

**KUORO TYÖPAIKKAHARRASTUKSENA – MUKAMAS-KUORON
LAULAJIEN KOKEMUKSIA KUOROTOIMINNAN VAIKUTUKSISTA
TYÖHYVINVOINTIIN JA TYÖYHTEISÖÖN**

Anna Kinnunen
Maisterintutkielma
Musiikkikasvatus
Musiikin, taiteen ja kulttuurin
tutkimuksen laitos
Jyväskylän yliopisto
Kesä 2018

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitos
Tekijä Anna Kinnunen	
Työn nimi Kuoro työpaikkaharrastuksena – Mukamas-kuoron laulajien kokemuksia kuorotoiminnan vaikutuksista työhyvinvointiin ja työyhteisöön	
Oppiaine Musiikkikasvatus	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Kesä 2018	Sivumäärä 61
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää Mukamas-kuoron laulajien kokemuksia siitä, miten kuorotoiminta vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa ja työyhteisöönsä. Tutkimus on tapaustutkimus, joka rajautuu Jyväskylän yliopiston Kielikampuksella toimivaan Mukamas-kuoroon. Käytän tutkimuksessani laadullisia tutkimusmenetelmiä ja olen kerännyt aineiston viiden teemahaastattelun avulla. Lisäksi olen observoinut kuoron harjoituksia ja kerännyt vapaaehtoisilta haastateltavilta ennakkotietoja, joiden perusteella valitsin haastateltavat.</p> <p>Tutkimus on aineistolähtöinen ja tutkimusprosessi on lähtenyt liikkeelle aineiston keräämisellä, minkä jälkeen olen analysoinut keräämäni aineiston teemoittelun avulla. Haastattelut rakentuivat seuraavien teemojen ympärille: kuoroharjoitukset, yhteisöllisyys ja verkostoituminen, kokemukset ja uuden oppiminen, kuorotoiminnan vaikutus terveyteen, hyvinvointiin ja työhyvinvointiin sekä kuoronjohtajan merkitykseen. Aineistosta esiin nousseita tuloksia määrittelen työhyvinvoinnin, sosiaalisen pääoman ja me-hengen sekä yhteisöllisyyden näkökulmasta.</p> <p>Tulkintani mukaan Mukamas-kuoron toiminta vaikuttaa positiivisella tavalla kuorolaisten työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen koko Kielikampuksella. Mukamas-kuoro toimii myös verkostoitumispaikkana eri Kielikampukseen kuuluvien laitosten välillä. Yhteisöllisyyttä lisää se, että työntekijät tekevät yhdessä muutakin kuin vain työhön liittyviä asioita ja kuorossa välittyy yhteinen kuorohenki. Erityisesti kuoroharjoituksen fyysiset osuudet, kuten venyttely koetaan tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi istumatyötä tekevän kannalta. Kuoroharjoitusten säännöllisyys on tärkeää ja se auttaa myös työstä palautumisessa. Kuoroharjoitukset tuottavat energisoitumisen ja virkistymisen tuntemuksia. Tutkimustulosten perusteella voi päätellä, että kuorotoiminta on tärkeä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen vaikuttava tekijä.</p>	
Asiasanat – Kuoro, henkilökuntakuoro, kuorotoiminta, työhyvinvointi, hyvinvointi, yhteisöllisyys, sosiaalinen pääoma	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	4
2	MUKAMAS-KUORO – TUTKIMUSKOHTTEEN ESITTELY	6
3	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA	7
3.1	Tutkimuksia kuoroista	7
3.2	Työhyvinvointitutkimus Suomessa	11
3.3	Kuoro- ja kulttuuritoiminnan vaikutus työhyvinvointiin	14
4	TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET	17
4.1	Työhyvinvointi.....	17
4.2	Sosiaalinen pääoma ja me-henki	22
4.3	Yhteisöllisyys ja työyhteisö	24
5	TUTKIMUSASETELMA	27
5.1	Tutkimuskysymykset.....	27
5.2	Tutkimusmenetelmän valinta	27
5.3	Aineiston keruu	30
5.4	Aineiston analyysi	31
5.5	Tutkimusmenetelmän luotettavuus ja tutkimuseettiset kysymykset	32
5.6	Tutkijan rooli.....	34
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	36
6.1	Kuoroharjoitukset	36
6.2	Yhteisöllisyys ja verkostoituminen.....	40
6.3	Kokemukset ja uuden oppiminen.....	43
6.4	Kuorotoiminnan vaikutus terveyteen, hyvinvointiin ja työhyvinvointiin	46
6.5	Kuoronjohtajan merkitys	48
7	TULOSTEN TARKASTELU	50
8	PÄÄTÄNTÖ	56
	LÄHTEET	59

1 JOHDANTO

Maisterintutkielmani käsittelee kuorolaulun hyvinvointivaikutuksia työyhteisössä toimivassa kuorossa. Tutkin laadullisen menetelmän keinoin laulajien kokemuksia siitä, kuinka viikoittainen kuorotoiminta vaikuttaa heidän työyhteisöön ja työhyvinvointiinsa. Tutkimukseni on tapaustutkimus, jonka kohteena on Jyväskylän yliopiston Kielikampuksen Mukamas-kuoro. Viime vuosina eri kuoroja on käsitelty monissa opinnäytetöissä, sekä myös tieteellisissä artikkeleissa ja suurissa kuorotutkimuksissa. Myös joistakin työpaikkakuoroista on tehty opinnäytteitä. Tutkielmani suuntautuu vahvasti työhyvinvointiin ja nojaa osittain myös sosiologian puoleen. Etsin tutkielmallani vastauksia siihen, kuinka kuorolaiset kokevat kuorotoiminnan vaikuttavan sekä omaan hyvinvointiinsa ja työhyvinvointiinsa, että työyhteisöönsä. Mielestäni on erittäin mielenkiintoista selvittää sitä, kuinka kuorolaiset kokevat kuorotoiminnan vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin, yhteenkuuluvuuden tunteeseen tai muutoksiin sosiaalisissa suhteissa työpaikalla.

Aihe kumpuaa omista kokemuksistani Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen henkilökuntakuoron johtajana. Olen johtanut kyseistä kuoroa noin kahden vuoden ajan ja nähnyt sinä aikana, kuinka kuorolaiset ovat kehittyneet laulajina ja tutustuneet toisiinsa paremmin. Olen tehnyt havaintoja kuorosta ja koko toiminnan aikana on noussut esiin monia asioita, jotka kannustaneet itseäni kuoronjohtajana tekemään työtä sekä yksilön että työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Kokemukseni psykologian laitoksen henkilökuntakuoron parissa ovat antaneet itselleni vahvaa uskoa siitä, kuinka kuorotoiminta voi tukea yhteisöllisyyden muodostumista. Kuorojen tuottamasta sosiaalisesta pääomasta ja yhteisöllisyydestä on kirjoittanut esimerkiksi Markku T. Hyypä (2002; 2005; 2013). Tutkielmani avulla haluan tarkastella aihetta tieteellisten teorioiden ja aikaisempien tutkimusten avulla sekä laajentaa omaa ymmärrystäni kuorolaulusta, työhyvinvoinnista sekä henkilökuntakuoron toimintamallista. Pohjaan tutkielmani vahvasti Päivi Rauramon (2012) *Työhyvinvoinnin portaisiin*, jossa hän määrittelee viisi vaikuttavaa tekijää kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Rauramo on laatinut työhyvinvoinnin portaat Abraham Maslowin tarvehierarkiateorian pohjalta.

Työnantajat tukevat työhyvinvointia lisäävää toimintaa erilaisten rahoitusten avulla. Moni työnantaja järjestääkin erilaisia virkistyspäiviä ja työhyvinvointia lisäävää liikunta- tai

kulttuuritoimintaa. Suomessa käytössä oleva kulttuuriseteli on hieno osoitus siitä, kuinka kulttuuriharrastus koetaan työhyvinvoinnin yhdeksi tekijäksi. Kulttuuriseteli kannustaa kulttuurielämyksiin kuuntelijan tai katsojan roolissa, mutta mielestäni jopa tärkeämpää on päästä osalliseksi luovaa toimintaa. Harri Virolainen (2012) kertoo TYKY-toiminnan eli työkykyä ylläpitävän toiminnan olevan suomalainen innovaatio, jonka avulla pyritään lisäämään työikäisten työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Laajimmillaan TYKY-toiminta tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, jolla työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointia pyritään edistämään. (Virolainen 2012, 147-148). Maisterintutkielmallani haluan tuoda esille yhden tapausesimerkin siitä, millaisena kuorotoiminta ja sen vaikutukset koetaan työyhteisössä ja laulajien omassa työhyvinvoinnissa. Kuoro on paljon muutakin kuin vain laulamista. Erityisesti henkilökuntakuoron toiminnassa korostuvat sekä fyysiset, psyykkiset että sosiaaliset puolet.

Aihe on varsin ajankohtainen, ja viime vuosina työhyvinvointia on tutkittu monista eri teemoista ja näkökulmista. Viimeisimmästä sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (2014) teettämästä selvityksestä voidaan havaita, että työhyvinvoinnin tutkimus on suuntautunut koko ajan positiivisempaan suuntaan. Työstressin ja muun työpahoinvointiin viittaavan tutkimuksen sijaan tutkimushankkeet tähtäävät työhyvinvointia edistäviin teemoihin. Tutkimusten keskiössä on yhä enemmän positiivinen psykologia ja sen eri teorit. Kuorolaulu ja monet kuorot ovat viime vuosina olleet esillä myös monissa televisio-ohjelmissa. Kuorokilpailut, kuten kuorosota (2009) ja Suomen paras kuoro (2009 ja 2011) toivat monet kuorot tunnetuksi koko Suomen kansalle. Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutukset ovat ajankohtainen aihe, mistä viestii esimerkiksi erilaiset hankkeet, joilla pyritään selvittämään, kuinka suomalaisten hyvinvointia, tasa-arvoa ja osallistamista voidaan lisätä taiteen ja kulttuurin avulla.

