niin myös rikkaamman ja yksityiskohtaisemman ymmärryksen tarjoaminen tutkittavasta ilmiöstä. (Amin, 2020.)

Tässä tutkimuksessa aineistoa on kerätty hyödyntäen monipuolisesti erilaisia lähestymistapoja. Haastatteluaineistoa on kerätty sekä keikkatyötä että vakituisia työsuhteita tekevien muusikoiden joukosta, jotta saatiin kattava kuva työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi tutustuttiin jo olemassa oleviin tutkimuksiin muusikoiden työhyvinvointiin liittyen sekä haastateltiin alan ammattilaista ymmärtääkseen paremmin muusikoiden työolosuhteita. Analyysissä on hyödynnetty itseohjautuvuusteoriaa sekä työhyvinvoinnin ulottuvuuden mallia, joiden avulla on pyritty tutkimaan ilmiötä monipuolisesti. Kaikki tutkimuksessa hyödynnetyt useat artikkelit ovat vertaisarvioituja, joiden pohjalta koottu laaja teoriapohja lisää erilaisia näkökulmia näin parantaen tutkimuksen uskottavuutta.

Siirrettävyydellä laadullisessa tutkimuksessa viitataan tutkimuksen tulosten ja havaintojen hyödyntämiseen alkuperäisen kontekstin ulkopuolella. Tämä edellyttää huolellista tiedon keruuta, tulkintaa ja raportointia, jotta sidosryhmät ja muut hyötyvät niistä merkityksellisesti. Siirrettävyyden avulla lisätään ymmärrystä tutkituista ilmiöistä ja voidaan tehdä teoreettisia havaintoja, jotka soveltuvat muihin ympäristöihin tai ilmiöihin. (Amin, 2020.) Esimerkiksi keikkailevien muusikoiden työhyvinvointia koskevat löydökset voivat tarjota hyödyllisiä näkemyksiä paitsi muusikoille, niin myös muille keikkatyötä tekeville. Johtopäätöksissä on pyritty tuomaan esille tapoja, joilla keikkatyöntekijät alalla kuin alalla voivat hyötyä tästä tutkimuksesta.

Luotettava tutkimus on vahvistettava. Vahvistettavuus osoittaa, että tutkimuksen tulokset perustuvat tuotettuun aineistoon ja ovat siis todennettavissa. (Lincoln & Guba, 1985.) Tutkimusprosessi on dokumentoitu yksityiskohtaisesti ja tutkimuksen haastattelut on äänitetty ja litteroitu sanatarkasti. Myös suoria lainauksia on hyödynnetty tuloksien raportoinnissa. Näillä keinoin tämän tutkimuksen tulokset perustuvat aineistoon eivätkä tutkijan omiin ennakko-oletuksiin tai henkilökohtaisiin näkemyksiin. Tutkimuksen tuloksien kirjoittamisessa on käytetty kevyesti generatiivista tekoälyä apuna tekstin sujuvoittamisessa ja kieliopillisten tarkistusten osalta. Vaikka tekoälyä on hyödynnetty osana

prosessia, niin kaikki analyysit, päätelmät ja sisällön kehittäminen on tehty omalla pohdinnalla ja asiantuntemuksella.

Viimeinen Lincolnin ja Guban luotettavuuden arvioinnin kriteeri on itsessään luotettavuus. Tutkimusprosessin vaiheet on kuvattu tarkasti ja siinä tehtyjä valintoja on perusteltu lisäksi näin tutkimuksen läpinäkyvyyttä sekä luotettavuutta. Haastattelun luotettavuuden arvioimisessa tulee Puusan ja Juutin (2020) mukaan kiinnittää huomiota myös reaktiivisuus- sekä tulkintavirhekysymyksiin. Reaktiivisuuden virheillä viitataan siihen, kuinka paljon tutkija vaikuttaa saatuihin vastauksiin esimerkiksi johdattelemalla tai tavalla, jolla kysymykset on aseteltu. Tulkintavirheitä taas voi tulla esimerkiksi, mikäli haastateltava ei ole ymmärtänyt kysymyksiä. Näin voi käydä, mikäli haastattelija käyttää sellaisia käsitteitä, ilmaisuja tai termejä, jotka eivät ole haastateltavalle tuttuja tai kysyy liian hankalia ja abstrakteja kysymyksiä, joihin on hankala samaistua.

Reaktiivisuusvirheitä on pyritty tässä tutkimuksessa välttämään selkeillä etukäteen suunnitelluilla kysymyksillä sekä huolellisella valmistautumisella haastatteluihin. Valmistautumisella ja kysymyksien läpikäynnillä voi välttää improvisointia ja pysyä paremmin neutraalina. Haastateltavia on pyritty myös kuuntelemaan aktiivisesti ja välttämään kommentointia tai suurieleistä reagoimista. Vaikka kysymysrunko oli suunniteltu tarkkaan etukäteen, niin haastattelut etenivät kuitenkin hyvin keskustelunomaisesti eikä kaikkia kysymyksiä ollut tarve kysyä sellaisenaan, sillä vastaus niihin oli saatu jo ennen kysymyksen esittämistä. Tämä ei kuitenkaan ole vähentänyt tutkimuksen luotettavuutta, sillä silloin tutkijalla on ollut jopa entistäkin pienempi mahdollisuus vaikuttaa tutkittavaan.

Tutkimuksen kysymysrunko on pyritty rakentamaan yksinkertaiseksi. Kysymykset eivät sisältäneet hankalaa termistöä ja esimerkiksi yhtenä keskusteluaiheena olleen flow-tilan käsite on selvennetty jokaiselle haastateltavalle lisäksi varmuuden vuoksi, jotta tulkintavirheiltä vältyttiin. Lisäksi haastattelun alkuun on muistutettu haastateltavia kysymään, mikäli joku aihe tai kysymys vaatii tarkennusta. Näillä keinoin tulkintavirheiden marginaali on pyritty pitämään minimissä.

## 5 Tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan teemahaastattelujen pohjalta keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä keikkatyössä verrattuna vakituiseen työhön. Tulokset esitetään Van Horn ym. (2004) työhyvinvoinnin viiden ulottuvuuden eli kognitiivisen, ammatillisen, sosiaalisen, psykosomaattisen sekä affektiivisen hyvinvoinnin pohjalta, joihin on sisällytetty itseohjautuvuusteorian kyvykkyys, omaehtoisuus sekä yhteisöllisyys. Näitä kolmea hyvinvointiin vaikuttavaa tekijää käydään aineistossa läpi kappaleissa ammatillinen hyvinvointi (kyvykkyys ja omaehtoisuus) sekä sosiaalinen hyvinvointi (yhteisöllisyys). Viimeisessä kappaleessa 5.6 esitellään muut löydökset, jotka eivät suoraan liity mihinkään yllä mainittuihin ulottuvuuksiin.

Päätutkimuskysymys on “Mitkä ovat keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät keikkatyössä verrattuna vakituiseen työhön?” ja aineistoa on lähdetty tutkimaan tämän tutkimuskysymyksen kautta. Jotkin yhteiset tekijät paransivat tai heikensivät hyvinvointia sekä keikkailevilla että vakituisena työskentelevillä muusikoilla, kun taas toiset teemat koskivat selvästi vain jompaakumpaa ryhmää. Tulokset on esitelty työhyvinvoinnin ulottuvuuksien alla sekä keikkailevien että vakituisten muusikoiden osalta.

### 5.1 Kognitiivinen hyvinvointi

Musiikin aktiivisella harjoittamisella on tutkitusti positiivisia vaikutuksia aivojen toimintaan ja kognitiiviseen hyvinvointiin. Vaikka musiikin harjoittaminen tukee kognitiivista hyvinvointia, niin muusikoilla voi esiintyä muun muassa stressin ja muiden haasteiden vuoksi myös kognitiivisia paineita. Kognitiivinen hyvinvointi muodostaa kokonaisuuden, johon kuuluvat tiedolliset kyvyt, kuten oppiminen, muistaminen, päätöksenteko sekä ongelmanratkaisu. Näiden kykyjen avulla työntekijät kuten tässä tapauksessa muusikko voi suoriutua päivittäisistä toiminnoista. (Kalakoski ym., 2020.)

Kokemus oppimisesta on hyvin henkilökohtainen ja sen vaikutukset työhyvinvointiin vaihtelevat suuresti yksilöiden välillä. Osa tutkittavista ei kokenut oppimista ongelmallisena eivätkä kokeneet sen vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiinsa. Toiset taas kuvasivat oppimisen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta huomattavaksi, sillä oppiminen ja muistaminen edellyttivät heiltä paljon työtä ja vaativat heidän mielestään enemmän aikaa kuin muilta. Myös kokemus omasta lahjakkuudesta tai lahjattomuudesta heijastui

työhyvinvointiin. Haastateltavat, jotka kokivat lahjakkuuden puutetta, kertoivat tämän lisäävän stressiä ja kuormittavuutta työssä:

*“Minä en ehkä ole maailman lahjakkain enkä ole koskaan ollut. On aina täytynyt harjoitella aika paljon.” (H6)*

Hankalan ohjelmiston koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisesti. Tuntuu hyvältä, että työ haastaa, mutta sen ei pidä kuitenkaan haastaa liikaa, jolloin kaikki tekeminen alkaa tuntua ponnistelulta ja selviytymistaistelulta. Oppimisen nähtiin vaikeutuvan myös iän varttuessa. Iän vaikutus oppimiseen liittyi usein haastateltavien mukaan muistin heikkenemiseen, keskittymiskyvyn muutoksiin ja yleiseen koettuun kuormittavuuteen. Uusien taitojen oppiminen ja vanhojen ylläpitäminen koettiin haastavammaksi:

*“Kun on tuota ikää tullut, niin kyllä mä sanon, että oppiminen on tullut paljon vaikeammaksi.” (H6)*

Keikkailevat muusikot kokivat ikääntymisen herättävän huolta myös työmarkkina-asemasta. Muutama haastateltava ilmaisi ajatuksen siitä, että nuoremmat työntekijät korvaavat vanhemmat keikkamuusikot. Tämä loi paineita jatkuvaan oppimiseen ja ajantasaisena pysymiseen, jotta oma osaaminen ja arvo työmarkkinoilla säilyisivät:

*“Ja kyllä sieltä tulee ne nuoremmat, niinku pitää tullakin. -- Et en mä usko, että mua enää kuusikolmosena kukaan kauheesti kysellee keikoille.” (H1)*

Työtilat sekä ympäristön olosuhteet vaikuttavat myös suoraan muusikoiden kokemaan työhyvinvointiin. Erityisesti melu ja akustiikan ongelmat heikensivät työhyvinvointia. Yksi haastateltavista kuvasi asian näin:

*“Jos on vaikka sellainen [työtila], missä on hirveen meluisaa ja huono sisäilma ja muuta, niin totta kai se vaikuttaa. Tai huono akustiikka. Tämä on takuulla jokaisella muusikolla.” (H3)*

Tilojen laatu ja saatavuus voivat vaihdella suuresti orkestereiden välillä. Joissain orkestereissa on erinomaiset harjoittelutilat, kun taas toisissa ne voivat olla rajalliset tai huonokuntoiset. Vakituiseen työhön kuuluu usein ajatus siitä, että harjoittelua tulisi tehdä myös kotona tai ainakin itsenäisesti omalla ajalla, mutta erityisesti keikkailu edellyttää, että soittokuntoa ylläpidetään itsenäisesti. Mahdollisuus omaehtoiseen ja häiriöttömään harjoitteluun ei ole vain mukavuuskysymys, vaan merkittävä osa muusikoiden työhyvinvointia ja ammattitaidon ylläpitämistä.

Melu ja huono akustiikka voivat estää keskittymistä ja häiritä ajatteluprosessia, mikä vaikeuttaa erityisesti syvällistä työskentelyä ja oppimista. Muusikoiden työssä akustiikalla on suuri rooli, sillä se vaikuttaa suoraan työn sujuvuuteen ja luovuuteen. Esimerkiksi huono sisäilma taas voi heikentää yleistä hyvinvointia tai lisätä väsymystä. Huonot työolosuhteet voivat kuormittaa muusikkoa ja lisätä stressiä, mikä voi johtaa heikentyneeseen kognitiiviseen suorituskykyyn.

Lahjakkuuden kokemuksen, ikääntymisen sekä työtilojen vaikutuksien lisäksi muusikon työhön liittyy myös muita haasteita, jotka voivat aiheuttaa kognitiivista kuormitusta, kuten pitkät työpäivät ja harjoitteluajat. Muusikot voivat käyttää päivässä tunteja yksityiskohtien hiomiseen, jonka osa haastateltavista koki kuormittavaksi. Muusikot kohtaavat usein myös suoriutumispaineita, jotka voivat kuormittaa keskittymiskykyä ja muistia. Useampi haastateltava koki töiden vaikuttavan myös siihen, miten he nukkuvat. Riittämätön uni ja palautuminen voivat vaikuttaa muusikon kognitiiviseen työhyvinvointiin heikentäen oppimiskykyä, muistia tai keskittymistä.