Kuorotutkimuksen haasteena on saada objektiivista tietoa kuorolaulamisen vaikutuksista ihmiseen tai yhteisöön. Tutkimukset ovat usein haastattelututkimuksia, joissa haastateltavana ovat kuorolaiset itse. Tähän mennessä tehdyt tutkimukset antavat varsin subjektiivisen käsityksen kuoroharrastajien kokemuksista ja tuntemuksista. Kun tutkitaan kuorotoiminnan vaikutuksia yksilön ja yhteisön hyvinvointiin, täytyy ottaa huomioon myös lähtötilanne ennen kuoroa. Usein kuoroon valikoituu ihmiset, joilla on jo valmiiksi hyvät sosiaaliset taidot ja kiinnostusta kuorolauluun tai musiikkiin yleensä. Hyypän mukaan aiheellista onkin pohtia, kumpi oli ensin, kuoroon soveltuva luonne ja hyvä terveys vai kuoro, joka antaa hyvän terveyden? (Hyypä 2013,100.)

2 MUKAMAS-KUORO – TUTKIMUSKOHTTEEN ESITTELY

Mukamas-kuoro on Jyväskylän yliopiston kielikampuksella toimiva kuoro, jossa laulaa n. 10-15 kielikampuksen työntekijää. Kuoro harjoittelee yliopiston lukukausien aikana säännöllisesti kerran viikossa. Vuoden 2015 alussa perustetun Mukamas-kuoron kuoronjohtajana toimi tutkimusentekohetkellä musiikki- ja draamakasvatuksen opiskelija Katriina Mathlin. Kuoronjohtajan sanoin kuoron toiminta on kokonaisvaltaista taidekasvatusta, jonka tavoitteena on toimia taideterapeuttisena vastapainona työlle. Musiikillisen toiminnan keskiössä on etsiä ja löytää rentoa ja luonnollista äänentuottotapaa omalla taitotasolla, sekä kokeilla erilaista ohjelmistoa. Harjoituksiin voi tulla kuka tahansa kielikampuksen henkilökuntaan kuuluva ja musiikillisia pääsyvaatimuksia osallistumiseen ei ole. Toiminta suunnitellaan kuorolaisten ajatuksia ja toiveita kuunnellen. Toimintavuosiensa aikana Mukamas-kuoron ohjelmisto on ulottunut aina Mozartista räppiin, ja afrikkalaisesta kansanmusiikista jouluisiin säveliin asti. Mukamas-kuoro on esiintynyt Jyväskylän yliopiston tilaisuuksissa sekä Jyväskylän yliopiston henkilökuntakuorojen yhteisissä joulu- ja kevätkonserteissa.

Kielikampus on Jyväskylän yliopiston *kielikeskuksen, kieli- ja viestintätieteiden laitoksen, Soveltavan kielentutkimuksen keskuksen ja opettajankoulutuslaitoksen kielipedagogiikan asiantuntijoiden yhteishanke*, jonka tehtävänä on kehittää ja uudistaa kielenopetusta, kielen ja kielenkäytön tutkimusta sekä kielikoulutusta ja kielipolitiikkaa. Kielikampus on kansallisesti ja kansainvälisesti ainutkertainen osaamiskeskittymä, joka tekee yhteistyötä myös muiden yliopistojen kanssa mm. erilaisten tapahtumien ja seminaarien merkeissä.

Mukamas-kuoro on yksi Jyväskylän yliopiston henkilökunnan kuoroista. Viime vuosina Jyväskylän yliopistoon on perustettu useita kuoroja, jotka koostuvat yliopiston henkilökunnasta tai opiskelijoista. Jyväskylän yliopiston kulttuuritoimikunta on vaikuttanut osaltaan kuorojen perustamiseen ja se tukee kuoroja toiminta-avustuksilla. Jyväskylän yliopiston kulttuuritoimikunta pyrkii lisäämään yliopistoväen yhteenkuuluvuutta, kampukseen liittyvää ympäristötietoisuutta sekä aktiivisuutta oman ympäristön kehittämisessä ja kulttuuriperintömme säilyttämisessä. Toimikunta edistää sekä henkilökunnan että opiskelijoiden kulttuuriharrastuksia ja yliopistoyhteisön hyvinvointia. Kulttuuritoimikunta järjestää kulttuuritapahtumia ja -matkoja yliopistoyhteisöön kuuluville sekä tarjoaa yliopiston henkilökunnalle ja opiskelijoille esimerkiksi erilaisia kädentaitoja kehittäviä kursseja.

3 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Tässä kirjallisuuskatsauksessa esittelen aikaisempia tutkimuksia aiheeseeni liittyen. Kuorotutkimuksen kentältä olen valinnut viime vuosien merkittävimpien kuorotutkimusten rinnalle myös esittelyyn myös muutamia pro gradu –tutkielmia ja opinnäytetöitä, joista käy ilmi Suomen kuorokentän monipuolisuus. Kuorotutkimusten lisäksi esittelen myös aiheeni kannalta oleellisia tutkimuksia työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia on tutkittu ja mitattu viime vuosina laajasti eri näkökulmista ja teemoista. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksestä vuodelta 2014 käy ilmi kaikki vuosina 2010-2013 tehdyt työhyvinvoinnin tutkimukset. Satojen tutkimusten listauksesta olen valinnut esittelyyn ne näkökulmat, jotka ovat lähellä omaa tutkielmaani. Lopuksi esittelen myös muutaman tutkimuksen ja kyselyn kuoro- ja kulttuuritoiminnan vaikutuksista työhyvinvointiin.

3.1 Tutkimuksia kuoroista

Vaikka kuoroharrastus on suomessa erittäin runsasta, kuorotutkimus on kuitenkin Louhivuoren & Salmisen (2005) sanoin vielä lapsen kengissä. Vuonna 2005 kuoroja on arvioitu olevan Suomessa noin 3000 ja luku nousee vieläkin suuremmaksi, kun siihen lisätään koulujen kuorot. Onko kuorolaulu jo niin tuttu ja yleinen harrastus, että sen taustoja ei ole koettu tarpeelliseksi selvittää? Tai eikö kuorotutkimusta pidetä yleisesti tutkijoiden keskuudessa tarpeeksi kiinnostavana? Musiikin tutkimuksen kannalta kuorolaulu on kuitenkin mitä hedelmällisin aihe. Jo suuresta harrastajien määrästä voidaan päätellä, että kuorolaulu tarjoaa harrastajille jotakin merkityksellistä. Se on myös edullinen harrastus, jonka voi aloittaa milloin vain. Sekä suomalaiset että kansainväliset kuorotutkimustulokset kuoron merkityksistä ovat olleet pääosin yhdenmukaisia.

Vuonna 2005 Jukka Louhivuori & Veli-Matti Salminen toteuttivat suuren kuorokyselyn, jossa 879:lle suomalaiselle kuorolaulajalle lähetettiin yksityiskohtainen kyselylomake koskien kuorolaulua ja sen eri osa-alueita. Kuorolaulun lisäksi kysymyksillä selvitettiin vastaajien yhteiskunnallista ja sosiaalista aktiivisuutta. Vastauksia saatiin noin 500 ja ne edustivat seitsemää eri kuorotyyppiä; sekakuoro, mieskuoro, naiskuoro, nuorisokuoro, seniorikuoro, kirkkokuoro ja gospel-kuoro. Kyselyn mukaan kuoroharrastuksessa koetaan tärkeäksi laulutaidon kehittyminen ja musiikilliset seikat, mutta toinen tärkeä piirre kuoroharrastuksessa on kuoron kautta saadut sosiaaliset suhteet. Lähes 70% tutkimukseen vastaajista kertovat, että

ystävät ja ikätoverit ovat vaikuttaneet kuoroharrastuksen aloittamiseen ja ikätovereilla on huomattavasti suurempi merkitys kuoroharrastuksen aloittamiseen kuin perheenjäsenillä. Kuorolaulu lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Laulaessa koetaan voimakkaita tunne-elämyksiä ja ympäröivä maailma unohtuu helposti. Kuorolaulun koetaan myös vähentävän stressiä ja rentouttavan työelämän kovien paineiden keskellä. (Louhivuori & Salminen 2005.)

Louhivuoren & Salmisen kuorokysely toteutettiin vuonna 2005 myös Etelä-Afrikassa. *Singing together* -tutkimuksessa Louhivuori, Salminen & Lebaka (2005) vertailivat suomalaisten ja etelä-afrikkalaisten kuoroharrastajien kokemuksia kuorolaulusta, kuoroon liittymisestä ja kuorolaulun vaikutuksista heidän elämäänsä. Tutkimustulokset osoittavat, että sosiaaliset suhteet kuorossa koetaan muita vastaavia ryhmiä tärkeämmiksi. Laulajat kertovat voivansa jakaa ja keskustella henkilökohtaisista asioista, ja kuoron sisällä koetaan vahvaa yhteisöllisyyttä. Kuoro tarjoaa luonnollisen ja turvallisen ympäristön luoda ihmissuhteita ja verkostoja, sekä keskustella ja jakaa yhteisiä arvoja. Tutkimuksessa ei havaittu suurta eroa suomalaisten ja etelä-afrikkalaisten vastaajien välillä, mutta havaittavissa on kuitenkin kulttuuriset piirteet ja tyylit vastata kysymyksiin. Introverteiksi oletetut suomalaiset ovat vastanneet Likert-asteikolla pääosin alempia tuloksia kuin ekstrovertteinä pidetyt etelä-afrikkalaiset. Tutkijoiden mukaan tämä ei kuitenkaan vaikuta tutkimustuloksiin merkittävällä tavalla. (Louhivuori, Salminen & Lebaka 2005.)

Briteissä on tutkittu kuorolaulua ja kuorotoimintaa erityisesti terveyden ja terveysvaikutusten näkökulmasta. Stephen Clifin (2008) johtamassa laajassa tutkimusprojektissa oli mukana kuorolaulajia Saksasta, Englannista ja Australiasta. Kaiken kaikkiaan tutkimukseen osallistui 1124 laulajaa 21 kuorosta. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja vastausprosentti oli 61%. Luotettavuuden lisäämiseksi terveyden määrittelyssä käytettiin perustana Maailman Terveysjärjestö WHO:n laatimia määritelmiä. Kyselylomakkeella pyrittiin saamaan vastauksia kuorolaulun fyysisiin, psykologisiin ja sosiaalisiin hyötyihin. Tutkimus osoittaa, että kuorolaulusta on terveydelle hyötyä sekä psyykkisessä, fyysisessä, että sosiaalisessa yhteydessä. Terveys- ja hyvinvointivaikutukset eivät ole tutkijoiden mukaan kuitenkaan yllättäviä, ottaen huomioon sen, että kuorolaulu on vapaaehtoista toimintaa, johon ihmiset osallistuvat jo lähtökohtaisesti rakkaudesta musiikkiin ja sen tuottaman mielihyvän takia. (Clift ym. 2008, 3-12.)

Suomessa on paljon erilaisia kuoroja ja ne voidaan luokitella eri kuorotyyppeihin esimerkiksi laulajien iän tai sukupuolen perusteella. Seuraavaksi esittelen muutamia eri kuorotyypeistä tehtyjä opinnäytetöitä. Katriina Vesalainen (2017) tutki pro gradu -tutkielmassaan jyvaskyläläisen lapsi- ja nuorisokuoro Vox Aurean (aiemmin Jyvaskylän musiikkiluokkien A-kuoro) laulajien kokemuksia kuorolaulun vaikutuksista elämäänsä. Tutkimuksessa Vesalainen haastatteli kuoron nykyisiä ja entisiä laulajia. Tuloksissa kuoron todetaan tuottavan sosiaalista pääomaa. Kuoro opettaa laulajilleen yhteistyötaitoja, heittäytymistä sekä pitkäjänteistä ja kurinalaista työskentelyä. Nämä taidot ovat hyödyksi monessa elämänvaiheessa ja kannustavat laulajia osallistamaan ja yhteisölliseen tekemiseen myös kuoron jälkeen. (Vesalainen 2017.) Myös Maija-Liisa Hyppönen (2009) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan Vox Aurea -kuoron laulajien kokemuksia kuorosta ja todennut kuorolaulun opettavan laulajilleen paljon muutakin kuin vain laulamista ja musiikkia (Hyppönen 2009). Lapsi- ja nuorisokuorotutkimuksista nousi esiin myös Anna Matvejeff-Haapaniemen (2015) opinnäytetyö Tapiolan kuorosta, joka käsittelee kuoroa sosiaalisten taitojen kehittäjänä (Matvejeff-Haapaniemi 2015). Näiden tutkimusten perusteella voidaan päätellä, että jo lapsi- ja nuorisokuorosta lähtien kuoro koetaan vahvana perustana yhteisöllisyyden ja sosiaalisten suhteiden muodostumiselle sekä sosiaalisten taitojen kehittämiseksi.

Marjaana Martin (1993) on selvittänyt pro gradu -tutkielmassaan naiskuoroharrastuksen merkityksiä laulajille. Janne Salmenkankaan (2010) tapaustutkimus Jyvaskyläläisestä Musica -kuorosta osoittaa, että kuorossa solmitut ystävyysuhteet ovat vahvoja, vaikka niiden merkitys ei ole muualla solmittuja suhteita merkittävämpi. Kuorossa voidaan keskustella hyvinkin henkilökohtaisista asioista, kuten mielenterveydellisistä ja taloudellisista asioista tai ihmissuhteista. Osa kertoi myös negatiivisista kokemuksista, jotka liittyivät ulkopuoliseksi jäämisen tunteeseen tai erimielisyyksiin sähköisten viestintäkanavien käytössä. Tavanomaista on myös se, että kuorossa syntyy parisuhteita ja siellä koetaan vahvoja tunteita. (Salmenkangas 2010.) Kristiina Vähäkangas (2002) taas on esitellyt pro gradu -tutkielmassaan näkökulmia kuoron dynamiikkaan ja rakenteisiin. Tapaustutkimuksen kohteena on helsinkiläinen sekakuoro Kampin laulu. (Vähäkangas 2002.)

Suomessa on tehty tutkimusta myös seniorikuoroista. Louhivuori, Siljander, Luoma & Johnson (2012) ovat tutkineet seniorikuorolaulajien sosioekonomisia taustoja sekä heidän kokemaansa hyvinvointia ja terveyttä suhteessa muihin saman ikäisiin suomalaisiin.

Tutkimukseen osallistuneiden seniorikuorojen joukossa on muita kuorotyyppejä enemmän mieskuoroja, mutta seniorimiesten kuoroinnokkuuteen ei ole kuitenkaan löytynyt selvää syytä. Muihin suomalaisiin verrattuna seniorikuorolaulajista suurempi osa elää avo- tai avioliitossa ja ovat myös selkeästi korkeammin koulutettuja kuin suomalaiset yleensä. Nämä seikat selittävät osaltaan kuorolaulajien hyvinvointia ja terveyttä. Tutkimustulosten mukaan seniorikuorolaiset ovat vastaavaan ikäryhmään verrattuna tyytyväisempiä omaan elämänlaatuunsa, hyvinvointiinsa, terveyteensä ja kykyynsä selviytyä ympäristön kanssa. Kuoro on vaativa harrastus, mikäli ajatellaan fyysistä ja kognitiivista rasittavuutta. Harjoitukset kestävät tyypillisesti 2-3 tuntia ja lähes koko harjoituksen ajan tarvitaan aktiivista kehon käyttöä ja hengitystekniikkaa. Usein lauletaan myös seisten. Kuorolaulussa kognitiivisia taitoja tarvitaan mm. kuoronjohtajan ohjeiden seuraamiseen, tekstien ja stemmojen muistamiseen sekä oman äänen hallintaan ja sen suhteuttamiseen muuhun kuoroon. Kuoron sosiaaliset suhteet ovat myös merkittäviä seniorikuoroissa. Kuoron tuoma tukiverkosto on tärkeä erityisesti yksin asuville. Tutkimuksen tulokset eivät ole aivan yksiselitteisiä, ja jotta saataisiin luotettavampi ja monipuolisempi kuva kuorolaulun ja elämänlaadun suhteesta, tulisi taustamuuttujat vakioida. (Louhivuori ym. 2012.)

Kuorolaulun positiivisia vaikutuksia hehkuttaviin tutkimuksiin tutustuessa herää kuitenkin kysymys tutkimusten luotettavuudesta ja siitä, voiko asialla olla käänköpuolensa. Samaa pohtivat myös Kreuzer & Brünger (2012), jotka selvittivät tutkimuksessaan negatiivisia kokemuksia kuorolaulusta. Laajaan tutkimukseen vastasi 3656 kuorolaulajaa. Kyselyyn vastanneiden mukaan negatiiviset kokemukset kuorosta liittyvät kuoron sisäiseen vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin suhteisiin sekä esteettiseen ja musiikilliseen puoleen. Negatiivisiksi kokemuksiksi koettiin esimerkiksi kuoronjohtajan tai toisten kuorolaisten esittämät kommentit omasta lauluäänestä. Hyvältä kuoronjohtajalta vaaditaan musiikillisen osaamisen lisäksi myös johtamistaitoa, mikä edellyttää sitä, että kuoronjohtajalla tulee olla realistiset odotukset kuorostaan. Kuoronjohtajan liian suuret odotukset ja puutteelliset johtamistaidot ovat myös osasy syy negatiivisten kokemusten syntymiseen. (Kreuzer & Brünger 2012.) Kuorotutkimuksesta esitetty myös kritiikkiä. Hyökkäys muistuttaa, että monessa kuorotutkimuksessa todetaan kuorolaisten kyllä nauttivat kuorotoiminnasta. ”Musta tuntuu kivalta” –tyyppisten tutkimusten huono puoli on kuitenkin se, että tulos saattaa perustua kuorolaiseksi valikoitumiseen. Ne, jotka joilla on negatiivisia kokemuksia kuorosta tai jotka ovat sairastuneet, ovat luultavasti jo lähteneet kuorosta silloin, kun tutkimuksia toteutetaan.

Ollaan siis kysymyksen edessä siitä, kumpi oli ensin, kuoroon sopiva luonne ja hyvä terveys vai kuoroharrastus, joka tuottaa niitä? (Hyyppä 2013, 100.)