Keikkailevilla muusikoilla myös alan korostunut kilpailu ja siihen liittyvä täydellisyyden tavoittelu lisäävät stressiä ja voivat vaikuttaa myös kognitiiviseen hyvinvointiin esimerkiksi keskittymiskykyä alentaen tai haasteisiin nukkumisessa sekä palautumisessa. Unen ja palautumisen vaikutuksia työhyvinvointiin pohditaan tarkemmin psykosomaattista hyvinvointia käsittelevässä kappaleessa 5.4.

## **5.2 Ammatillinen hyvinvointi**

Ammatillinen hyvinvointi käsittää työntekijän ammatillisen kehittymisen, oppimisen ja osaamisen tunteen. Ammatillinen hyvinvointi korostuu, kun työ on mielekästä, merkityksellistä ja siinä kokee onnistuvansa. Kyvykkyys eli kompetenssi on yksilön kokemus siitä, että hän osaa. Kyvykkääksi itsensä kokeva ihminen saa asioita tehdyksi ja selviää haasteista.

Tutkimuksen tulokset kyvykkyuden tunteesta eivät eronneet merkittävästi keikkailevien ja vakituisten muusikoiden välillä. Haastatteluista kävi selkeästi ilmi, että klassisen musiikin ala asettaa korkeat vaatimukset kaikille muusikoille, riippumatta työsuhteen muodosta. Muusikot harjoittelevat jatkuvasti tulevaa ohjelmistoa varten, ja myös keikkailevat muusikot pitävät soittokuntoaan yllä, vaikka keikkoja ei olisi tiedossa, sillä heillä on

oltava valmius esiintyä lyhyellä varoitusaajalla. Vaikka työ on vaativaa ja kaikki haastateltavat eivät kokeneet olevansa synnynnäisesti lahjakkaita, he korostivat harjoittelun merkitystä ja kokivat selviävänsä työn mukanaan tuomista haasteista osaamisensa ansiosta.

Kyvykkyyttä kokeva henkilö voi parhaimmillaan päästä flow-tilaan, jossa ihminen on täysin uppoutunut ja keskittynyt tekemiseensä. Flow-tilassa yksilö kokee syvää keskittyneisyyttä, ajantaju hämärtyy ja toiminta sujuu vaivattomasti sekä palkitsevasti. Flow-tila oli tuttu kaikille haastatelluille muusikoille heidän työssään. Osa muusikoista kertoi kokevansa flow-tilan usein ja piti sitä jopa työnsä päämääränä:

*“Joo kyllä [saavutan flown]. Se on tavallaan semmoinen vähän päämääräkin. Se on tietynlaisen keskittymisen tulos.” (H4)*

Toiset haastateltavat kokivat flow-tilaa harvemmin eivätkä välttämättä edes kaivanneet sitä. Flow-tilan kokemiseen vaikuttivat muun muassa keskittymiskyky, suorituksen haastavuus sekä ympäristötekijät, kuten työolosuhteet ja häiriöiden puuttuminen. Haastatellut muusikot, niin vakituiset kuin keikkailijat, saavuttivat flow-tilan työssään. Flow-tilaa on tutkittu monilla aloilla, mukaan lukien musiikin alalla, ja sen on todettu parantavan keskittymistä, vähentävän esiintymisjännitystä ja vahvistavan onnistumisen tunnetta (Ford, 2020).

Palautteen saamisen merkitys ammatillisen hyvinvoinnin vahvistamisessa koettiin haastateltavien keskuudessa hyvin eri tavoin. Osa ei pitänyt palautteen saamista erityisen tärkeänä eikä ainakaan henkilökohtaista palautetta työstään juuri saakaan. Toiset taas korostivat sen merkitystä ja kertoivat palautteella oleva suuri merkitys motivaatioon sekä hyvinvointiin:

*“Toissa viikolla kapellimestari piti mun soundista ja tämmönen kommentti oli sitten semmoinen, millä eläisi melkein vuoden.” (H2)*

Yksittäinenkin positiivinen palaute voi vaikuttaa motivaatioon ja tukea työhyvinvointia pitkäksi aikaa. Orkesterityössä palautteen saamiseen vaikuttavat todennäköisesti keskenään hyvin erilaiset roolit, soitinryhmät ja yhteisölliset dynamiikat, jotka voivat selittää kokemusten vaihtelua.

Kokemus työn merkityksellisyydestä lisää tutkimuksien mukaan ammatillista hyvinvointia. Sinfoniaorkesterin muusikot kokivat työnsä itse merkityksellisesti ja nauttivat siitä,

että saavat tuoda iloa muille. Erityisen merkityksellisinä vakituiset muusikot kokivat työhön kuuluvan jalkautumisen esimerkiksi lasten tai vanhusten pariin (*audience outreach*). Tällainen yleisön tavoittaminen on toimintaa, jossa muusikot pyrkivät tuomaan klassista musiikkia lähemmäs erilaisia yleisöjä ja laajentamaan yleisönsä kokemusta musiikista. Vakituisten muusikoiden lisäksi kuitenkin myös keikkailevat muusikot kokivat merkityksellisyiden kokemuksia:

*“Hei, mä pystyin tähän ja mä tein jotain merkittävää.”* (H3)

Vaikka työ koettiin merkitykselliseksi, niin haastateltavat kokivat myös, ettei työstä saa kuitenkaan riittävästi arvostusta. Palkkaustaso sekä orkesterien tasapainottelu kaupungin ja rahoituksen ja muun byrokratian kanssa vaikuttaa haastateltavien kokemuksiin työnsä saamasta arvostuksesta. Haastateltavat kokivat, että kulttuurialan jatkuvat määrärahojen leikkaukset kertovat siitä, ettei työtä ole arvostettua. Arvostuksen puutetta kokevat sekä vakituiset että keikkailevat muusikot:

*“Mä toivoisin, että mun työtä arvostettaisiin tosi paljon enemmän, koska musta on tuntunut, että mun työtä ei arvosteta laisinkaan.”* (H3)

*“Tää yhteiskunta on tehnyt selväksi, että se [työ] ei ole merkityksellistä.”* (H4)

Myös koronapandemia osoitti haastateltavien mielestä alan arvostuksen puutetta. Koronavuodet paljastivat myös kulttuurialan haavoittuvuuden ja sen, miten nopeasti rajoitukset vaikuttivat taiteen tekijöihin. Keikkailevien muusikoiden tulot katkesivat hetkessä ja he joutuivat etsimään muita keinoja elättääkseen itsensä. Haastateltavat kokivat, että pandemian aikana kulttuurialaa ei pidetty yhtä tärkeänä kuin muita sektoreita, mikä näkyi muun muassa rajoitusten pidempiaikaisessa jatkumisessa. Tämä kokemus heijastui voimakkaasti myös muusikoiden käsitykseen oman työnsä arvostuksesta:

*“Meidänhän työt oli kielletty siis ihan hirvittävän pitkään vielä sen jälkeen, kun yhteiskunta oli muuten auki.”* (H4)

Haastateltavat pohtivat lisäksi, että muissa maissa kulttuurialaa arvostetaan usein enemmän ja orkesterit olivat viimeisten joukossa, jotka saivat toimia pandemiankin aikana. Tämä kontrasti nosti esiin kysymyksen siitä, miksi kulttuurin arvostus Suomessa on suhteellisen vähäistä.

Kyvykkyyden tunteen lisäksi ammatilliseen hyvinvointiin sisältyy omaehtoisuus. Omaehtoisuus eli autonomia on kokemus siitä, että saa itse vapaasti päättää tekemisistään.

Omaehtoisuuden toteutuminen klassisen musiikin alalla riippuu kuitenkin monista tekijöistä, kuten työsuhteen luonteesta ja taloudellisesta tilanteesta. Erityisesti keikkailevilla muusikoilla työn omaehtoisuus jäi usein rajalliseksi, sillä taloustilanne saattoi pakottaa ottamaan vastaan kaikki tarjotut keikat:

*“Jos keikka tarjotaan ja se mahtuu kalenteriin, niin se on vähän... pakko ottaa. Mielelläni aina otankin, ei sillä.” (H2)*

Hyvässä tilanteessa keikkailijakin saa itse valita keikkansa, mutta aina tällaista mahdollisuutta ei tarjonnan tai taloustilanteen vuoksi ole. Vakituksilla muusikoilla autonomia näyttäisi toteutuvan paremmin, sillä heillä on mahdollisuus kieltäytyä lisäkeikoista ja päättää vapaammin lisätyöstään. Vakituksiset muusikot kokivat kuitenkin lisäkeikkojen mahdollisuuden virkistävänä ja taloudellisesti hyödyllisenä, kun vapaapäivinä oli aikaa keikkailuun:

*“Silloin kun on vapaita, niin tulee paljon niinku aina mentyä erilaisille keikoille.” (H5)*

Lisäkeikat tarjosivat vakituksena työskenteleville muusikoille vaihtelua, ja mahdollisuuden hyödyntää omaa luovuutta rennommassa ympäristössä, kun vakituiseen työhön tuntui liittyvän usein suurempi vastuu. Tämä erosi keikkailevien muusikoiden kokemuksesta, jossa jokaisen keikan onnistuminen saatettiin kokea ratkaisevana tulevien töiden kannalta. Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet pystyvänsä tekemään keikkatyötä vakituksisen työn rinnalla aikataulullisten syiden vuoksi tai se koettaisiin liian kuormittavaksi sekä häiritsevän liikaa myös orkesteria, jossa on töissä. Lisäksi vakituinen muusikon työ sisältää velvollisuuksia, jotka on hoidettava ennalta määrättyjen melko tiukoiksikin koettujen raamien sisällä. Näin ollen täydellinen omaehtoisuus ei näytä toteutuvan kummassakaan ryhmässä.

Työhön vaikuttamisen mahdollisuudet ovat yksi osa ammatillista hyvinvointia, mutta klassisen musiikin alalla niiden toteutuminen on haastavaa. Haastateltavien kokemuksissa korostuikin usein ajatus siitä, ettei omaan työhön tai työpäiviin voi juuri vaikuttaa. Moni koki muutosten olevan mahdottomia ja alalla vallitsevan tiukasti hierarkkisen rakenteen sekä keikkailevien että vakituisten keskuudessa:

*“Mutta ei sitä varmaan pysty muuttamaan. Aina on näin ollut.” (H1)*

*“Orkesterihan ei ole demokratia. Että ei siihen pysty millään tavalla vaikuttamaan. Ei työaikoihin eikä työn sisältöön.” (H4)*

Vaikka työpäivien tai työn sisältöjen suuret muutokset koettiin mahdottomiksi, pieniä hienosäätöjä, kuten kenraaliharjoituksen ajankohdan muuttamista pidettiin toivottavina. Tällaisten muutosten uskottiin yleisesti olevan vaikeasti toteutettavissa. Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet vaikutusmahdollisuuksia samalla tavalla, sillä toisaalta haastateltavien joukossa esiintyi myös eriäviä näkökulmia. Osa korosti demokratian merkitystä ja koki, että ainakin joihinkin asioihin on mahdollista vaikuttaa:

*“Mun mielestä demokratia on hirveän tärkeää. Se että sä pystyt vaikuttamaan jonkun verran niihin asioihin, joihin voi vaikuttaa.” (H6)*

Kokemukset työhön vaikuttamisesta vaihtelivat haastateltavien keskuudessa, mutta yleinen ilmapiiri vaikutti olevan skeptinen merkittävien muutosten mahdollisuuteen tai mahdollisuuteen ainakaan itse vaikuttaa niihin. Tämä voi osaltaan vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä vaikuttamisen mahdollisuuksien puute voi heikentää yksilön tunnetta työnsä merkityksellisyydestä ja omasta autonomiastaan.

Etenemismahdollisuudet koettiin haastateltavien keskuudessa hyvin eri tavoin. Keikkailijat muusikot suhtautuivat tulevaisuuteensa epävarmemmin ja uskoivat, ettei heille tarjota keikkoja enää ikääntyessä, sillä nuoret tulevat tilalle. He eivät siis pitäneet todennäköisenä, että he voisivat eläköityä orkesterien keikkailijoina, ja olivatkin jo hankkineet muita töitä keikkailun rinnalle tai haaveilivat sellaisista tulevaisuuden turvaksi. Vakituiset muusikot puolestaan uskoivat pysyvänsä alalla ja eläköityvänsä muusikkoina. Vaikka osa heistä haaveili vielä urallaan etenemisestä, toiset kokivat etenemisen mahdottomaksi ja näkivät työuransa pysyvän muuttumattomana:

*“Ei täs mihinkään edetä. Tähän sitä jämähdetään.” (H6)*

Näin ollen uranäkymät ja niihin liittyvät odotukset erosivat merkittävästi riippuen työsuhteen luonteesta ja yksilön tulevaisuuden toiveista. Tämä erilaisten odotusten kirjo kertoo klassisen musiikin alan työn monimuotoisuudesta mutta myös sen haasteista urakehityksen näkökulmasta.