3.2 Työhyvinvointitutkimus Suomessa

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut olemassa jo päälle sata vuotta, mutta sen painopisteet ovat vaihdelleet ajan myötä (Manka & Manka 2016). Työhyvinvointi on ollut viime aikoina suosittu tutkimuskohde, ja erilaiset työolobarometrit ja työhyvinvointikysymykset ovat myös paljon esillä mediassa. Yritykset ja työnantajat tähtäävät tavoitteisiin ja tuloksellisuuteen, mutta ilman työkykyisiä ja hyvinvoivia työntekijöitä päämääriä on vaikeaa saavuttaa. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) on julkaissut vuonna 2014 selvityksen työhyvinvointia koskevista tutkimuksista, jotka on tehty vuosina 2010-2013. Laajan selvityksen laatimiseen ovat osallistuneet Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergosin työhyvinvoinnin tutkimusryhmän asiantuntijat. Työhyvinvoinnin tutkimukset keskittyvät usein tarkastelemaan tietyn ammattiryhmän työhyvinvointia, alojen välistä vertailukelpoista tutkimustietoa on olemassa vähemmän. Vaikuttaa siltä, että selvityksen aikana tehdyissä tutkimuksissa on keskitytty terveydenhuolto- ja opetusalan työntekijöihin. Yleisesti koko väestön hyvinvointia ja työhyvinvointia mitataan muun muassa Työolobarometrissä ja Työ- ja terveys Suomessa -tutkimuksissa. Myös EU tuottaa tutkimustietoa eri jäsenmaiden työoloihin ja hyvinvointiin liittyen. Lisäksi eri alojen työhyvinvointia kuvaavia selvityksiä tuottavat työmarkkinajärjestöt, kuten Akava, SAK ja STKK. Kunta-alalla sekä valtion ja kirkon työntekijöillä ovat myös omat työhyvinvointikyselynsä. (STM 2014.)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä nousi esiin yhteensä 22 teemaa, jotka ovat olleet tutkimuksen kohteena vuosina 2010-2013. Tutkimusteemoja olivat mm. työolot ja siihen liittyvät tekijät, työn ja muun elämän suhde, työstressi ja -uupumus, työterveyteen liittyvät asiat, työorganisaatio ja tuloksellisuus sekä esimiestyö ja sosioekonomiseen taustaan liittyvät seikat. Näistä teemoista työuupumus, työstressi, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteydet ovat olleet olennaisia tutkimusaiheita. Selvityksessä kerrotaan työhyvinvointitutkimuksen haasteena olevan tutkimustiedon vähäinen leviäminen työpaikoille. Tietokannat, joissa tutkimustuloksia julkaistaan, eivät ole kenen tahansa käytössä, ja lisäksi tutkimuksissa nousee esiin melko vähän konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Erilaisilla hankkeilla pyritään kuitenkin tuomaan

tutkimustietoa käytännön tasolle. Työhyvinvoinnin tutkimuksessa stressin, uupumuksen ja kuormittuneisuuden teemat ovat osittain muuttuneet positiivisempaan suuntaan kohti voimavarojen tutkimusta. Työhyvinvointitutkimusten taustaviitekehyksenä on entistä enemmän positiivinen psykologia ja sen eri teorit. Uusina tutkimusteemoina näkyvät nykyisin myös eettinen kuormittavuus, työhyvinvointiteknologioiden tutkimus sekä taidelähtöiset työhyvinvoinnin kehittämishankkeet. (STM 2014.) Seuraavaksi esittelen tutkimuksia työhyvinvointiin liittyen sekä tutkimushankkeita, joilla työhyvinvointia on pyritty Suomessa edistämään.

Työhyvinvointi kytkeytyy vahvasti ihmissuhteiden toimivuuteen, sosiaalisiin suhteisiin ja niiden laatuun. Työhyvinvointi on koko työyhteisön asia, sillä yksittäisten työntekijöiden hyvinvointi tai pahoinvointi tarttuu helposti myös ympäristöön. Tuula Oksanen (2009) selvitti tutkimuksessaan työyhteisön sosiaalisen pääoman yhteyttä työntekijöiden terveyteen. Työssä käyvä väestö viettää merkittävän suuren osan valveaikaajastaan työyhteisössä, mutta aihetta on tutkittu verrattain vähän. Oksanen tutkimukseen osallistui 2000-luvun alussa lähes 50 000 kuntatyöntekijää. Sosiaalista pääomaa mitattiin tutkimuksessa kehitetyllä kyselyyn perustuvalla sosiaalisen pääoman mittausmenetelmällä. Terveyttä mitattiin kysymyksellä koetusta terveydestä. Analyysissä otettiin huomioon vain henkilöt, jotka kokivat lähtötilanteessa terveytensä hyväksi ja joilla ei ollut aikaisempaa diagnosoitua tai lääkehoitoa vaatinutta masennusta. Neljän vuoden ajan jatkuneessa seurannassa kävi ilmi, että jatkuvasti vähäinen tai vähenevä yksilön sosiaalinen pääoma työssä lisäsi riskiä koetun terveyden heikkenemiseen niillä työntekijöillä, jotka eivät vaihtaneet seurannan aikana työpaikkaa ja jotka kokivat seurannan alussa terveytensä hyväksi. Itseraportoidun lääkärin toteamuksen ja masennuslääkeostojen perusteella matalaan sosiaaliseen pääomaan liittyi 20-50% suurempi todennäköisyys sairastua masennukseen. Tutkimuksen perusteella korkea sosiaalinen pääoma työpaikalla saattaa vaikuttaa edullisesti työntekijöiden kokemukseen terveydestään. Työntekijöiden sosiaalista pääomaa olisi siis tärkeää edistää kannustamalla toimintaan, joka lisää suvaitsevaisuutta, luottamusta ja vastavuoroisuutta sekä työntekijöiden kesken, että työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Oksanen 2009.)

Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos on julkaissut vuonna 2013 oppaan työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Työelämämme on voimakkaassa myllerryksessä ja julkista keskustelua leimaa negatiivisuus ja ongelmakeskeisyys. Julkisen keskustelun perusteella syntyy helposti käsitys, että asioihin ei

voi ollenkaan vaikuttaa. Opas hakemaan vastausta siihen, mistä yhteisöllisyys työpaikalla syntyy, kuka siitä hyötyy ja kuinka työpaikalla itse kukin voi siihen vaikuttaa. Julkaisu on osa Työurien jatkamisen tuki (JAMIT) -hanketta. Sosiaalinen pääoma työpaikoilla syntyy yhdessä tekemisestä ja jaetuista kokemuksista. Sen kehittyminen edellyttää aktiivista toimintaa ja vastavuoroisuutta. Yhteisöllisyydestä työpaikalla hyötyvät sekä työnantaja että työntekijät. Työntekijöihin liittyvä pääoma on aineetonta pääomaa, joka voidaan jakaa kolmeen osaan: toimivat rakenteet, kuten työnteon tavat ja sananvalta, sosiaalinen pääoma, joka syntyy sekä esimiesten että työntekijöiden välisistä toimivista suhteista ja psykologinen pääoma, joka koostuu työntekijän omista asenteista ja henkisestä hyvinvoinnista. Aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä on uskottu olevan tulevaisuudessa 50-90% vaikutus organisaation tulokseen. Kun taas aineellisen pääoman kehittämällä ja tehokkaalla käytöllä vaikutuksen uskotaan olevan vain 10-50%. Hyvän yhteishengen vallitessa työntekijät uskaltavat yrittää, mutta myös epäonnistua. Tämä on edellytys innovatiiviselle toiminnalle. Yhteisöllisyyden yhteydessä on alettu puhua myös työyhteisötaidoista. Työyhteisötaidot ovat osaamisen laji, jossa ikään kuin ylitetään pelkästään omaan työrooliin liittyvät odotukset. Työyhteisötaidot vaativat yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ja ne ilmenevät yhteistyötä edistävänä toimintana, kuten auttamisena, reiluutena ja haluna toimia yhteisen hyvän vuoksi, pikkuasioista valittamatta. Organisaatiotasolla työyhteisötaidot liittyvät kuitenkin usein vapaaehtoiseen toimintaan ja osallistumiseen, josta ei makseta palkkaa. (Manka & Larjovuori 2013.)

Työhyvinvointi vaikuttaa olevan myös suosittu aihe opinnäytetöissä ja maisterintutkielmissa. Teija Harju (2017) on kartoittanut maisterintutkielmassaan yliopistotyöhön liittyviä julkisia työhyvinvointitutkimuksia. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on analysoitu ja arvioitu kymmenen jäsenkyselytutkimusta, joissa tuodaan esille Suomen yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä päälinjoja ja haasteita. Viime vuosina tehtyjen tutkimusten tarkastelun jälkeen voidaan todeta, että yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvoinnissa olisi paljonkin parantamisen varaa ja puutteita. Kirjallisuuskatsauksessa esiteltyjen tutkimusten mukaan yliopistojen työntekijät kokevat työuupumusta ja stressiä. Korjaaviksi toimenpiteiksi ehdotetaan erityisesti henkilöstömäärän lisäystä ja kannustusta esimiestasolta. Myös epävarmuustekijät liittyen työhön ja työsuhteeseen aiheuttavat työstressiä ja ongelmia. (Harju 2017.)

3.3 Kuoro- ja kulttuuritoiminnan vaikutus työhyvinvointiin

Omaa tutkimusasetelmaani lähinnä oleva kuorotutkimus on väitöstutkimus, jossa Alta Van As (2009) selvitti kuorotoiminnan vaikutuksia etelä-afrikkalaisten Absa-pankkien työyhteisöissä. Tutkimuksen avulla etsittiin vastausta siihen, miten kuoro voi toimia muutoksen ja tiiminrakentamisen edistäjänä yritysympäristössä, kuten pankkimaailmassa. Absa-pankkien konttoreihin perustettiin omia kuoroja, jotka kilpailivat keskenään *Absa Internal Choir Competition* –kilpailussa. Kuorotoiminnan tavoitteena oli lisätä yhteisöllisyyttä tuomalla yhteen eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevia työntekijöitä. Tutkimukseen osallistuneet laulajat huomasivat, että erilaisten kieli- ja kulttuuritaustojen huomioimisen sijaan kuorossa syntyi uusia ystävyysuhteita, kun yhdessä laulaessa etniset taustat unohtuivat. Raportista käy ilmi, että laulamalla on monenlaisia vaikutuksia. Laulaminen parantaa keuhkojen toimintaa ja hengitystä, vapauttaa endorfiineja, vahvistaa immuunijärjestelmää sekä rentouttaa ja vähentää stressiä. Kuorolaulaminen lisää sosiaalisia suhteita ja muuttaa käsityksiä muista ihmisistä. Kuorotoiminnan lisäksi Absa-pankkien kuoroille sävellettiin projektin aikana vuosittain oma kappale, jonka lyriikat vahvistavat yhtiön humanisia arvoja ja tavoitteita; yhteisöllisyyden ja tiimityöskentelyn rakentamista, kulttuurista ja kielellistä moninaisuutta sekä ylpeyttä omasta työstä ja koko yhtiöstä. Projektin avulla kuorotoiminta ja musiikkikasvatus on tuotu osaksi pankkimaailmaa; ympäristöön, jossa ei perinteisesti tehdä musiikkia näin järjestäytyneesti. Tulokset ovat olleet erittäin positiivisia ja projektilla on ollut suuri yhteiskunnallinen merkitys Etelä-Afrikassa, jonka lähihistoriaa värittävät rikollisuus, rotuerottelu ja rasismi. (Van As 2009.)

Kulttuuritoiminnan vaikutuksista työhyvinvointiin on olemassa yhä enemmän tutkimustietoa. Tuisku ym. (2012) selvittivät kyselytutkimuksessaan terveydenhuollon ammattilaisten kokemuksia kulttuuritoiminnan vaikutuksista hyvinvointiinsa. Tutkimuksessa käsiteltiin sekä aktiivisen että passiivisen kulttuuriharrastuksen vaikutuksia ja eroteltiin ne toisistaan. Aktiivisella kulttuuriharrastuksella tarkoitetaan toimintaa, jossa itse ollaan mukana toteuttamassa luovaa toimintaa. Näitä ovat esimerkiksi kirjoittaminen, musiikin ilmentäminen tai säveltäminen, visuaalisten taiteiden tuottaminen, näytteleminen tai tanssiminen. Passiivisessa kulttuuriharrastuksessa ollaan vastaanottajan roolissa ja toiminnan muotoja ovat esimerkiksi musiikin kuuntelu, teatterin tai elokuvan katsominen, lukeminen tai taidenäyttelyssä käynti. Tulosten perusteella voidaan todeta, että viikoittainen kulttuuriharrastus on yhteydessä työhyvinvointiin. Kulttuuriaktiviteetit korreloivat luovan

työskentelymoodin ja henkilökohtaisten saavutusten kanssa, mikä edesauttaa työhön sitoutumisessa. Tutkimuksessa tarkasteltiin konkreettisia ja käytännöllisiä näkökulmia luovan toiminnan käyttämisestä työssä ja vapaa-ajalla. Tuloksissa nousee esiin myös kysymys siitä, voidaanko työpaikan yhteiskunnallista voimaa ja vaikuttavuutta lisätä yksittäisten työntekijöiden luovalla vapaa-ajan toiminnalla. Tämä voisi tuoda myös uusia näkemyksiä sosiaaliseen pääomaan työpaikoilla ja siten kehittää organisaatioita kohti luovaa työskentelyä. Suomessa on vuodesta 2009 asti ollut käytössä esimerkiksi kulttuuriseteli, jolla pyritään lisäämään työntekijöiden kulttuuriaktiiviteettejä vapaa-ajalla. (Tuisku ym. 2012.)

Kaisa Halmemies (2017) on tehnyt kyselytutkimuksen kuorolaulusta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kyselytutkimuksen kohteena oli kaksi hänen johtamaansa kuoroa, jotka molemmat ovat työpaikkakuoroja. Toinen kuoroista on Keski-Suomen sairaanhoitopiirin työntekijöiden kuoro *Rytmihäiriö* ja toinen erään muun yrityksen lauluryhmä. Kyselyyn vastasi yhteensä 27 laulajaa. Kysymyksillä kartoitettiin laulajien motiiveja laulaa kuorossa, kokemuksia kuoroharrastuksen vaikutuksesta hyvinvointiin ja työhyvinvointiin sekä työkavereiden kanssa laulamisen etuja tai haittoja ja huippuhetkiä tai ikäviä kokemuksia kuorossa. Lisäksi selvitettiin myös sitä, mikä kuorolaulussa heidän mielestään on tärkeintä sekä mikä merkitys kuoronjohtajalla on kuorossa viihtymiseen. Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat kuorolaulun vaikuttavan yleiseen hyvinvointiinsa positiivisella tavalla. Lisäksi 85% vastanneista ilmoittivat yhdistävänsä kuoroharrastuksen työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen työpaikalla. Kyselyyn vastanneiden mukaan kuoro tarjoaa mahdollisuuden virkistäytymiseen ja työstä palautumiseen. Kuorossa myös tutustuu paremmin työkavereihin ja luo uusia kontakteja. Moni osallistuja mainitsi, että *Rytmihäiriö*-kuoron kohdalla kuorotoiminta lisää yhteenkuuluvuudentunnetta yli sairaalan osastorajojen. Kuoron esiintymiset tuottavat iloa sekä laulajille että kuulijoille, ja työpaikan omasta kuorosta koetaan ylpeyttä. Työpaikkakuorojen toiminta on usein virkistystoimintaa ja keskiössä on silloin yhdessä tekeminen ja musisoinnista nauttiminen. Kuoronjohtajan musiikillinen ammattitaito on tärkeää, mutta kuoronjohtajan tehtävä on Halmemiehen mielestä myös viihdyttää ja toimia kuorossa positiivisen hengen luoja. (Halmemies 2017.)

Linne Sjöblom (2016) tutki maisterintutkielmassaan työpaikkakuorossa laulavien kokemuksia työpaikkakuoron vaikutuksesta työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen tapauksena oli helsinkiläinen työpaikkakuoro ja aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla. Haastateltavat kertoivat kuorotoiminnan olevan yhteydessä sekä työhyvinvointiinsa että yhteisöllisyyteen

työpaikalla. Kuoroon liityttiin mielenkiinnosta hauskan kuuloista toimintaa kohtaan, sekä sen takia, että harjoituksiin oli helppo mennä, kun ne pidettiin työpaikalla ja pääsyvaatimuksia musiikin suhteen ei ollut. Moni koki saaneensa kuoron avulla poistettua kouluaikeisten laulukokeiden aiheuttamia traumoja. Haastateltavat mainitsivat työpaikkakuoro-harrastuksessa tärkeimmiksi asioiksi kehittymisen ja uuden oppimisen, laulamisen, onnistumisen, kuorosta tulevan hyvän olon tunteen ja siellä olevat ihmiset. (Sjöblom 2016.) Sjöblomin maisterintutkielma on tutkimusasetelmaltaan ja aiheeltaan lähes identtinen omaani verrattuna. Tutkimuksessa on saatu monipuolisia tuloksia teemahaastattelun avulla ja ne osoittautuvat samansuuntaisiksi kuin muutkin kuorotutkimukset.

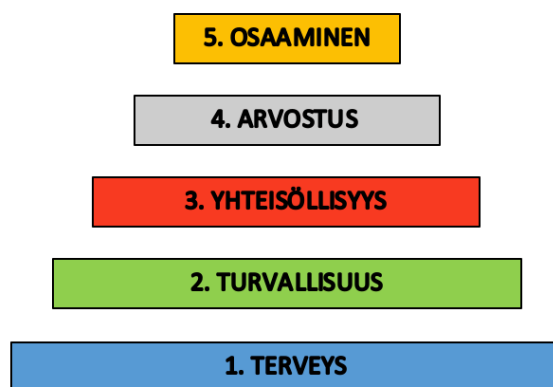
Elina Jahkola (2015) selvitti opinnäytetyössään laulajien kokemuksia lauluharrastuksen vaikutuksista hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Tutkimuksessa haastateltiin neljää henkilöä, jotka harrastavat yksinlaulua laulunopettajan johdolla. Tuloksissa korostuu laulamiseen liittyvät kokemukset henkilökohtaisella tasolla, mutta myös sosiaalinen vuorovaikutus opettajan kanssa on tärkeää. Kaikki haastatellut kertovat laulamisen lisäävän hyvinvointia sekä fyysisellä että psyykkisellä tavalla. Laulutunneilta on haettu omaa aikaa ja onnistumisen kokemuksia, ilman liian kokeita vaatimuksia tai paineita. Laulaminen on vaikuttanut positiivisella tavalla myös terveydellisiin seikkoihin, kuten astmaan tai rytmihäiriöihin. Äänenkäytön tekniikan ja hengitystekniikan oppimisesta on koettu olevan hyötyä myös työelämässä. Ääni ei rasitu työssä niin paljon, kun on käytössä laulamisen kautta opittu oikeanlainen hengitystekniikka ja äänenkäyttötapa. Laulutunneilla opittu hengittäminen ja siihen keskittyminen ovat myös olleet avuksi tilanteissa, joissa itseään pitää rauhoittaa. (Jahkola 2015.)

4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET

Tutkimusaineistosta nousi vahvasti esiin työhyvinvointi, sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys. Nämä käsitteet yhdessä muodostavat tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen, jonka valossa käsittelen tutkimusaineistoani. Työhyvinvointi, sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys liittyvät vahvasti toisiinsa, eikä esimerkiksi työhyvinvoinnista voida puhua kokonaisvaltaisesti ilman, että yhteisöllisyyttä tai sosiaalista pääomaa otettaisiin huomioon. Edellisessä luvussa esittelemissäni kuorotutkimuksissa nousee lähes poikkeuksetta esiin sosiaalinen pääoma ja kuorolaulun rooli sen muodostumisessa. Työhyvinvoinnin suhteen Manka & Manka (2016) nostavat sosiaalisen pääoman rinnalle myös rakennepääoman ja psykologisen pääoman käsitteet.

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin alalla tunnettu kouluttaja ja asiantuntija, Päivi Rauramo (2012) on kirjoittanut *Työhyvinvoinnin portaat* -teoksen, jossa hän esittelee viisi työhyvinvointiin vaikuttavaa askelta. Teoksen rinnalle on julkaistu myös työkirja, jonka tehtävien avulla työhyvinvointia voi pohtia omassa työssään. Työikäinen ihminen viettää merkittävän osan valveillaoloajastaan työn parissa ja osana työyhteisöä, joten työn voidaan sanoa olevan olennainen osa ihmisen elämää ja hyvinvointia. Toimeentulon lisäksi työ rytmittää elämää sekä tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Usein yksityiselämään vaikuttavat tekijät, kuten ihmissuhteet, taloudelliset tilanteet ja elämäntavat heijastuvat myös työhön. Työhyvinvointia on siis vaikeaa erottaa muusta hyvinvoinnista. Hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat henkilökohtainen asia ja kokemus, joka jokaisella on oikeus määritellä omalla tavallaan. Rauramon porrasjaottelu perustuu Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään motivaatioteoriaan sekä ihmisen tarvehierarkiaan perustuvaan malliin, joka on edelleen käyttökelpoinen. Maslowin viiden portaan tarvehierarkiamalli koostuu fysiologisista perustarpeista sekä turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Rauramo on nimennyt portaat osin uudelleen työelämään sopivin käsittein, joita ovat: *terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen*. (Rauramo 2012, 10-11.) Seuraavassa kaaviossa on kuvattu tarvehierarkiamallin portaat. Mikäli alemmat askelmat ovat epätasapainossa tai puutteellisia, on hankalaa keskittyä ylempien askelmien vaatimuksiin.



KAAVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2012.)

Terveyden perusedellytyksenä on elämän perustarpeiden tyydyttäminen. Perustarpeita ovat tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, säädellä elintoimintoja, syödä, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla sekä tarve toteuttaa seksuaalisuuttaan. Nämä yksilöön liittyvät tarpeet ovat kaiken hyvinvoinnin pohjana, ja silloin kun ne ovat tyydytettynä, vapautuu voimavaroja fysiologisista toiminnoista kohti sosiaalisempia tavoitteita. Terveyden edistäminen työssä on tavoitteellista toimintaa ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin aikaansaamiseksi. Tavoitteena on terveyttä suojaavien sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vahvistaminen sekä elämäntapojen muutos terveellisempään suuntaan. Myös terveyspalveluilla ja niiden kehittämällä on suuri merkitys. (Rauramo 2012, 25-26.)

Turvallisuuden tarve liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen. Siihen sisältyy myös työhön ja toimeentuloon liittyvä turvallisuus, psykologinen ja moraalinen turvallisuus, terveyteen ja omaisuuteen liittyvä turvallisuus sekä fyysinen turvallisuus ja rikosten torjunta. Turvallisuus työelämässä on usein luonteeltaan psykologista turvallisuutta, ja sen puute aiheuttaa ihmiselle pelon tunnetta, mikä on merkittävä kehityksen ja hyvinvoinnin este. Pelkoa ja epävarmuutta voidaan työpaikalla ehkäistä luomalla turvallista työkuilttuuria yhteistyön ja kaikki organisaatiotasot kattavan, laajan osallistumisen ja toiminnan avulla. Turvalliseen työympäristöön kuuluu fyysisen ja toiminnallisen työympäristön lisäksi myös psyykkinen ja sosiaalinen työympäristö. Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Sen kehittämiseen kannattaa myös panostaa, sillä hyvässä työympäristössä varsinaiseen työntekoon keskittyminen on helpompaa. (Rauramo 2012, 69-78.)

Kolmannella portaalla Rauramon (2012) kuvaamaan *yhteisöllisyyteen* liittyy vahvasti ihmisen sosiaalisuus ja tunnepohjaiset suhteet, kuten ystävyys-, perhe- ja parisuhteet. Ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu silloin, kun kaksi alinta tarvehierarkian tasoa on tyydytetty. Ihmissuhteet työyhteisössä ovat olennainen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. Toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, perustuu luottamuksen varaan. Luottamus taas mahdollistaa avoimuuden, joka näkyy työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa etenkin yhteisissä kokouksissa. Avoimuutta kuvastaa myös se, kuinka hyvin työntekijät ovat toistensa tavoitettavissa ja kuinka hyvin tieto liikkuu yhteisön sisällä. Työelämässä on meneillään viestintäkulttuurin murros, kun erilaiset tieto- ja viestintäteknologian sovellukset mahdollistavat perinteisten yhteydenpitotapojen lisäksi uusia tapoja viestiä ja pitää yhteyttä. Kaikissa yhteydenpidon muodoissa vaaditaan kuitenkin keskustelutaitoa siihen liittyviä hyviä käytöstapoja. Yhteisöllisyys vaatii jokaiselta yksilöltä aktiivista osallistumista ja aitoa halua kehittää yhteistä toimintaa. (Rauramo 2012, 103-122.)

Neljäs porras eli *arvostuksen tunne* voidaan jakaa kahteen osaan, alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarpeella tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja hyväksyntää. Sosiaaliseen arvostukseen liittyy kunnioitus, huomiointi, status, kuuluisuus, maine ja kunnia. Jokaisella ihmisellä on tarve olla sosiaalisesti arvostettu. Korkeamman asteen tarve käsittää itsearvostukseen liittyviä tuntemuksia, kuten itseluottamus, kompetenssi, johtajuus, saavutukset, riippumattomuus ja vapaus. Korkeamman asteen arvostus perustuu siihen, että itsearvostusta ei voi menettää niin helposti kuin toisilta saatua sosiaalista arvostusta. Näiden molempien asteiden ja tarpeiden tyydyttyminen edesauttaa itsetunnon vahvistumista. Arvostuksen hehkuttaminen juhlapuheissa ei tuota tulosta, vaan arvostuksen tulee näkyä työn arjessa jatkuvasti. (Rauramo 2012, 123-124.)

Viimeinen porras on *osaaminen*, johon liittyy itsensä toteuttamisen tarve. Itsensä toteuttamiseen liittyy sekä älyllisiä että esteettisiä tarpeita, ja niiden ilmeneminen vaihtelee yksilöiden välillä huomattavasti. Osaamisen kehittämällä taas luodaan edellytyksiä itsensä toteuttamiseen organisaatiossa. Nykyinen työelämä vaatii oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä kilpailukyvyn ylläpitämiseksi. Työpaikan saamisen kehittämisessä on ennakoitava tulevaisuutta, ja tärkeintä ovat tiedon luomisen prosessit ja yksilön osallistuminen niihin sekä prosesseista opitut taidot, asiantuntemus ja vuorovaikutusverkostot. Oman osaamisen ylläpitäminen edistää työn hallintaa ja jaksamista sekä sitä kautta myös

työhyvinvointia. Odotusten on kuitenkin oltava kohtuullisia. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ sekä sen haasteet ja osaamistavoitteet vastaavat yksilön ominaisuuksia. (Rauramo 2012, 145-146.)

Manka & Manka (2016) kuvaavat työhyvinvointia voimavaralähtöisen mallin avulla, jossa organisaation kulttuuri ja toimintatavat luovat perustan hyvinvoinnille. Voimavaralähtöisen mallin perustana on *positiivinen psykologia*. Sen mukaan myönteisten tunteiden määrä pitäisi olla moninkertainen suhteessa kielteisiin tunnekokemuksiin. Kielteiset tunnekokemukset ovat voimakkaampia ja saavat sen takia usein enemmän huomiota. Positiivisten tunnekokemusten ylijäämä rakentaa persoonallisia voimavaroja, joiden avulla pystymme esimerkiksi arvioimaan stressaavia tilanteita joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin. Tämä taas helpottaa kehon toimintakyvyn palautumista. Näin syntyy myönteinen kierre kohti positiivisuutta. He kuvaavat työhyvinvointia myös kaaviossa, jonka mukaan työhyvinvointi on *psykologista pääomaa*, ja johon vaikuttavat sekä organisaation *rakennepääoma* että *sosiaalinen pääoma*. Rakennepääoma muodostuu organisaation tavoitteellisesta ja kehittyvästä toiminnasta, toimivasta työympäristöstä sekä työn hallintaan liittyvistä asioista. Sosiaaliseen pääomaan sisältyvät sekä johtaminen että työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja työyhteisötaidot. Psykologinen pääoma kytkeytyy mahdollisuuteen olla oman elämänsä ohjaksissa ja toisaalta myös kykyyn kokea mielenrauhaa. Psykologisen pääoman kasvattaminen edellyttää aktiivista itsensä kehittämistä. Itsensä kehittämiseen liittyy olennaisesti reflektiivinen toiminta, jossa suunnataan tarkkaavaisuus itseen ja omiin kokemuksiin. Itsereflektiivinen toiminta on oman toiminnan tarkastelua, havainnointia ja puntarointia. Työhyvinvointi on maailmanlaajuisesti tarkasteltuna monitulkintainen käsite ja se on useimmiten liitetty työterveyteen ja työkykyyn. Suomalainen käsite pitää sisällään myös työn sujumisen arjessa ja on varsin laaja-alainen. Organisaation toimintatapojen, hyvän johtamisen, ilmapiirin ja työntekijän oman hyvinvoinnin lisäksi tarvitaan toki myös virkistyspäiviä ja muuta virkistystoimintaa, mutta kaikista tärkeintä on kuitenkin jokapäiväisen työn sujuminen. Myös työstä ja mahdollisesta työstressistä palautumiseen on kiinnitettävä huomiota säännöllisesti ja jopa päivittäin. Ihmisessä ei ole niin pitkäkestoista akkua, joka riittäisi kesäloman latauksesta koko seuraavaksi vuodeksi. (Manka & Manka 2016.)

Harri Virolainen (2012) tuo esiin työhyvinvoinnin eri osa-alueita sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä teoksessaan *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Työhyvinvoinnin lisäksi

voidaan puhua myös työpahoinvoinnista, johon liittyy muun muassa työstressi ja työuupumus. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet liittyvät toisiinsa, joten työhyvinvointia tulee tarkastella aina kokonaisvaltaisena ilmiönä. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy ihmisten väliset suhteet ja suomalaisilla työpaikoilla ystävyyssuhteet ovat sangen yleisiä. Ystävyyssuhteet työpaikalla voivat lisätä työmotivaatiota ja parantaa työtehoa. Positiivisten vaikutusten lisäksi ystävyyssuhteet työpaikalla saattavat aiheuttaa myös ristiriitaisuuksia esimerkiksi sen takia, että ystävälle ei uskalla sanoa suoraan tai esimiehen ja alaisen välisellä ystävyydellä epäillään olevan vaikutusta alaisen suosimiseen. Virolainen nostaa teoksessaan erilliseksi osa-alueeksi *henkisen hyvinvoinnin*, joka usein liitetään psyykkiseen hyvinvointiin. Henkisellä hyvinvoinnilla Virolainen haluaa korostaa arjessa tapahtuvia asioita, kuten ihmisen henkilökohtaista kasvua, toisten kohtaamista, toisista välittämistä, työn merkityksellisyyttä ja yhteisöllisyyden tunnetta. Henkisyys työpaikalla ei siis viittaa mihinkään mystiikkaan tai uskonnollisiin rituaaleihin. Virolainen painottaa myös ergonomiaa osana työhyvinvointia. Istuminen on ihmisen elinikään verrattuna varsin uusi ilmiö ja istumistyö aiheuttaa merkittävästi niska- ja hartiaseudun vaivoja työikäisen väestön keskuudessa. (Virolainen 2012, 9-29.)