### **5.3 Sosiaalinen hyvinvointi**

Turvallinen ja lämminhenkinen yhteisö edesauttaa yksilöä toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteisön merkitystä ei voinut olla havaitsematta haastatteluissa, sillä haastateltavat korostivat sen merkitystä kaikissa haastatteluissa ja siihen palattiin useita

kertoja eri vaiheissa keskustelua. Työyhteisön koettiin vaikuttavan merkittävästi hyvinvointiin riippumatta siitä, oliko haastateltava keikkaileva vai vakituinen muusikko. Yhteistä kaikille oli se, että hyvä työilmapiiri oli ensiarvoisen tärkeää. Keikkailevat muusikot kokivat yleensä, että heidät otetaan hyvin vastaan orkestereihin. Tämä loi heille turvallisuudentunnetta ja lisäsi viihtymistä kyseisessä orkesterissa:

*“Oon aika hyvin sopeutunut yhteisöihin. Mun mielestä mut on otettu kyllä aika hyvin vastaan yleisesti ottaen. Et en oo kokenut sellaista negatiivista suhtautumista.” (H3)*

Toisaalta keikkailevat näkivät ulkopuolisuuden joskus myös etuna. Lyhyet työsuhteet tarjosivat mahdollisuuden keskittyä pelkästään omaan työhön ilman, että heidän tarvitsi osallistua orkesterin sisäisiin ristiriitoihin tai niiden haasteisiin:

*”Freelancerilla on sellainen tietynlainen ulkopuolisuus, että silloin jää näiltä tämmöisiltä orkesterin sisäisiltä draamoilta pois. Ja se on ainakin itselle ollut tavallaan hyvä.” (H2)*

Kuitenkin ulkopuolisuus sekä keikkailevana toimiminen toivat myös lisää paineita. Keikkailevat muusikot kokivat, että heidän odotettiin olevan täydellisiä jokaisella esiintymisellä, mikä lisäsi stressiä. Keikkailijat eivät saaneet samanlaista valmistautumisaikaa kuin vakituiset, mikä loi epätasa-arvoisia lähtökohtia, sillä heidän onnistumisensa odotukset olivat kuitenkin suuret. Erityisesti epäonnistumisen pelko kollegoiden silmissä korostui – yleisön mahdollinen reaktio ei huolettanut yhtä paljon kuin se, miten muut muusikot arvioivat suoritusta:

*“Toivoisin, että freelancereille annettaisiin enemmän armoa ja ymmärrettäisiin, että mistä tilanteesta ne aina tulee. Että ne saattaa joutua keikalle hypäämään ihan mistä vaan. -- Ja näillä vakituksilla on tiedossa jo puoli vuotta ennemmin mitä on tulossa. Ne tietää tismalleen mikä viikko tulee mitäkin.” (H3)*

Vakituiset muusikot puolestaan kokivat, että pidempikestoiset työsuhteet mahdollistivat syvemmän yhteyden rakentamisen työyhteisöön, mutta että mukana on ollut myös haasteita. Haastateltavat kertoivat tilanteista, joissa yhteisön jännitteet tai yksittäisten henkilöiden käytös olivat heikentäneet ilmapiiriä. Työpaikkakiusaaminen mainittiin haastattelussa, ja se koettiin vakavana ongelmana. Esimiehen tai kapellimestarin rooli nousi esiin keskeisenä tekijänä, aiemmin kapellimestareita saatettiin pelätä, mutta johtamistavat ovat muuttuneet vuosien varrella parempaan suuntaan.

Vaikka osa haastateltavista kertoi huonoista kokemuksista yhteisössä, pääosin kokemukset olivat positiivisia. Yhteisön tuki ja lämmin ilmapiiri koettiin voimavarana, joka auttoi jaksamaan työn haasteissa. Johtamisen kehitys nähtiin tärkeänä osana tätä muutosta. Johtajuus näyttöytyi merkittävänä osana yhteisön hyvinvointia, erityisesti vakituisille muusikoille, joilla on pidempikestoisia työsuhteita:

*“Johtajuudella on valtava merkitys.” (H4)*

Hierarkkisuus nähtiin orkesterityössä vakiintuneena rakenteena, joka määritteli roolit selkeästi. Tämä saattoi tuoda vakautta, mutta myös rajoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä tai työyhteisöön.

*“Kun on kovin hierarkkinen työyhteisö, niin siinä tavallaan jokainen tietää myös sen paikkansa.” (H4)*

Orkesterityötä kuvailtiin intensiiviseksi työympäristöksi, jossa yhteisön merkitys korostuu vahvasti. Muusikot viettävät suuren osan valveillaoloajastaan kollegoidensa kanssa, usein myös fyysisesti lähekkäin, mikä tuo yhteisöön sekä vahvuutta että luo haasteita. Työssä kerrottiin vietettävän joskus aikaa jopa enemmän kuin puolisonsa kanssa, mutta toisin kuin puolison voi valita itse, niin kollegoja ei voi valita ja silti on tultava toimeen. Tämän katsottiin aiheuttavan toisinaan ristiriitoja ja stressiä. Vaikka monet arvostivat työyhteisöään, hankalien persoonien kanssa työskentely koettiin ajoittain kuormittavaksi:

*“Tää meidän orkesterityö on vähän semmoinen pakkoavioliitto, että me ollaan ihan hirvittävästi tekemisissä toistemme kanssa. Me istutaan koko työpäivä erittäin lähellä toisia ihmisiä ja melkein vietetään valveillaoloajastamme enemmän aikaa siellä kuin oman puolison kanssa.” (H4)*

Samalla jotkut muusikot kokivat, että he eivät tunne kollegoitaan kovin hyvin, vaikka ovat työskennelleet yhdessä useita vuosia. Erityisesti kauempana omasta sektiorista olevat kollegat tuntuvat etäisemmiltä. Tämä koettiin harmillisena, koska orkesterityö on intiimiä, mutta orkesterit ovat suuria ja osa sen muusikoista on jäänyt hyvinkin etäiseksi:

*“On aika monta ihmistä, joista en oikeastaan hirveästi tiedä yhtään mitään.” (H5)*

Vakituisien muusikoiden kanssa keskustellessa korostui näkökulma siitä, miten tärkeää on ottaa keikkailevat muusikot lämpimästi vastaan osaksi työyhteisöä. Hyvä vastaanotto luo paitsi miellyttävän ilmapiirin, myös mahdollistaa sen, että keikkailijat voivat tuoda esille parhaan osaamisensa. Tämä nähtiin win-win-tilanteena, joka hyödyttää sekä

yksilöitä että koko orkesteria. Hyvä ilmapiiri auttaa keikkailijoita tuntemaan itsensä arvostetuiksi ja turvallisiksi osana yhteisöä, mikä puolestaan heijastuu heidän soittoonsa ja työpanokseensa:

*“Jos he kokevat sen mukavaksi ja turvalliseksi, niin he pystyvät parhaan siinä suorittamaan.” (H6)*

Työyhteisön lisäksi myös yleisö vaikuttaa työhyvinvointiin. Konserttisalin korkea täyttöaste lisää viihtyvyyttä ja parantaa merkityksellisyyden tunteen kokemusta. Yhteenvetona sosiaalisesta hyvinvoinnista voidaan todeta, että yhteisö on sekä voimavara että haaste orkesterityössä. Paitsi että se parhaimmillaan lisää merkittävästi koettua työhyvinvointia, niin se voi myös luoda paineita ja lisätä stressiä:

*“Kyllähän soittaminen on aivan ihana ammatti. Jos siinä ei olisi olemassa hankalia tyypejä, niin se olisi aivan fantastista.” (H4)*

Positiivinen työilmapiiri ja lämpimät ihmissuhteet vahvistavat hyvinvointia ja edistävät työn iloa, kun taas ristiriidat ja hierarkkiset rakenteet voivat luoda esteitä, joten on tärkeää, että työyhteisössä vallitsee avoimuus ja kunnioitus. Yhteisön tuen ja positiivisen ilmapiirin merkitys korostuu erityisesti stressaavissa ja vaativissa työtilanteissa, joissa muusikot tarvitsevat ympärilleen ihmisiä, jotka tukevat heitä ja auttavat palautumaan työstä.

#### **5.4 Psykosomaattinen hyvinvointi**

Psykosomaattisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan mielen ja kehon välistä vuorovaikutusta ja niiden yhteyttä ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta se liittyy erityisesti psyykkisen kuormittumisen ja stressin aiheuttamiin fyysisiin oireisiin sekä niiden vaikutukseen työntekijän toimintakykyyn ja jaksamiseen.

Muusikon työ on monella tavalla kuormittavaa ja siihen liittyy sekä fyysistä että psyykkistä rasitusta. Fyysinen kuormitus johtuu usein raskaiden ja epäergonomisten soittimien käsittelystä, mutta psyykkisen rasituksen syyt olivat monimuotoisempia. Keikkailevien muusikoiden kohdalla alan kova kilpailu, jatkuva epävarmuuden sietäminen ja toimeentulon epävarmuus aiheuttivat merkittävää henkistä kuormitusta. Erityisesti työn epävarmuus ja sen tuoma huoli taloudellisesta pärjäämisestä vaikutti haastateltavien työhyvinvointiin heikentävästi:

*“Herään siis yölläkin siihen pelkoon, että selviänkö taloudellisesti.” (H3)*

Myös vakituisilla muusikoilla oli kokemusta yöuniensa menettämisestä työn vuoksi. Yhtenä suurena teemana niin vakituisilla kuin keikkailevilla nousivat tiiviit harjoitteluajat sekä esiintymisjännitys. Haastateltavat kokivat esiintymisjännityksen kuitenkin monin eri tavoin. Toiset pitivät sitä kuormittavampana kuin toiset ja kaikki eivät sitä osanneet kaivata, kun taas toiset pitivät sitä tärkeänä osana työtään. Jollekin se oli koko ammatin mahdollisesti suurin haaste:

*“Ainakin henkilökohtaisesti mulle se [esiintymisjännitys] on ollut varmaan se isoin haaste.” (H1)*

Esiintymisjännitys nousi useassa haastattelussa suureksi keskustelun aiheeksi. Kaikki haastateltavat myönsivät jännittävänsä ainakin jossakin tilanteessa. Osaa jännittää usean päivän ajan ennen jokaista konserttia ja toiset jännittivät vain, jos ohjelmistossa on jokin itselle epävarmempi osio. Jännitys voi olla merkki heikosta kyvykkyyden tunteesta, joka voi johtua esimerkiksi muusikon mielestä liian vähäisestä harjoittelusta tai oman osaamisensa epävarmuudesta. Kuitenkaan aina esiintymisjännitys ei tarkoita heikkoa kyvykkyyden tunnetta, vaan se voi johtua esimerkiksi korkeista tavoitteista ja joillakin muusikoilla jännitys saattaa jopa auttaa keskittymään ja näin parantamaan suoritusta.

Eryteisesti soolot lisäsivät koettua jännitystä. Haastateltavat kertoivat, että isoa sooloa saattoi stressata jopa viikkoja etukäteen, mikä vaikutti niin fyysiseen kuin henkiseen jakamiseen. Vaikka esiintymisjännitystä pidettiin haastavana, sen hallintaan oli löydetty erilaisia keinoja. Joillekin paras tapa lievittää jännitystä oli perusteellinen valmistautuminen ja riittävä harjoittelu. Toiset hyödynsivät rentoutumistekniikoita ja tietoisien läsnäolon kasvattamista esimerkiksi hengitysharjoitusten tai pilateksen avulla. Ajatuksia pyrittiin ohjaamaan myös muualle esimerkiksi viettämällä aikaa perheen ja ystävien kanssa:

*“Se ei nyt auta, vaikka mä kelaisin sitä tässä koko illan ja puoli yötä.” (H1)*

Mielenkiintoista oli, että haastateltavat eivät kuitenkaan halunneet luopua esiintymisjännityksestä kokonaan. Sen koettiin antavan esitykseen erityistä energiaa ja latausta, joka auttoi saavuttamaan flow-tilan. Jännitys nähtiin osana taiteellista suoritusta ja osa koki sen tuoman tunteen jopa välttämättömäksi onnistuneelle esiintymiselle:

*“Mitä enemmän mä jännitän, sitä parempi keikka. -- Taiteessa pitää antaa kaikki.” (H3)*

Esiintymisjännityksen lisäksi jatkuvan harjoittelun koettiin olevan yksi muusikon työn kuormittavimmista tekijöistä. Erityisesti keikkailijoiden keskuudessa harjoittelun taotaminen pidemmäksi aikaa koettiin vaikeaksi, sillä soittokunto heikkenee nopeasti ilman jatkuvaa ylläpitoa. Keikkamuusikot kokivat, että jokainen keikka on mahdollisuus näyttää osaamisensa ja varmistaa tulevat työtilaisuudet, joten keikoilla on aina oltava hyvässä vireessä ja pystyttävä antamaan kaikkensa:

*“Että oletetaan, koska kilpailu on niin kovaa, et kaikki on niinku aina ihan täydellisiä.” (H3)*

Keikkailijoilla soittokunnan ylläpito on jatkuvaa myös sen vuoksi, että he eivät voi enustaa, millaista ohjelmistoa seuraavaksi tarjotaan. Tämä eroaa vakituisista muusikoista, jotka tietävät ohjelmistot kuukausia etukäteen ja voivat valmistautua suunnitelmallisesti. Myös taloudelliset haasteet vaikuttavat keikkailijoiden mahdollisuuksiin palautua. Vaikka soittokunto sallisi tauon, loman pitäminen edellyttää ennakointia ja säästöjä, koska tauon ajalta ei kerry tuloja. Tämä kuormittaa keikkailijoita eri tavalla kuin vakituisia muusikoita, joilla on vakaampi tulonlähde:

*“En palaudu. En palaudu tarpeeksi hyvin. Ei vaan ehdi palautua, mutta yritän palautua.” (H3)*

*“Tuntuu, että keikat pitää ottaa vastaan, kun niitä tulee, niin se sellainen työn ja palautumisen rytmi ei oikein toimi.” (H2)*

Vaikka vakituisilla muusikoilla on työssään enemmän ennustettavuutta, hekin kokivat harjoittelun ja työn kuormittavaksi. Joidenkin mielestä arjen perustahti oli maltillinen, mutta haastavammat ohjelmistot toivat ajoittain lisää painetta. Lisäksi monet vakituiset muusikot ottivat vastaan keikkoja oman työnsä ohessa, mikä saattoi johtaa uupumukseen. Työn ja palautumisen tasapaino oli erityisen haastavaa niille, jotka eivät osanneet sanoa keikoille ei:

*“Joskus vähän tuntuu silleen, että olisi ihan kiva, vaikka jos viikonloppuna edes voisi joskus jättää soittimen syrjään ja palata vasta maanantaina työtehtäviin.” (H5)*

Välillä työn ja vapaa-ajan raja tuntui hämärtyvän. Paitsi keikkailevat muusikot, niin myös osa vakituisesta tunsi, että suurin osa harjoittelusta ja konsertteihin valmistautumisesta tapahtuu niin sanotusti omalla ajalla. Riittämätön palautuminen näkyi jaksamisessa ja moni oli joutunut miettimään, kuinka säilyttää hyvinvointinsa työelämän paineiden keskellä.

Niin vakituiset kuin keikkailevatkin muusikot nostivat esiin muusikon työn erityispiirteiden: herkkyuden. Työtä kuvailtiin hyvin henkilökohtaiseksi ja siihen suhtauduttiin intohimoisesti. Tämä tekee työstä paitsi palkitsevaa, niin myös henkisesti kuormittavaa, sillä työ ja persoona kietoutuvat tiiviisti yhteen. Herkkyuden lisäksi korostui muusikoiden voimakas itsekriittisyys. Monet kokevat, että oma soittaminen voisi olla aina parempaakin ja tällainen pyrkimys jatkuvaan parantamiseen luo paineita:

*“Aina haluaisi vaan olla parempi ja parempi ja parempi.” (H5)*

Keikkailijoiden kohdalla itsekriittisyys liittyi usein siihen, että jokainen keikka nähtiin tilaisuutena näyttää taitonsa. Vakituksilla muusikoilla itsekriittisyys ilmeni erityisesti haastavampien ohjelmistojen tai soolojen kohdalla, joissa odotukset olivat korkealla. Herkkyys ja itsekriittisyys voivat tuoda esityksiin ainutlaatuista syvyyttä, mutta ilman riittävää tukea ja palautumista nämä piirteet voivat johtaa kuormittumiseen ja uupumukseen.

## **5.5 Affektiivinen hyvinvointi**

Affektiivinen eli tunneperäinen hyvinvointi kuvaa yksilön subjektiivisia tuntemuksia, jotka olivat keskeinen osa tätä tutkimusta. Affektiivinen hyvinvointi sisältää tunteet, työtyytyväisyyden, sitoutumisen organisaatioon sekä emotionaalisen hyvinvoinnin. Voidakseen hyvin työntekijällä tulee olla positiivinen käsitys itsestään sekä ymmärtää tunteitaan ja motiivejaan. Tämän vuoksi affektiivisen hyvinvoinnin on katsottu olevan keskeisin ulottuvuus työhyvinvoinnin viidestä ulottuvuudesta. (Van Horn ym., 2004.) Tämä ulottuvuus on erityisen tärkeä muusikoille, joiden työssä tunteet ovat keskeisessä roolissa niin luovuuden, esiintymisen kuin työyhteisön vuorovaikutuksen näkökulmasta.

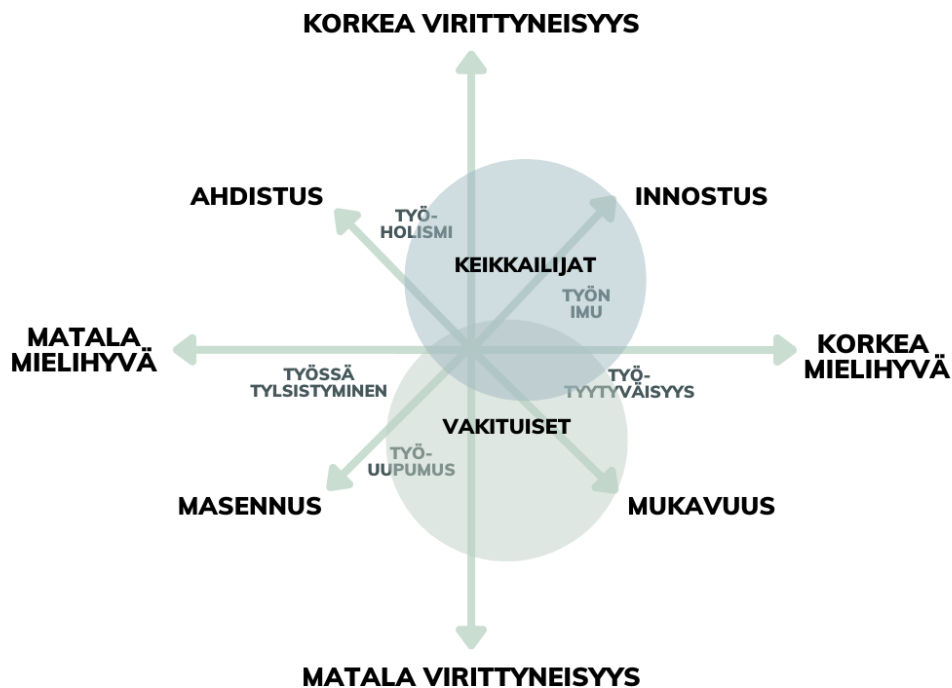
Haastattelut toivat esiin tunteiden merkityksen muusikon työssä, ja monia muusikoita yhdistääkin tietynlainen herkkyys, joka voi olla sekä vahvuus että heikkous, sillä se altistaa voimakkaille tunteiden vaihteluille. Keikkailevat muusikot vaikuttivat erittäin innostuneilta työstään ja sen tuoma vaihtelu koettiin usein palkitsevana. Työtä kuitenkin leimaa kokemus työn ja elannon epävarmuudesta, mikä heikentää affektiivista hyvinvointia. Haastattelujen perusteella epävarmuus saattaa jäädä pitkäkestoiseksi huoleksi, joka ei katoa edes vuosikymmenien kokemuksella:

*“Valtavasti on tuonut epävarmuutta. -- Vuosikymmenien ajaksi. Totta kai se on tuonut epävarmuutta, koska se on epävarmaa” (H1)*

Myös vakituiset muusikot vaikuttivat nauttivan työstään pääosin. Työmäärät, meneillään olevat ohjelmistot sekä yhteisö vaikuttivat siihen kuinka matalaa tai korkeaa mielihyvää milloinkin tunnetaan. Keikkailevista muusikoista poiketen vakituisilla ei noussut esiin huolta taloudellisesta pärjäämisestä tai työn jatkuvuudesta (pandemian poikkeusaikaa lukuun ottamatta). Sen sijaan vakituksessa työssä korostui eräänlainen rutiinien tuoma leipääntyminen tai innostuksen väheneminen, joka voi pitkällä aikavälillä heikentää työn iloa:

*“Mutta ehkä siinä [viihtyvyydessä] on sellaisia harmaan sävyjä vähän -- ja sitten jotenkin tietyllä tavalla vähän semmoinen tylsistyminen.” (H4)*

Nämä keikkailevien sekä vakituisten muusikoiden kokemukset voidaan asettaa Warrin (1990) affektiivisen työhyvinvoinnin malliin, jossa työhyvinvointia tarkastellaan mielihyvän ja virittyneisyyden pohjalta (Kuvio 10). Pystyakseli kuvaa työntekijän virittyneisyyden määrää ja vaaka-akseli mielihyvän määrää. Mitä korkeampia ne ovat, sitä innostuneempi työntekijä on ja työsuoritus on mahdollisimman optimaalinen.



Kuvio 10. Keikkailijat ja vakituiset muusikot sijoitettuna Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin malliin

Affektiivisen työhyvinvoinnin mallissa vakituiset työsuhteet sijoittuvat matalampaan virittyneisyyteen kuin keikkatyöntekijät, mutta molemmat ovat melko samalla tasolla mielihyvän akselilla. Keikkatyöntekijöillä innostus on korkeampaa, vaikka ahdistus toimeentulosta varjostaa tätä innokkuutta. Työ tuntuu korkeammin virittyneeltä, kun aina pitää antaa kaikkensa. Vakituiset työsuhteet ovat pääosin tyydyttäviä, mutta niihin liittyy myös kokemuksia uupumisesta ja tylsistymisestä. Työ ei ole niin virittynyttä, vaan sen koetaan olevan "kuten mikä tahansa työ":

*“Se on ihan mikä tahansa työ kuitenkin. Välillä on hirveän hyviä päiviä ja toisinaan ei välttämättä ole.” (H4)*

Vakituisilla muusikoilla yksi viihtyvyyttä parantava tekijä oli alan kova kilpailu, joka motivoi pysymään työssä ja lisää työn arvoa. Tämä kilpailun tuoma merkityksellisyyden kokemus korostui etenkin vakituisten muusikoiden puheissa. Lisäksi kaksi kolmesta vakituisesta haastatellusta muusikosta kertoivat edelleen keikkailevansa vakituisen työnsä ohella. Heidän mielestään keikkailu virkistää mieltä ja tuo vaihtelua rutiineihin, vaikka joissain tapauksissa keikat myös lisäsivät stressiä. Tämä johtui siitä, että mahdollisista keikoista kieltäytyminen koettiin vaikeaksi, vaikka se olisi ollut tarpeellista jaksamisen kannalta. Pääosin vakituiset muusikot pitivät keikkailua kuitenkin mahdollisuutena:

*”Tavallaan voi valita sen mitä tekee extraa. Ja tekeekö ollenkaan.” (H4)*

Keikkailevien muusikoiden puheissa vaihtelevuus nousi yhdeksi merkittävimmistä työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Jokainen haastateltu keikkailija mainitsi työn monipuolisuuden ja vaihtelun tärkeänä osana työhönsä liittyvää tyytyväisyyttä. Vaikka osalla heistä oli myös aiempaa kokemusta vakituisesta työstä, niin keikkailu oli koettu mielekkäämpänä juuri sen monipuolisuuden vuoksi:

*”Se [vakituinen työ] oli sitä yhtä ja samaa aina, että huomasin pitäväni tosi paljon siitä vaihtelusta myös.” (H1)*

Keikkailevat muusikot kokivat myös vapauden tunteen tärkeäksi työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi. Vapaus valita työtehtäviä ja mahdollisuus osallistua innostaviin projekteihin nähtiin keskeisenä työmotivaation ja tyytyväisyyden lähteenä. Tämä mahdollisuus kokea luovaa vapautta auttoi välttämään kokemusta siitä, että työstä tulisi mekaanista suorittamista:

*“Mä oon jollain tavalla ajatellut aina että vapaus on tosi kiinnostavaa.” (H3)*

Samalla keikkailijoiden puheista nousi kuitenkin esiin työskentelytavan aiheuttama taloudellinen epävarmuus, joka voi kaventaa heidän todellista valinnanvapauttaan. Toimeentulon epävarmuus voi pakottaa keikkailevia ottamaan vastaan keikkoja, jotka eivät välttämättä vastaa heidän mieltymyksiään tai tue heidän hyvinvointiaan tai jaksamistaan. Vaikka keikkailevat muusikot siis kokevat pystyvänsä valitsemaan projekteja ja kieltäytymään tietyistä töistä, käytännössä taloudelliset realiteetit rajoittavat tätä vapautta merkittävästi. Näin ollen vapaus, joka teoriassa on keikkatyön yksi suurimmista eduista ei aina täysin toteudu käytännössä.