Myös Suomen Työterveyslaitos (TLL) määrittelee nettisivuillaan työhyvinvoinnin monen tekijän summaksi. Työhyvinvointi syntyy pääosin työn arjessa, eikä sitä saavuteta irrallisilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävän toiminnan tulee kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. (TLL 2018.) Työhyvinvointiin vaikuttavat siis monet tekijät ja siksi sitä on vaikea erottaa yksittäiseksi osa-alueeksi. Paasivaara & Nikkilä (2010) ovat huolissaan siitä, että nykyajan koulutus-, tehokkuus- ja tuotantoyhteiskunnassa työhyvinvoinnin suhteen keskitytään tukemaan ja kehittämään usein rakenteellisia puitteita ja ratkaisuja. Ihmisten hyvinvointiin liittyvät asiat jäävät usein huomioitta. Työhyvinvointi on moninainen kokonaisuus, johon vaikuttavat sekä ihmisen itsensä kokema hyvinvointi, että työympäristö. Hyvinvoinnin salaisuus on työn ja vapaa-ajan tasapaino, jota edesauttavat mm. terveellinen ja innostava työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä, aikaansaamisen tunne, oppimiskokemukset, terveelliset elämäntavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajan harrastukset sekä läheiset ihmissuhteet. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8.)

4.2 Sosiaalinen pääoma ja me-henki

Päivi Rauramon (2012) mukaan sosiaalinen pääoma on aineetonta pääomaa, joka muodostuu yhteisöön avoimen vuorovaikutuksen kautta, lisäten yhteisön luottamusta ja jäsenten välistä tiivyyttä. Sosiaalinen pääoma kuvastaa modernia, tasavertaista ja jokaisen omaa ääntä arvostavaa yhteisöllisyyttä. Voimakas hierarkia ja tiukat normit eivät tue sosiaalisen pääoman syntymistä, vaan nokkimisjärjestyksestä on päästävä kohti avointa dialogia koko yhteisössä. Luottamus ja vuorovaikutus edistävät informaation kulkua ihmiseltä toiselle ja tekevät ihmisten välisen yhteydenpidon helpommaksi. Yhteisön on annettava jäsenilleen myös vapaus ja mahdollisuus toimia spontaanisti ja luovasti. Kaiken takana on silti yhdessä sovitut normit ja säännöt, joita jokainen yhteisön jäsen on sitoutunut noudattamaan. (Rauramo 2012, 111.)

Markku T. Hyypä (2002) käsittelee sosiaalisen pääoman eli yhteisöllisyyden käsitettä teoksessaan *Elinvoimaa yhteisöstä: Sosiaalinen pääoma ja terveys*. Kun käytetään käsitteenä sosiaalista pääomaa, ajatukset suuntautuvat helposti taloustieteisiin. Käsite sopii Hyypän mielestä kuitenkin yhtä hyvin sosiaalitieteisiin, valtiotieteisiin, sosiaalipsykologiaan ja miksei terveystieteeseenkin, sillä onhan kyse yhteisöllisyydestä. Laajimmillaan sosiaalinen pääoma tarkoittaa yhteiskunnan sosiaaliin rakenteisiin juurtuneita normeja ja sosiaalisia suhteita, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden koordinoida toimintaansa haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Laajan määritelmät eivät kuitenkaan sido käsitettä suoraan kansalaisyhteisöön, johon se Hyypän mielestä kuuluu. Jo Aristoteles on aikanaan esittänyt ajatuksen ihmisen luonnollisesta laumahengestä, joka kumpuaa ihmisluonnosta. Nyt vuosisatoja myöhemmin tätä samaa aristoteelista yhteisöllisyyttä kutsutaan sosiaalisiksi pääomaksi. (Hyypä 2002, 48-50.)

Hyypän (2002) määritelmistä käy ilmi, että sosiaalinen pääoma on teoreettinen ja väljä käsite, joka on myös altis kritiikille. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden muuttumista sosiaalisiksi pääomaksi pidetään etenkin terveyden edistäjien piirissä hankalana, sillä väkisinkin tulee mieleen, terveyttä käytetään välineenä taloudellisten päämäärien saavuttamiseksi. Hyypä kritisoikin terveyttä edistävän yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman liittämistä toisiinsa, etenkin silloin, jos niitä tulkitaan taloustutkimuksen kovissa kehyksissä. Kritiikkiä ja kiistaa herättää myös se, miten yhteisöllisyyttä tutkitaan. Kyse on yhteisön ominaisuudesta, jota pyritään siirtämään yksilöihin, joten myös mittaamisen tulisi kohdistua näihin molempiin. Moni ihminen kuuluu varmasti johonkin ryhmään tai järjestöön, mutta se ei itsessään vielä

lupaa sosiaalisesta pääomasta mitään. Myös yhteisön luottamuksen mittaaminen on koettu hankalaksi. Luottamusta voisi selvittää esimerkiksi niin, että kysytään, minkä tahon tai henkilön puoleen ihminen kääntyy tehdessään suurta päätöstä. Toisin sanoen kysymys on arkipäivän verkostoista, joita käytetään eri tilanteissa. Jos kansalaisyhteisöllisyyttä on vähän eikä verkostoja ole käytettävissä, ihminen luultavasti kääntyy viranomaisten tai muiden julkisten tahojen puoleen. (Hyypä 2002, 53-55.)

Hyypä (2005) kuvaa kansalaisten keskuudessa vallitsevaa yhteisöllisyyttä myös me-henkenä. Yhteiset uskomukset ja taustatiedot sekä kaikki sosiaaliseen toimintaan liittyvät käsitteet kuuluvat me-asenteeseen, jota Hyypä kutsuu myös yhteisöllisyydeksi. (Hyypä 2005, 19-20.) Viime vuosikymmeninä tutkimuksissa on käynyt ilmi, että luottamus muihin ihmisiin vaikuttaa positiivisella tavalla ihmisen terveyteen ja vahva perusluottamus pitää ihmisen jopa hengissä. Luottamus on kuin liima, joka pitää kasassa ihmisten keskinäisiä suhteita. Mitä vahvempi perusluottamus on, sitä enemmän vapautuu voimavaroja yhdessä toimimiseen ja olennaiseen. Vahva luottamus ja me-henki voi korvata myös aineellisen pääoman puutteita. Tästä esimerkkinä on vaikkapa talvisota, jolloin suomalaisten aineelliset resurssit olivat vähissä, mutta luottamalla toisiinsa ja keskittämällä henkiset voimavarat oikeaan toimintaan. (Hyypä 2005, 33.) Työnantajaa kiinnostaa usein, vaikuttavatko kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma myös tuottavuuteen. Jos työpaikassa ei esiinny sosiaalisuutta ja keskinäistä luottamusta, ei työntekijäkään luultavasti voi hyvin. Tämä vaikuttaa työn tuottavuuteen oletettavasti laskevalla tavalla. (Hyypä 2013, 95.)

Amerikkalainen politiikan tutkija Robert Putnam (2000) määrittelee sosiaalisen pääoman käsitettä teoksessaan *Bowling alone*. Hän kuvaa sosiaalisen pääoman muodostumista Amerikassa eri kansalaisyhteisöissä, joihin lukeutuu myös työpaikat. Sosiaalisella pääomalla hän tarkoittaa kansalaisten keskinäistä luottamusta, normeja ja verkostoja, jotka parantavat yhteiskunnan toimintaa. Hän huomauttaa, että työhön käytetty aika ei ole yksilön omaa aikaa, vaan työnantajan määriteltävissä. Ihmisille maksetaan työnteosta, ei sosiaalisten suhteiden rakentamisesta. Kuitenkin valtaosa ihmisistä työskentelee nykyään vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja sosiaalisten suhteiden muodostumisessa työyhteisöllä on suuri rooli. (Putnam 2000, 91-92.)

4.3 Yhteisöllisyys ja työyhteisö

Tutkimukseni yksi keskeinen käsite on *yhteisöllisyys*, jota sivusin paljon jo edellisessä luvussa (ks. luku 4.2). Yhteisöllisyys ja sosiaalinen pääoma ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiaan ja molemmat ovat myös hyvin monitulkintaisia. Tässä luvussa avaan yhteisöllisyyden määritelmää ja näkökulmia siihen sekä yleisellä tasolla että työyhteisön näkökulmasta. Yhteisöllisyys onkin mielenkiintoinen ilmiö, sillä sen käsitteelle ei ole yhtä ja oikeaa määritelmää tai tulkintaa, niin kuin Paasivaara & Nikkilä (2010) kertovat teoksessaan *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Yhteisöllisyys on noussut viime vuosina voimakkaasti esille työelämän näkökulmasta. Tutkimusten mukaan työntekijät eivät voi hyvin työssään, minkä seurauksena työuupumus ja sairaspöissaolot ovat lisääntyneet. Yhteisöllisyys tulkitaan usein taikasanaksi, jolla haetaan vastauksia ja ratkaisuja yhteiskunnallisiin epäkohtiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8-9.) Todellisuudessa asia on kuitenkin monimuotoisempi ja eikä yksiselitteistä ratkaisua ole olemassa.