Keikkailijoiden kokemuksissa korostui työn epävarmuuden kuormittavuus erityisesti iän karttuessa. Nuorempana koettu innostus ja jännitys saattoivat muuttua rasitteeksi, kun jatkuva töiden odottaminen ja epävarmuus alkavat heikentää jaksamista ja motivaatiota. Töiden odottamisen tuoma kuormitus heikentää hyvinvointia ja lisää ajatuksia alanvaihdosta:

*“Mä alan väsyä siihen töiden odotteluun tavallaan. Ikääntymisen myötä mä huomaan, että mä en tykkää enää niin sanotusti päivystää.” (H2)*

Kaikesta huolimatta keikkailijat kokivat vaihtelun ja vapauden tärkeiksi hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi, vaikka epävarmuus ja taloudellisten tilanteiden aiheuttama stressi olivatkin jatkuvasti läsnä heidän arjessaan. Pääosin keikkailevat muusikot kuitenkin luottivat rohkeasti siihen, että työtilaisuuksia löytyisi jatkossakin:

*“Mulla on tietty luottamus, vaikka vähän pelottaakin.” (H3)*

Vakituiset muusikot kokivat työnsä usein vakaammaksi, mikä heijastui myös heidän tulevaisuudennäkymiinsä. Vakituiset muusikot näkivät itsensä eläköityvän alaltaan, kun taas keikkailijoiden kohdalla tulevaisuuden näkymät olivat epävarmempia. Osa keikkailijoista ilmaisi kiinnostusta siirtyä jossain vaiheessa toisenlaisiin tehtäviin, sillä keikkatyön epävarmuus ja kuormittavuus alkoivat vähitellen viedä voimia. Tämä näkyy myös pohdinnoissa alanvaihdosta tai työn rakenteen muokkaamisesta tavalla, joka tukisi paremmin jaksamista ja elämänlaatua.

Kokemus työn luovuudesta on monimuotoinen osa muusikon työtä, ja sen kokeminen vaihtelee yksilöllisesti. Toiset kokevat työn olevan ensisijaisesti luovaa ilmaisua vaativaa, jolloin musiikin tuottaminen voi herättää vahvoja positiivisia tunteita. Toiset kokevat

soittamisen enemmän ennalta määrättyjen raamien sisällä toimimista, mutta silti luovuus voi ilmetä myös rajojen sisällä – esimerkiksi tulkinnan ja teknisen taituruuden kautta:

*"Se on luovaa, mutta aika raameissa." (H1)*

Tämä tunne itsensä toteuttamisesta ja omasta ilmaisusta tukee affektiivista hyvinvointia, sillä se edistää myönteisiä tunteita ja syvempää yhteyttä työnsä merkityksellisyyteen. Keikkailijoiden ja vakituisten muusikoiden välillä ei voi vetää selkeää rajaa, sillä enemmän kuin työsuhteen muoto, luovuuden kokemiseen vaikuttavat soitin ja rooli orkesterissa. Toisille työ on vahvasti luovaa ilmaisua, kun taas toiset näkevät sen enemmän taituruutta vaativana käsityönä, jossa tekninen osaaminen korostuu ja oma rooli sulautuu osaksi suurta kokonaisuutta.

## **5.6 Muut koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät**

Työhyvinvointi on valtava kokonaisuus, joka sisältää monia näkökulmia. Vaikka itseohjautuvuusteorian mukainen kyvykkyys, omaehtoisuus ja yhteisöllisyys tai Van Horn ym. malli työhyvinvoinnin viidestä ulottuvuudesta toteutusivatkin, niin voimmeko vieläkin puhua täydellisestä työhyvinvoinnista? Teoriat eivät esimerkiksi huomioi fyysistä hyvinvointia, joka on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä myös muusikoilla.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, kuinka paljon fyysinen vointi vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin – kivut, vaivat ja fyysiset haasteet heikentävät sitä monilla haastateltavilla. Erityisesti pitkäaikainen kuormitus, epäsäännölliset työajat ja keikkailijoiden jatkuva matkustaminen lisäävät fyysistä rasitusta, mikä voi johtaa tuki- ja liikuntaelinvaikeuksiin sekä palautumisen heikentymiseen. Muusikoille ergonomialla on suuri merkitys, sillä työasennot ovat usein staattisia, toistoliikkeet kuormittavat tiettyjä lihasryhmiä ja instrumentin soitto voi aiheuttaa rasitusvammoja. Iän myötä rasitus usein kasvaa ja aiemmin pieniltä tuntuneet vaivat voivat muuttua kroonisiksi. Fyysisen hyvinvoinnin haasteita kohdataan riippumatta siitä, onko kyseessä keikkaileva vai vakituinen muusikko:

*"Mutta on täällä aika kuormittavaa, että välillä on niin jumissa, että hyvä kun saa sitä soitinta nostettua." (H3)*

Intensiiviset harjoittelujaksot ovat fyysisesti kuormittavia lisäten sekä uupumuksen että rasitusvammojen riskiä. Useampi haastateltava toi esiin, kuinka nykyään kukaan ei suunnittelisi soittimia sellaisiksi kuin ne nyt ovat, eikä yksikään työterveyslääkäri suosittelee

niiden soittamista ergonomisista syistä. Huono ergonomia ja soittimien asettamat fyysiset vaatimukset altistavat muusikot tuki- ja liikuntaelinvaivoille, eikä riittävä palautuminen ole aina mahdollista. Soittokunnan menettämisen pelossa taukojen pitäminen on haastavaa ja koettiin, ettei pitkiä vapaita ole mahdollista pitää. Jos taukoa kuitenkin pidetään, niin soittokunnan palautumiseenkin tulee varata jopa useampi viikko:

*“Kyllähän pystyy soittamaan, mutta sitten onkin puolessa tunnissa ihan ha-poillaan.” (H1)*

Itseohjautuvuusteorian ja fyysisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä on tutkittu jonkin verran ja tutkimuksissa on havaittu, että omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden kokeminen voi edistää terveellisempiä elämäntapoja kuten fyysistä aktiivisuutta. Kuitenkin joidenkin tutkijoiden mukaan itseohjautuvuusteoria ei vielä riittävästi huomioi fyysisen hyvinvoinnin merkitystä, vaikka se on olennainen osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Siksi on esitetty, että teoriaa tulisi kehittää niin, että se kattaisi myös fyysisen hyvinvoinnin keskeiset ulottuvuudet ja niiden vaikutuksen työssä jaksamiseen ja elämänlaatuun. (Teixeira ym., 2012.)

*“Mutta se on varmaan semmoinen hinta, mitä tästä maksetaan.” (H1)*

Melualtistus on toinen merkittävä haaste muusikoiden hyvinvoinnille. Pitkäaikainen työskentely kovassa äänimaailmassa voi johtaa kuulovaurioihin, kuten tinnitukseen. Lisäksi melulle jatkuva altistuminen voi lisätä stressiä ja vaikeuttaa keskittymistä, mikä vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin. Kuulonsuojauksen merkitys on tiedostettu alalla, mutta käytännössä melun hallinta on haastavaa. Haastateltavien mukaan moni muusikko kärsii jonkinasteisesta tinnituksesta:

*“En todellakaan ole ainoa. Vähän kun ruvetaan juttelemaan, niin vähän jokaisella piippaa jotakin.” (H1)*

Tämä kokemus on yleinen, ja se nostaa esiin tarvetta kehittää entistä parempia kuulonsuojelukäytäntöjä työympäristössä. Fyysisen hyvinvoinnin ja muiden työhyvinvoinnin osa-alueiden yhteensovittaminen on tärkeää muusikoiden jaksamisen kannalta, ja sen eteen on tehtävä pitkäjänteistä työtä.

## 6 Johtopäätökset

### 6.1 Tieteellinen kontribuutio

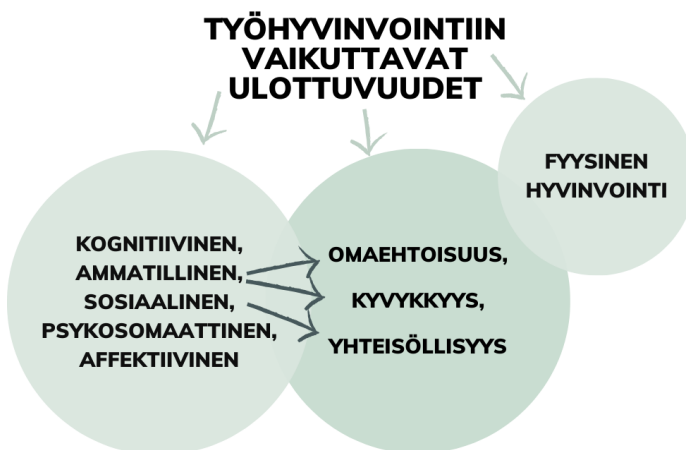
Muusikoilla on pitkä historia keikkatyön parissa, mutta nykyisten määritelmien mukaan keikkatyötä tekevät muusikot eivät täysin täytä esimerkiksi Watson ym. (2021) esittämiä keikkatyön erityispiirteitä, joita ovat tilapäisyys, projektikohtainen palkkaus ja joustavuus. Heidän mukaansa työn voidaan katsoa olevan keikkatyötä, jos nämä kolme tekijää toteutuvat. Keikkailevat muusikot eivät kuitenkaan kokeneet työnsä olevan joka tilanteessa joustavaa. Vaikka he periaatteessa voivat päättää, ottavatko keikkoja vastaan, taloudelliset realiteetit rajoittavat tätä valinnanvapautta. Lisäksi työ itsessään ei tarjoa joustavuutta, sillä muusikot eivät välttämättä voi vaikuttaa työaikoihinsa tai työskentelytapoihinsa. Tämä osoittaa, että keikkatyön käsitteistö kaipaa edelleen tarkennusta.

Tutkimus vahvisti keikkatyöntekijöiden kokeman epävarmuuden merkityksen työhyvinvointiin. Keikkatyön luonne, joka usein tuo mukanaan vaihtelevaa työmäärää ja ennakoimattomuutta, luovat jatkuvaa epävarmuuden tunnetta myös muusikoilla. Tämä epävarmuus voi liittyä työkeikkojen saatavuuteen, tulojen epäsäännöllisyyteen ja työskentelyolosuhteiden epäselvyyteen, mikä lisää stressiä ja kuormittaa psyykkistä hyvinvointia. Erityisesti tulevaisuuden ennakoimattomuus voi heikentää keikkatyöntekijöiden hyvinvointia, sillä työsuhteen kestoon ja työtilaisuuksiin ei voida luottaa yhtä paljon kuin vakituisessa työssä. Haastateltavat kuvasivat tämän epävarmuuden vaikutuksia muun muassa jaksamiseen ja stressiin.

Prekarisaatioon eli työelämän epävarmistumiseen liitetään esimerkiksi määräaikaiset työ sopimukset, työttömyysjaksot, huonot työnäkymät, alhaiset palkat sekä vaikeat ja uuvuttavat työolosuhteet (Wilson, 2020). Keikkailevat muusikot kokevat useita näistä piirteistä. Heidän työsuhteensa ovat usein määräaikaisia tai freelancer-tyyppisiä ja työttömyysjaksot ovat tavallisia. Työtilanteen epävarmuus saattaa johtaa huonoihin työnäkymiin ja huoleen taloudellisesta pärjäämisestä. Keikkatyön kuormittava ja vaihteleva aika- taulu tekee työn henkisesti ja fyysisesti vaativaksi. Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, pitkät harjoitukset ja muuttuvat työolosuhteet voivat johtaa uupumukseen, eikä palautumiselle aina jää riittävästi aikaa. Keikkailevien muusikoiden kokema epävarmuus vahvistaa prekarisaation teorian keskeisiä piirteitä.

Työn epävarmistuminen aiheuttaa sosiaalista ja taloudellista haavoittuneisuutta enemmän kuin tyypilliset työsuhteet, ja se voi johtaa jopa ennenaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen (Ojala & Pyöriä, 2019). Tämä havainto tukee keikkailevien muusikoiden tilannetta, sillä tutkimuksen mukaan epävarmemmassa työsuhteessa olevat muusikot eivät usko voivansa jatkaa nykyistä työtään päätoimisesti eläkeikään saakka. Muusikoiden työelämän epävarmuus ja taloudellinen epävakaus voivat johtaa siihen, että he näkevät eläkkeelle siirtymisen aikaisemmin kuin vakiintuneemmissa työsuhteissa olevat ammattilaiset.

Tutkimus vahvisti myös itseohjautuvuusteorian keskeisten elementtien kyvykkyyden, yhteisöllisyyden ja omaehtoisuuden vaikutusta yksilön hyvinvointiin. Nämä kolme tekijää ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnille myös muusikoilla, mutta ne eivät ota huomioon fyysistä hyvinvointia, joka koettiin myös oleelliseksi hyvinvointiin vaikuttavaksi osa-alueeksi. Näin ollen tutkimus haastaa itseohjautuvuusteorian laajentamaan näkökulmaansa ja ottamaan huomioon myös fyysisen puolen osana kokonaisvaltaista hyvinvointia (Kuvio 11).



Kuvio 11. Työhyvinvointiin vaikuttavat ulottuvuudet fyysinen hyvinvointi huomioituna

Samoin Van Hornin ym. esittämä työhyvinvoinnin viiden ulottuvuuden malli ei suoraan huomioi fyysistä ulottuvuutta, vaikka sen vaikutukset saattavat ilmetä esimerkiksi kognitiivisessa tai psykosomaattisessa hyvinvoinnissa. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaiat voivat vaikuttaa muusikon kykyyn keskittyä ja ylläpitää tarkkaavaisuutta, mikä puolestaan heikentää kognitiivista suorituskykyä. Tämä herättää kysymyksen siitä, miten fyysisen hyvinvoinnin puute tai haasteet voivat ilmetä näissä eri ulottuvuuksissa, ja miten nämä yhteydet tulisi huomioida työhyvinvointiteorioissa.

## **6.2 Käytännön suositukset**

### **6.2.1 Muusikoiden työhyvinvoinnin kehittäminen klassisen musiikin alalla**

#### **Kognitiivinen hyvinvointi**

Kognitiivisen hyvinvoinnin haasteet johtuivat haastatelluilla muusikoilla pääosin pitkistä ja raskaista työpäivistä, huonosta palautumisesta, ikääntymisen mukanaan tuomista oppimishaasteista sekä työskentelyolosuhteista. Ratkaisuja tasapainon löytämiseen voisi tarjota hyvin suunniteltu ja realistinen harjoittelusuunnitelma, joka huomioi sekä kehittymisen tarpeet että riittävän levon. Vaikka myös vakituiset muusikot kokivat kuormitusta, stressi ja epätasapaino näyttäytyivät erityisesti keikkailevien muusikoiden haasteena. Koska tulevia keikkoja ja ohjelmistoja ei aina voi suunnitella ennakkoon, stressinhallintakeinojen merkitys korostuu. Mindfulness-harjoitukset, rentoutustekniikat ja erilaiset terapiamuodot voivat auttaa vähentämään esiintymisjännitystä ja muita työn tuomia paineita.

Riittävien taukojen ja palautumisen varmistaminen vaatii sekä yksilöllisiä valintoja että työympäristön tukea. Muusikoiden olisi tärkeää aikatauluttaa lepotaumat ja pitää kiinni palautumisajasta samalla tavalla kuin harjoittelusta, jotta ylikuormitusta voidaan ennaltaehkäistä. Työyhteisöissä voidaan myös edistää palautumista tukemalla joustavampia aikatauluja ja keskustelua kuormituksen hallinnasta. Työskentelytiloihin liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi olisi tärkeää panostaa tilojen ergonomiaan, akustiikkaan ja ilmanlaatuun. Hyvin suunnitellut ja mukautettavat harjoittelu- ja esiintymistilat voivat vähentää kuormitusta ja parantaa keskittymistä.

#### **Ammatillinen hyvinvointi**

Ammatillisen hyvinvoinnin haasteet liittyivät enimmäkseen muusikoiden kokemaan korkeaan vaatimustasoon, arvostuksen puutteeseen sekä haasteisiin autonomian toteutumisessa. Korkeaan vaatimustasoon vastaaminen edellyttää muusikolta paitsi kestäviä työskentelytapoja, niin myös realistisia odotuksia ja työyhteisön tukea. Työyhteisössä on tärkeää korostaa armollisuutta itseä kohtaan sekä kannustaa muusikoita asettamaan realistisia tavoitteita ja myös johtajuudella on merkittävä rooli siinä, millaisia odotuksia työyhteisössä luodaan. Keikkailevien muusikoiden osalta olisi tärkeää kehittää työkuultuuria,

jossa yksittäisen suorituksen paine ei määritä tulevia työllistymismahdollisuuksia, vaan ammattitaito arvioidaan pitkäjänteisemmin. Lisäksi mahdollisuus palautekeskusteluihin ja mentorointiin voisi auttaa keikkailevia muusikoita kehittämään osaamistaan ilman pelkoa epäonnistumisesta.

Muusikoiden työn arvostuksen lisääminen vaatii sekä yhteiskunnallista tukea että työyhteisön sisäisiä toimia. Kulttuurialan näkyvyyttä voidaan vahvistaa julkisessa keskustelussa, mediassa ja vaikuttamistyössä, jotta musiikin ja muusikoiden merkitys tunnustetaan paremmin. Rahoituksen vakauttaminen ja poliittinen tuki ovat keskeisiä tekijöitä, jotka osoittavat alan arvokkuuden ja lisäävät sen toimijoiden arvostusta. Eräs haastateltava ehdotti, että taideaineiden opetukseen tarvitaan kulttuurimuutos, jotta klassinen musiikki tulisi tutummaksi jo varhaisessa vaiheessa – mikä pitkällä aikavälillä voisi lisätä alan arvostusta.

Ammatillista hyvinvointia voitaisiin yllä olevien keinojen lisäksi parantaa autonomiaa tukemalla. Muusikoille voitaisiin antaa suurempi mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja kehittämään omaa osaamistaan. Tämä voi lisätä motivaatiota ja antaa tilaa luovuudelle, mikä puolestaan tukee jaksamista ja työtyytyväisyyttä.

### **Sosiaalinen hyvinvointi**

Sosiaalisen hyvinvoinnin suurimmat haasteet liittyivät työyhteisön jännitteisiin, hierarkisuuteen ja niiden luomiin paineisiin. Osa haastatelluista oli myös kokenut työpaikka-kiusaamista. Vakituiset muusikot kokivat sosiaalisen hyvinvoinnin haasteet usein voimakkaammin kuin keikkailevat muusikot, ja osa heistä olisi toivonut syvempää yhteyttä työyhteisöönsä.

Yhteisöllisyyden vahvistaminen on keskeinen keino sosiaalisen hyvinvoinnin parantamiseksi. Kollegojen aiheuttama paine saattaa osittain johtua siitä, että muusikot eivät tunne toisiaan tarpeeksi hyvin, mikä korostaa luottamuksen rakentamisen tärkeyttä. Yhteishengen kehittämiseksi voidaan järjestää säännöllisiä epämuodollisia tapaamisia, työpajoja tai yhteisiä projekteja, jotka lisäävät vuorovaikutusta ja madaltavat kynnystä avoimeen keskusteluun.

Esihenkilöiden rooli on ratkaiseva sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisessä. Hyvä johtaminen voi paitsi lisätä muusikoiden työtyytyväisyyttä, myös lievittää työyhteisön jännitteitä ja edistää yhteistyötä. Esihenkilöiden tulisi aktiivisesti edistää avointa ja turvallista

ilmapiiriä, puuttua kiusaamistapauksiin viivyttämättä sekä tarjota muusikoille mahdollisuuksia osallistua työyhteisön kehittämiseen. Lisäksi pienetkin eleet, kuten julkinen kiitos, kannustava palaute ja suositukset, voivat merkittävästi lisätä arvostuksen tunnetta ja vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta.

Hierarkkisuuden lieventäminen edellyttää koko työyhteisön sitoutumista avoimempaan toimintakulttuuriin. Kun viestintä on läpinäkyvää, päätöksenteko osallistavaa ja muusikoilla on mahdollisuus tutustua toisiinsa sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti, niin yhteisön sisäiset jännitteet voivat vähentyä. Yhdenvertaisemmat työskentelyolosuhteet ja selkeät käytännöt tukevat sekä vakituisia että keikkailevia muusikoita luoden pohjan paremmin toimivalle ja hyvinvoivalle työyhteisölle.

### **Psykosomaattinen hyvinvointi**

Haastateltavien psykosomaattista hyvinvointia haastoi monenlaiset tekijät. Keikkailevilla muusikoilla epävarmuus, huoli taloudellisesta pärjäämisestä ja alan kova kilpailu aiheuttivat merkittävää henkistä kuormitusta. Sekä keikkailevat että vakituiset muusikot kokivat työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen ongelmalliseksi, minkä lisäksi esiintymisjännitys vaikutti monen työhyvinvointiin. Muusikot myös kuvasivat alalle tyypillistä voimakasta itsekriittisyyttä ja herkkyyttä, jotka voivat lisätä stressiä ja heikentää psykosomaattista hyvinvointia.

Keikkatyön epävarmuutta ei voida täysin poistaa ilman laajempia yhteiskunnallisia muutoksia ja keikkailevat muusikot ymmärtävät sen olevan osa työtään. Epävarmuuden sietämiseksi tarvitaan kuitenkin ennakointia, kuten taloudellisten puskurien luomista, monipuolisia tulonlähteitä ja lomien suunnittelua etukäteen. Lisäksi alan rakenteita voitaisiin kehittää esimerkiksi keikkamuusikoille suunnatuilla tukimalleilla tai paremmilla sosiaaliturvakäytännöillä, jotka huomioisivat epäsäännöllisen työn erityispiirteet. Tällaiset muutokset eivät tapahdu kuitenkaan hetkessä ja käyttöönotto vaatisi poliittista tahtoa, alan toimijoiden yhteistyötä sekä taloudellisia resursseja.

Esiintymisjännityksen hallintaan voidaan hyödyntää rentoutumistekniikoita, mutta myös työyhteisön tuki on tärkeässä roolissa. Kannustavan ja hyväksyvän ilmapiirin luominen voi lievittää itsekriittisyyttä ja vähentää suorituskeskeistä painetta. Organisaatioilla on merkittävä rooli työssä jaksamisen tukemisessa, esimerkiksi tarjoamalla työnohjausta ja mahdollisuuksia palautumiseen. Lisäksi vertaistuki ja mahdollisuus jakaa kokemuksia

muiden muusikoiden kanssa voivat vähentää kuormitusta ja ehkäistä uupumista. Itsekriittisyyden käsittelyssä auttaisi kannustava palautekulttuuri, joka keskittyy kehitykseen virheiden sijaan. Myös joustavammat työaikakäytännöt ja työn kuormituksen tasaisempi jakaminen voisivat parantaa sekä keikkailevien että vakituisten muusikoiden hyvinvointia.

### **Affektiivinen hyvinvointi**

Tunteisiin liittyvään eli affektiiviseen hyvinvointiin liittyy suuri osa jo aikaisemmin mainituista haasteista ja niihin ehdotetuista käytännön suosituksista. Jo mainittujen haasteiden lisäksi haastateltavien affektiiviseen hyvinvointiin vaikutti vakituksilla muusikoilla tylsistyminen. Vaikka keikkailevat muusikot kantoivatkin huolta ja ahdistusta työn jatkuvuudesta ja toimeentulostaan, niin he tuntuivat olevan virittyneempiä ja innostuneempia työnsä suhteen kuin vakituiset, jotka pääosin myös nauttivat työstään, mutta eivät olleet enää yhtä innoissaan siitä.

Vaikka vakituiset kokivat tylsistymistä, he näkivät silti itsensä keikkailevia muusikoita todennäköisempinä jatkamaan työuransa tehden nykyistä työtään. Työhyvinvoinnin kannalta olisi kuitenkin tärkeää, että muusikot voisivat nauttia työstään ja löytää siitä iloa ja innostusta. Vaikka alan kova kilpailu saattaa lisätä työstä koettua arvoa, se ei välttämättä lisää sisäistä motivaatiota. Sisäisen motivaation lisäämiseksi voisi hyödyntää esimerkiksi työn monipuolistamista. Mahdollisuus kokeilla uusia musiikillisia suuntia, kehittää omaa osaamista tai itsensä haastaminen voivat tarjota kehitystä ja tehdä työstä mielenkiintoisempaa.

Työn monipuolistamisen toteutuminen voi olla käytännössä kuitenkin haastavaa, sillä orkesterimuusikoiden työn rakenne on usein hyvin määritelty ja heidän työtehtävänsä voivat olla melko spesifisiä ja toistuvia. Monipuolistaminen edellyttää luovuutta ja joustavuutta sekä orkesterilta että muusikoilta itseltään. Monet vakituiset muusikot hakevatkin innostusta ja vaihtelevuutta keikkatyön avulla, mutta liiallinen työtaakka voi johtaa uupumiseen, ja haastateltavilla oli kokemuksia myös tästä. Tasapainon löytäminen on siis tärkeää.

Keikkailijat eivät usko tekevänsä koko työuraansa keikkailevana orkesterimuusikkona, vaan heillä oli haaveita muistakin töistä ja osalla täysin eri alalta. Urasiirtymien tukeminen ja joustavampien urapolkumahdollisuuksien luominen voivat olla tärkeitä osia työhyvinvoinnin kehittämisessä myös musiikkialalla. Keikkailijoiden urasiirtymien

tukeminen voisi sisältää esimerkiksi koulutusta, uraneuvontaa, mentorointia ja verkostoitumismahdollisuuksia. Tällaisten tukitoimien avulla muusikoille voitaisiin tarjota sujuvampia urasiirtymiä ja uusia mahdollisuuksia kehittää itseään ja työtään.

### **Fyysinen hyvinvointi**

Muusikoiden fyysisen hyvinvoinnin haasteet olivat samankaltaisia sekä keikkailevilla että vakituisilla muusikoilla. Tuki- ja liikuntaelinvaivat, heikko fyysinen palautuminen sekä meluallistutus ja sen aiheuttama tinnitus olivat keskeisiä huolenaiheita. Lisäksi ikääntymisen vaikutuksia työn fyysisiin vaatimuksiin pohdittiin useaan otteeseen haastatte- luissa.

Muusikoiden fyysisen hyvinvoinnin tukemisen vastuu jakautuu sekä muusikoille itsel- leen että organisaatioille. Muusikolla on tärkeä rooli omasta hyvinvoinnistaan huolehti- misessa, kuten ergonomian, palautumisen ja kuulosuojainten käytön osalta. Esimerkiksi säännöllinen liikunta, tauot, lihasvoimaharjoittelu ja terveelliset elintavat ovat asioita, joi- den ylläpitoon muusikko voi vaikuttaa itse. On myös tärkeää kuunnella kehoaan ja huo- mata mahdollisimman varhain mahdolliset vaivat.

Organisaatioiden ja työyhteisöjen tehtävänä on mahdollistaa muusikoille turvalliset ja kestävät työolosuhteet. Soittimet ja soittotyylit eivät lähtökohtaisesti ole ergonomisia, mutta työnantaja voi tukea muusikoiden palautumista ja tarjota esimerkiksi koulutusta fyysisen terveyden ylläpitämiseksi. Esihenkilöillä on vastuuta seurata työkuormituksen tasoa ja puuttua ajoissa mahdolliseen liialliseen rasitukseen. Myös meluallistuksen ja tin- nitusriskin vähentämiseen voidaan vaikuttaa järjestelmällisillä kuulosuojainkäytännöillä ja meluvalvonnalla.

Työterveyspalvelut ja niiden tarjoama asiantuntijatuki, kuten fysioterapia ja hieronta, voi- vat auttaa ennaltaehkäisemään ja hoitamaan fyysisiä rasitusvaivoja. Kuitenkin keikka- työntekijöille työterveyspalvelut eivät aina ole yhtä laajasti saatavilla, erityisesti lyhyissä työsuhteissa. Tämä herättää kysymyksen siitä, miten myös keikkatyötä tekeville muusi- koille voitaisiin tarjota parempia mahdollisuuksia työterveyspalveluiden hyödyntämi- seen. Tämä voisi onnistua esimerkiksi erilaisten tukimallien, ammattiliittojen järjestä- mien palveluiden tai julkisen terveydenhuollon joustavampien käytäntöjen kautta.

## 6.2.2 Keikkailijoiden työhyvinvoinnin kehittäminen muilla aloilla

Jos nykyinen keikkatalous tunnetaan tilapäisistä töistä, epävarmoista työsuhteista sekä työsuhde- ja sosiaalioikeuksien puutteesta, on huomionarvoista, että muusikot ovat työskennelleet tällaisissa olosuhteissa jo pitkään. Tästä syystä musiikkialan keikkatyö voi tarjota arvokkaita näkökulmia myös muiden alojen työn kehittämiseen. Keikkatyöhön liittyvät hyvinvoinnin haasteet koskevat laajasti eri aloja kuten media-, rakennus- ja kuljetusalaa sekä alustatyötä, jossa työntekijät toimivat usein itsenäisesti ilman perinteisen työsuhteen tarjoamaa turvaa. Työn epävarmuus, kuormittavuus ja työolosuhteiden vaihtelevuus ovat yhteisiä piirteitä monille keikkatyöläisille alasta huolimatta.

Keikkatyöntekijöiden kokema työhyvinvointia voitaisiin parantaa esimerkiksi lisäämällä tietoa ja koulutusta palautumisesta, ergonomiasta ja kuormituksen hallinnasta, jotta keikkatyöntekijät voivat itse ennaltaehkäistä niin fyysisiä kuin henkisiäkin terveysongelmia. Työterveyspalveluiden saatavuutta tulisi myös kehittää, sillä monet itsensä työllistäjät ja alustatyöntekijät jäävät työterveyshuollon ulkopuolelle. Tämä voisi tarkoittaa mahdollisuuksia liittyä työterveyspalveluihin esimerkiksi ammattiliittojen kautta sekä julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyönä toteutettuja joustavia terveyspalveluja, joihin myös lyhytaikaisissa töissä toimivat pääsisivät osallisiksi.

Työn tilaajien ja alustapalveluiden tarjoajien vastuuta tulee myös tarkastella uudelleen, jotta työolosuhteet olisivat turvalliset ja ergonomiset. Esimerkiksi rakennusalalla tämä voi tarkoittaa parempia työvälineitä ja suojarusteita ja kuljetusalalla työn tauottamiseen kannustavia käytäntöjä. Alustatyössä keskeisiä kysymyksiä ovat työaikojen hallinta, reilut palkkamallit ja alustatyöntekijöiden oikeus sosiaaliturvaan. Tällaisia rakenteellisia haasteita voitaisiin helpottaa joustavammilla sosiaaliturvaratkaisuilla, kuten itsensä työllistäjien sairaus- ja tapaturmavakuutuksilla sekä keikkatyöläisille suunnatuilla tukimalleilla.

Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia voi edistää myös vahvempi yhteisöllisyys tai vertaistuki, sillä monella heistä ei ole perinteistä työyhteisöä. Eri alojen sisäiset verkostot, yhdistykset tai mentorointiohjelmat voivat tarjota tukea työssä jaksamiseen sekä urakehityksen suunnitteluun. Kun työurat ovat pirstaleisia ja urasiirtymät yleisiä, tarvitaan myös parempia mahdollisuuksia kouluttautua uudelleen ja kehittää osaamista työuran eri vaiheissa. Näiden käytäntöjen ja rakenteiden kehittäminen voi parantaa keikkatyöntekijöiden hyvinvointia laajasti eri aloilla.

Kaikki keikkailevat muusikot eivät tukeudu pelkästään keikkoihin, vaan täydentävät ansiotaan muilla töillä. Moniosaamisen kehittäminen, kuten digitaalisten taitojen tai liiketoimintaosaamisen vahvistaminen voivat auttaa heitä hallitsemaan epävarmuutta ja rakentamaan kestävämmän uran. Tämä lähestymistapa on sovellettavissa myös muihin aloihin, joissa keikkatyö on yleistynyt. Keikkatyöntekijöille on tärkeää hallita oman erikoisosaamisensa lisäksi muun muassa taloudenhallintaa, sopimusten laatimista ja markkinointia, jotta he voivat erottautua kilpailussa. Lisäksi verkostoituminen ja digitaalisten kanavien hyödyntäminen voivat parantaa näkyvyyttä ja tuoda näin uusia työmahdollisuuksia. Moniosaaminen ei ainoastaan lisää taloudellista turvaa, vaan se auttaa myös sopeutumaan nopeasti muuttuviin työolosuhteisiin.

Pitkäjänteinen ammatillinen kehittyminen ja erikoistuminen voivat tehdä keikkatyöläisistä entistä arvokkaampia ja halutumpia työn markkinoilla. Taloudellisen epävarmuuden hallintaan voitaisiin tarjota enemmän koulutusta yrittäjyydestä ja taloudenhallinnasta, jotta keikkatyöläiset pystyisivät suunnittelemaan tulojaan pitkällä aikavälillä. Lisäksi keikkamuusikoille ja muille erilaista keikkaa tekeville työntekijöille suunnatut tukimallit ja joustavammat sosiaaliturvakäytännöt voisivat parantaa työn ennakoitavuutta ja hyvinvointia.

### **6.3 Jatkotutkimusehdotukset**

Muusikoiden työhyvinvointi on hyvin monimuotoinen ilmiö, eikä heitä voi typistää yhteen muottiin, joten mahdolliselle jatkotutkimukselle olisi useita erilaisia suuntia. Tässä tutkimuksessa nousi esiin paljon toistuvia teemoja, mutta kysymyksiä jäi myös vielä avoimeksi. Yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe liittyy lahjakkuuden merkitykseen työhyvinvoinnille. Voisi olla kiinnostavaa tutkia, miten lahjakkuutta ylipäättään voidaan mitata ja millä tavoin se vaikuttaa muusikoiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Onko esimerkiksi korkeampi lahjakkuus yhteydessä suurempiin odotuksiin tai paineisiin, ja miten se vaikuttaa motivaation ja onnistumisen kokemuksiin?

Toinen tarkempaa tarkastelua kaipaava teema on palaute ja sen merkitys työhyvinvoinnille. Haastateltavat kokivat palautteen määrän ja tarpeen hyvin eri tavoin, mikä herättää kysymyksen siitä, mistä nämä erot johtuvat. Voisiko palaute vaikuttaa eri tavoin keikkaillevien ja vakituisten muusikoiden työmotivaatioon ja ammatilliseen kehittymiseen?

Lisäksi olisi kiinnostavaa tutkia, millaiset palautekäytännöt parhaiten tukisivat muusikoiden hyvinvointia ja työssä kehittymistä.

Keikkatyön vaatima reissaaminen ei tämän tutkimuksen haastattelujen perusteella nousut keskeiseksi teemaksi, mutta työ kuitenkin on monilla keikkailevilla muusikoilla hyvinkin liikkuvaa ja tätä liikkuvuuden vaikutusta työhyvinvointiin voisi olla kiinnostavaa ja tarpeellista tutkia tarkemmin. Reissaaminen ja jatkuva vaihtuvuus voivat sekä virkistää että kuormittaa muusikon arkea ja lisätutkimuksella voitaisiin selvittää miten matkustaminen vaikuttaa esimerkiksi palautumiseen, sosiaalisiin suhteisiin ja yleiseen jaksamiseen.

## 6.4 Yhteenveto

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin keikkatyötä tekevien ja vakituisessa työsuhteessa työskentelevien muusikoiden työhyvinvointia. Tavoitteena oli selvittää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä keikkatyössä verrattuna vakituisen työhön teemahaastatteluiden avulla. Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena ja siihen osallistui kuusi klassisen musiikin kentällä työskentelevää muusikkoa, joilla lähes kaikilla oli kokemusta sekä keikkatyöstä että vakituisesta työstä.

Tutkimus yhdistää keikkatyön, työhyvinvoinnin ja musiikkialan käsitteitä, ja työhyvinvointia tarkastellaan Van Hornin viiden ulottuvuuden mallin sekä itseohjautuvuusteorian kautta. Keikkatyön yleistymiseen ovat vaikuttaneet teknologian kehitys ja digitaalisten alustojen tarjoamat mahdollisuudet, mutta klassisen musiikin ala edustaa perinteisempää kontekstia, jossa keikkatyöskentelyllä on pitkä historia. Vaikka vakituinen työsuhte on yhä yleistä niin työn tekemisen muodot ovat moninaistuneet. Osa-aikatyöt, nollatuntisopimukset ja keikkatyö tuovat joustavuutta, mutta samalla ne voivat heikentää työntekijän taloudellista ja sosiaalista turvaa. Työn epävarmuudesta huolimatta vähäinen kontrolli voi mahdollistaa suuremman itsenäisyyden ja joustavuuden.

Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että keikkatyössä korostuvat työn vaihtelevuus ja itsenäisyys, mutta myös epävarmuus ja taloudellinen huoli. Vakituisessa työssä toimeentulo on turvatumpi, mutta työ saattaa tuntua yksitoikkoisemmalta. Sekä keikkailevat että vakituiset muusikot kokivat työn sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaksi, ja erityisesti keikkailijoilla työn epävarmuus lisäsi stressiä. Työyhteisön ja johtajuuden merkitys oli

keskeinen työhyvinvoinnin kannalta ja hyvä työilmapiiri paransi koettua työhyvinvointia. Keikkailevat muusikot kuitenkin arvostivat sitä, että he pystyivät pysyttelemään etäällä työyhteisön sisäisistä ristiriidoista.

Tutkimuksen pohjalta on kirjattu alalla kohdattuja haasteita ja niiden pohjalta koottu käytännön suosituksia muusikoiden työhyvinvoinnin edistämiseksi (Kuvio 12). Työhyvinvoinnin parantamiseksi suositellaan muun muassa palautumisen ja ergonomian huomioimista, työyhteisön tuen vahvistamista ja erilaisia keikkatyön rakenteiden kehittämistä.

HYVINVOINNIN ULOTTUVUUS	KOHDATTUJA HAASTEITA	SUOSITUKSET
<b>KOGNITIIVINEN</b>	Pitkät työpäivät Huono palautuminen Ikääntymisen tuomat haasteet Työskentelyolosuhteet	Työn ja palautumisen suunnittelu Stressinhallintakeinot Työskentelytiloihin panostaminen
<b>AMMATILLINEN</b>	Korkea vaatimustaso Arvostuksen puute Haasteet autonomiassa	Armollisuus ja realistiset odotukset Palautteen antaminen ja saaminen Mahdollisuus vaikuttaa työhön Mentorointi
<b>SOSIAALINEN</b>	Yhteisön jännitteet Työpaikkakiusaaminen Yhteisön luoma paine Hierarkkisuus	Keinot yhteisöllisyyden parantamiseen Epämuodolliset projektit ja tapaamiset Esihenkilöiden kouluttaminen Avoin ja osallistava kulttuuri
<b>PSYKOSOMAATTINEN</b>	Epävarmuus. Kova kilpailu. Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen Itsekriittisyys ja herkkyys Esiintymisjännitys	Ennakointi ja suunnittelu Rentoutumistekniikat Yhteisön tarjoama tuki Yhteiskunnalliset tukirakenteet
<b>AFFEKTIIVINEN</b>	Ahdistus toimeentulosta Tylsistyminen Uupuminen	Vaihtelevuus ja monipuolisuus Työn arvon ymmärtäminen Mahdollisuus keikkatyöhön tai muuhun työhön Ura siirtymän tukeminen
<b>FYYSINEN</b>	Tuki- ja liikuntaelinvaivat Palautumisen haasteet Ikääntymisen vaikutus työhön Meluallistisuus ja tinnitus	Oman kehon kuuntelu ja huolto Koulutukset Tukipalvelut esim. fysioterapia, hieronta Kuulosuojainkäytännöt

Kuvio 12. Yhteenvedo käytännön suosituksista muusikon työhyvinvoinnin kehittämisen keinoista

Keikkailevien muusikoiden työhyvinvointia tutkimalla voidaan suositella toimintatapoja myös muille aloille, joissa keikkatyö on yleistä. Epävarmat työsuhteet, kuormittavuus ja työolosuhteiden vaihtelu koskettavat laajasti ja tulevaisuudessa mahdollisesti enenemissä määrin muitakin aloja. Keikkatyöntekijöiden hyvinvointia voitaisiin parantaa muun muassa lisäämällä koulutusta palautumisesta ja kuormituksen hallinnasta sekä kehittämällä työterveyspalveluiden saatavuutta. Lisäksi moniosaamisen vahvistaminen, kuten talous-

ja liiketoimintataidot, voisivat auttaa hallitsemaan työn epävarmuutta. Yhteisöllisyys ja vertaistuki puolestaan tukisivat jaksamista ja urakehitystä muuttuvilla työmarkkinoilla.

Sanalla "keikka" viitataan yhä ensisijaisesti muusikoiden tapaan tehdä töitä, mutta nykyisin keikkatyö on laajentunut jo useille aloille. Tämä työnteon muoto tarjoaa vapautta ja joustavuutta, mutta tuo mukanaan myös haasteita, joista suurimpana on epävarmuus. Muusikoiden pitkä kokemus keikkatyöstä voi tarjota arvokkaita oivalluksia myös muille aloille, kun keikkatyön rooli työmarkkinoilla kasvaa. On tärkeää löytää keinoja kestävään ja hyvinvointia tukevaan keikkatyöhön, sillä hyvinvoiva yksilö on arvokas voimavara niin työyhteisölle kuin laajemminkin yhteiskunnalle. Kun keikkatyön rakenteet tukevat työntekijöiden jaksamista ja turvaa, koko työelämä voi kehittyä kestävämmäksi.

## Lähteet

- Alatartseva, E., & Barysheva, G. (2015). Well-being: subjective and objective aspects. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 166, 36–42.
- Amin, M. E. K., Nørgaard, L. S., Cavaco, A. M., Witry, M. J., Hillman, L., Cernasev, A., & Desselle, S. P. (2020). *Establishing trustworthiness and authenticity in qualitative pharmacy research*. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(10), 1472–1482.
- Anttila, J., Eranti, V., Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Neuvonen, A., Dufva, M., Halonen, M., & Myllyoja, J. (2018). *Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen–tahtiloja työn tulevaisuudesta*.
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*, 14(1), 1–4.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the ‘gig economy.’ *Economic Policy*, 34(99), 429–477.
- Bulian, L. (2021). The gig is up: Who does gig economy actually benefit? *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 19(1), 106–119.
- Campbell, I., & Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314–332.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73.
- Cloonan, M., & Williamson, J. (2023). Musicians as Workers and the Gig Economy. *Popular Music and Society*, 46(4), 354-370.
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., & Ashford, S. J. (2022). The organizational psychology of gig work: An integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). *Self-determination theory*.
- Détári, A., Egermann, H., Bjerkeset, O., & Vaag, J. (2020). Psychosocial work environment among musicians and in the general workforce in Norway. *Frontiers in psychology*, 11, 537934.
- Dingle, G. A., Sharman, L. S., Bauer, Z., Beckman, E., Broughton, M., Bunzli, E., ... & Wright, O. R. L. (2021). How do music activities affect health and well-being? A scoping review of studies examining psychosocial mechanisms. *Frontiers in psychology*, 12, 713818.

- Eza: The regulation of the platform economy. (2022). <<https://www.eza.org/en/news/items/die-regulation-der-plattformoekonomie>>, haettu 23.3.2023.
- Fedorov, A., Ilaltdinova, E., & Frolova, S. (2020). Teachers professional well-being: State and factors. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1698–1710.
- Ford, J. L., Vosloo, J., & Arvinen-Barrow, M. (2020). ‘Pouring everything that you are’: musicians’ experiences of optimal performances. *British Journal of Music Education*, 37(2), 141–153.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Kalakoski, V., Selinheimo, S., Valtonen, T., Turunen, J., Käpykangas, S., Ylisassi, H., Toivio, P., Järnefelt, H., Hannonen, H., & Paajanen, T. (2020). Effects of a cognitive ergonomics workplace intervention (CogErg) on cognitive strain and well-being: a cluster-randomized controlled trial. A study protocol. *BMC Psychology*, 8(1), 1–16.
- Koole, S. L., Schlinkert, C., Maldei, T., & Baumann, N. (2019). Becoming who you are: An integrative review of self-determination theory and personality systems interactions theory. *Journal of Personality*, 87(1), 15–36.
- Lehtinen, L. (2011). Muusikon sopimusopas. *Tietosanoma Oy. Helsinki*.
- Lincoln, Y. & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Martela, F., & Sheldon, K. M. (2019). Clarifying the concept of well-being: Psychological need satisfaction as the common core connecting eudaimonic and subjective well-being. *Review of General Psychology*, 23(4), 458–474.
- Muusikkojen liitto: Työsuhde vai yrittäjyys. (2024). <<https://www.muusikkojenliitto.fi/tietopankki/tyosuhde-vai-yrittajyys/>>, haettu 3.10.2024.
- Nisonen, T. (2024). Haastattelu klassisen musiikin erityispiirteistä 15.2.2024.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International journal of qualitative methods*, 16(1), 1609406917733847.
- Ojala, S., & Pyöriä, P. (2019). Precarious work and the risk of receiving a disability pension. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(3), 293–300.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. *Gaudeamus*. Helsinki.
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254.

- Ropponen, A., Hakanen, J. J., Hasu, M., & Seppänen, L. (2019). Workers' health, wellbeing, and safety in the digitalizing platform economy. In *Digital Work and the Platform Economy* (pp. 56–73). Routledge.
- Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *Guilford Press*.
- Saarikallio, S., Stensaeth, K., Horwitz, E. B., Ekholm, O., & Bonde, L. O. (2020). Music as a resource for psychological health for music professionals: A Nordic survey. *Nordic Journal of Arts, Culture and Health*, 2(1), 38-50.
- Salli, M. (2012). Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. *Helsinki: Kauppakamari*.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work—overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 422–429.
- Smuly ry: Työhyvinvointi. (2024). <<https://www.smuly.fi/muusikon-hyvinvointi/psykkinen-hyvinvointi/tyohyvinvointi/>>, haettu 7.12.2024.
- Sonntag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365.
- Teixeira, P., Carraça, E., Markland, D., Silva, M. & Ryan, R. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: a systematic review. *International journal of behavioral nutrition and physical activity*, 9, 1-30.
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work*, 37(7), 1225–1246.
- Umberson, D., & Karas Montez, J. (2010). Social relationships and health: A flashpoint for health policy. *Journal of Health and Social Behavior*, 51(1\_suppl), S54–S66.
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the gig picture: Defining gig work and explaining profile differences in gig workers' job demands and resources. *Group & Organization Management*, 46(2), 327–361.
- WHO: Promoting well-being. (2021). <<https://www.who.int/activities/promoting-well-being>>, haettu 25.3.2023.
- Wilson, T. D. (2020). Precarization, informalization, and Marx. *Review of Radical Political Economics*, 52(3), 470–486.

Wood, A. J., Graham, M., Lehtonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.

## Liitteet

Liite 1. Keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät keikkatyössä verrattuna vakituiseen työhön.

### MITKÄ OVAT KESKEISET TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT KEIKKATYÖSSÄ VERRATTUNA VAKITUISEEN TYÖHÖN?

Keikkatyöntekijä		Vakituinen	
Työhyvinvointia parantavat tekijät	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	Työhyvinvointia parantavat tekijät	Työhyvinvointia heikentävät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vaihtelu:</b> "Se [vakituinen työ] oli sitä yhtä ja samaa aina, että huomasi pitäväni tosi paljon siitä vaihtelusta myös." (H1)</li> <li>• <b>"Ulkopuolisuus":</b> "Freelancerilla on sellainen tietynlainen ulkopuolisuus, että silloin jää näiltä tämmöisiltä orkesterin sisäisiltä draamoilta pois. Ja se on ainakin itselle ollut tavallaan hyvä." (H2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Epävarmuus ja kausittainen ala:</b> "Mutta nyt on ollut jollain lailla... absurdin hiljaista." (H2) "Herään siis yölläkin siihen pelkoon, että selviänkö taloudellisesti." (H3)</li> <li>• <b>Päivystäminen ja työmäärä:</b> "Se on vähän freelancerin kirous, että täytyy pitää aina itsensä parhaassa mahdollisessa kunnossa, kun ei ikinä tiedä mihin sitten päättyy." (H2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sopiva työmäärä:</b> "Mä oon tosi tyytyväinen, mun mielestä meillä on nyt tämä työn kuormitus otettu hyvin huomioon. Ei ole liian rankkoja ohjelmia tällä hetkellä." (H4)</li> <li>• <b>Mahdollisuus keikkailla:</b> "Silloin kun on vapaita, niin tulee paljon niinku aina mentyä erilaisille keikoille." (H5)</li> <li>• <b>Vaihtelevuus:</b> "Me teemme hirveän erilaisia keikkoja." (H5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tylsistyminen:</b> "Mutta ehkä siinä [viihtyvyydessä] on sellaisia harmaan sävyjä vähän -- ja sitten jotenkin tietyllä tavalla vähän semmoinen tylsistyminen." (H4)</li> <li>• <b>Itsekriittisyys:</b> "Aina haluaisi vaan olla parempi ja parempi ja parempi." (H5)</li> <li>• <b>Jämähtäminen:</b> "Ei täs mihinkään edetä. Tähän sitä jämähdetään." (H6)</li> </ul>

## Liite 2. Keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät klassisen musiikin alalla.

**MITKÄ OVAT KEŠKEISET TYÖHYVINVOINTIIN  
VAIKUTTAVAT TEKIJÄT KLASISSEN MUSIIKIN ALALLA?**

## Keikkatyöntekijä ja vakituinen yhdistävät tekijät

## Työhyvinvointia parantavat tekijät

- **Tunne merkityksellisyydestä:** "Hei, mä pystyin tähän ja mä tein jotain merkittävää." (H3)
- **Itsensä toteuttaminen:** "Joo kyllä [saavutan flown]. Se on tavallaan semmoinen vähän päämääräkin. Se on tietynlaisen keskittymisen tulos." (H4)
- **Palautteen merkitys:** "Toissa viikolla kapellimestari piti mun soundista ja tämmönen kommentti oli sitten semmoinen, millä eläisi melkein vuoden." (H2)
- **Yhteisö:** "Oon aika hyvin sopeutunut yhteisöihin. Mun mielestä mut on otettu kyllä aika hyvin vastaan yleisesti ottaen. Et en oo kokenut sellaista negatiivista suhtautumista." (H3)

## Työhyvinvointia heikentävät tekijät

- **Arvostuksen puute:** "Mä toivoisin, että mun työtä arvostettaisiin tosi paljon enemmän, koska musta on tuntunut, että mun työtä ei arvosteta laisinkaan." (H3)
- **Esiintymisjännitys:** "Ainakin henkilökohtaisesti mulle se [esiintymisjännitys] on ollut varmaan se isoin haaste." (H1)
- **Melu:** "En todellakaan ole ainoa. Vähän kun ruvetaan juttelemaan, niin vähän jokaisella piippaa jotakin." (H1)
- **Fyysinen kuormitus:** "Mutta se on varmaan semmoinen hinta, mitä tästä maksetaan." (H1)
- **Yhteisö:** "Kyllä niitä kiusaajia vaan mahtuu vitsi joka paikkaan." (H1)
- **Vaikuttaminen:** "Se on mitä se on, ja siihen ei oikeastaan voi vaikuttaa." (H2) "Orkesterihan ei ole demokratia. Että ei siihen pysty millään tavalla vaikuttamaan. Ei työaikoihin eikä työn sisältöön." (H4)
- **Huono palautuminen:** "En palaudu. En palaudu tarpeeksi hyvin. Ei vaan ehdi palautua, mutta yritän palautua." (H3)
- **Työskentelytilat:** "Jos on vaikka sellainen [työtila], missä on hirveen meluisaa ja huono sisäilma ja muuta, niin totta kai se vaikuttaa. Tai huono akustiikka. Tämä on takuulla jokaisella muusikolla." (H3)