Suomen kielessä yhteisö-sana on johdettu sanasta yhdistää. Yhteisöllisyys ilmiönä ei kuitenkaan ole mikään uusi, vaan yhteisöistä ja yhteisöllisyydestä on keskusteltu jo 1800-luvulla, kun saksalainen tiedemies Ferdinand Tönnies (1887) julkaisi pääteoksensa *Gemeinschaft und Gesellschaft*. Paasivaaran ja Nikkilän (2010) mukaan Tönniesin määrittelemä Gemeinschaft on usein käännetty yhteisöksi, joka sisältää solidaarisia ja sitoutuneita yksilöiden ja ryhmien välisiä suhteita. Gesellschaft taas on käännetty yhteiskunnaksi, jossa solidaarisuuteen perustuvat suhteet ovat vähäisempiä ja ne korvataan rationaalisuudella, laskelmallisuudella ja yhteiselämää säätelevillä laeilla. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9-10.) Brintin (2001) mukaan kaikki yhteisöt kuitenkin sisältävät ominaisuuksia, joita Tönnies määrittelee Gemeinschaft-yhteisölle tyypilliseksi. Näitä ovat mm. tiiviit ja vaativat sosiaaliset suhteet, rituaalisten tapahtumien suorittaminen, melko pieni ryhmäkoko, samanlaisuuden kokemus, yhteinen uskomus- ja moraalikäsitys sekä yhteisön vakiintunut ja hyväksytty asema jäseniensä arjessa. (Brint 2001.)

Yhteisöllisissä ja sosiaalisissa verkostoissa toimiminen joustavasti ja eettisesti vaatii jäseniltään sosiaalisia taitoja, joihin kuuluvat Paasivaaran & Nikkilän (2010) mukaan *tunneäly* eli kyky omien tunteidensa tiedostamiseen sekä *sosiaalinen äly* eli tietoinen sosiaalisuus. Nämä kaksi muodostavat yhdessä *yhteisöllisen älykkyyden*. Tunneälyä tarvitaan kaikkialla elämässä ja työssä. Arjessa syntyy monenlaisia tunteita ja niitä on osattava käsitellä

oikealla tavalla. Hyvien tunneälytaitojen myötä ihminen pystyy toimimaan tehokkaammin muiden kanssa, selviää paremmin päivittäisistä vaatimuksista sekä saavuttaa tavoitteensa ja sen vuoksi voi paremmin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 24.) Tunnetaitojen opettelu tulisi aloittaa jo pienenä ja uusien perusopetuksen opetussuunnitelma (POPS 2014) korostaakin laaja-alaisen oppimisen yhteydessä tunnetaitojen opettelu; omien tunteiden tunnistamista ja niiden ilmaisua. Koulumaailmassa laaja-alainen oppiminen sisältyy kaikkiin oppiaineisiin, mutta tunnetaitojen opettelu korostuu erityisesti liikunnan ja musiikin sisällöissä ja tavoitteissa. (POPS 2014.) Juhani Räsänen (2006) mukaan sosiaalista älyä arvioidaan valmiutena ja taitona ohjata omaa sosiaalista käyttäytymistään eri tilanteissa, kykyä huomioda toiset ja olla myönteisessä vuorovaikutuksessa sekä toimia vastuullisesti ja rakentavasti niin yksin, parin kanssa kuin ryhmissäkin. Sosiaalinen äly näkyy yhteisön arjessa usein juuri tilannetajuna. Paasivaaran & Nikkilän (2010) määritelmien mukaan yhteisöllinen älykkyys voidaan siis laskea olevan tunneälyn ja sosiaalisen älyn summa. Käsitteet ovat kuitenkin hyvin lähellä toisiaan ja niiden erottaminen voi tuntua keinotekoiselta, mutta erottelun tarkoituksena on korostaa sitä, että tunneäly perustuu enemmän itsetuntemukseen, kun taas sosiaalinen äly painottaa kykyä ymmärtää toisia ihmisiä ja asettua toisen asemaan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 28-29.)

Työyhteisössä yhteisöllinen älykkyys sisältää tiettyjä rajoitteita tunteiden ilmaisun suhteen ja sellaiseksi lasketaan esimerkiksi rajoitettu tunteiden ilmaisu. Tällä tarkoitetaan sitä, että yhteisöllisesti älykäs ihminen ymmärtää ja osaa arvioida, millaisten tunteiden ilmaiseminen on sallittua missäkin tilanteessa. Työyhteisö on ammatillinen toimintakenttä, jossa pätee eri pelisäännöt kuin ystävä- tai perheyhteisössä. Työyhteisössä sen jäsenet ovat perustehtävän toteuttamista varten, eikä tarkoitus ole, että kukaan työkaveri joutuu toisen tunneviemäriksi tai terapeutiksi. Rajoitetulla tunteiden ilmaisulla tavoitellaan rakentavaa kanssakäymistä sekä toistensa tunteiden tiedostamista ja tunnistamista työyhteisössä. On tärkeää myös huomata, että tunteet tarttuvat toisiin: ilo synnyttää yhteisössä iloa ja vihamielisyys leviää ympärilleen kulovalkean lailla. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 28-28.) Hyypä (2013) korostaa suomalaisen kahittelukulttuurin terveysvaikutuksia yhteisöllisyyden kannalta. Kahvitauot ovat arvostettuja hetkiä ja luovat yhteisökulttuuria. Hyypä arvelee kahviteluun kuuluvalla seurallisuudella olevan osansa terveysvaikutuksiin. (Hyypä 2013, 94.)

Päivi Rauramo (2012) määrittelee yhteisön alueellisesti rajatuksi vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumaksi, jossa toiminnallinen yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys

syntyvät yhteisen päämäärän toteuttaminen yhteisellä toiminnalla. Yhteisö ja yhteisöllisyys ovat yksilölle tärkeä voiman lähde sekä ihmisen olemassaolon, toiminnan ja hyvinvoinnin perusedellytyksiä. Yhteisöllisyys voidaan määritellä myös symboliseksi yhteisöllisyydeksi, joka ilmenee jaettuina uskomuksina, tunteina ja kokemuksina. Virtuaalitodellisuuksiin ja tietoteknisiin verkostoihin syntyneet yhteisöt voidaan myös laskea symbolisen yhteisöllisyyden joukkoon. Rauramo painottaa, että vaikka työyhteisön tarjoama yhteisöllisyys onkin tärkeää, se ei kuitenkaan korvaa perinteisten läheisten ihmissuhteiden merkitystä. (Rauramo 2012, 104-105.) Rauramo listaa käytänteitä, joilla voidaan edistää yhteisöllisyyttä työpaikalla. Näitä ovat esimerkiksi ammattiryhmien ja kollegoiden väliset verkostot, erilaiset kulttuuri- ja liikuntakerhot, foorumit, mentorointi ja perehdyttäminen, sosiaaliset hetket ja kokoontumiset työpäivän aikana, yhteistyö alan toimijoiden kesken sekä juhlat, virkistyspäivät ja -retket. (Rauramo 2012, 121.) Työpaikalla ihmiset ovat toistensa kanssa tekemisissä pääsääntöisesti vain töittensä puolesta. Työpaikkakuoro tarjoaa yhteisön, jossa työntekijöillä on mahdollisuus tutustua toisiinsa myös vapaa-ajalla. Yhteisö on sen suhteen myös rajattu, että siihen ei voi liittyä kuin ennalta määrätty joukko tiettyyn työpaikkaan tai organisaatioon kuuluvia henkilöitä. Tämä erottaa toiminnan siis esimerkiksi kulttuuritapahtumista, mihin työpaikan henkilökunta osallistuu yhdessä satojen muiden ihmisten kanssa. On myös mahdollista, että vapaa-ajalla ja kuoroharjoituksissa saadut kokemukset voivat keventää tunnelmaa myös työpäivän aikana.

5 TUTKIMUSASETELMA

Tämän luvun alussa esittelen tutkimustehtäväni ja sitä koskevat tutkimuskysymykset. Menetelmäosiossa perustelen tutkimusmenetelmäni valinnan ja esittelen käyttämäni menetelmän pääpiirteet. Tämän jälkeen raportoin aineistonkeruun ja analyysin eri vaiheet. Lopuksi pohdin tutkimukseni luotettavuutta, omaa rooliani tutkijana sekä tutkimuseettisiä kysymyksiä.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tavoitteena on saada tietoa työyhteisössä toimivan kuoron toiminnasta ja määrittellä laulajien kokemuksia aikaisemman tutkimustiedon ja työhyvinvoinnin määritelmien valossa. Tutkimuskysymysteni avulla selvitän, kuinka kuorolaiset kokevat kuorotoiminnan olevan yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa ja työyhteisöönsä. Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1. Kuinka kuorolaiset kokevat kuorotoiminnan olevan yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa ja työyhteisöönsä?*
- 2. Mitkä asiat kuorolaiset kokevat tärkeiksi työyhteisön kuorotoiminnassa?*

Näiden tutkimuskysymysten lisäksi aineistosta nousi vahvasti esiin kuoronjohtajan rooli kuoron kuoron toiminnassa ja yhteisöllisyyden rakentumisessa, joten tutkimuksen edetessä lisäsin vielä kolmannen tutkimuskysymyksen:

- 3. Millaiseksi kuorolaiset kokevat kuoronjohtajan roolin yhteisöllisyyden luomisessa kuorotoiminnassa?*

5.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tässä luvussa esittelen käyttämäni tutkimusmenetelmän sekä perustelen valintani. Tutkimukseni on laadullinen tutkimus ja olen valinnut menetelmäksi tutkimushaastattelun. Olen tehnyt viisi temahaastattelua, jotka ovat kaikki yksilöhaastatteluja. Näiden lisäksi olen käynyt seuraamassa yhden kerran kuoron harjoituksia ja tehnyt sieltä muistiinpanot itseäni varten. Olen myös pyytänyt tarvittaessa suullisia tiedonantoja kuoronjohtajalta kuoron

toimintaan ja käytänteisiin liittyen. Tutkimukseni on tapaustutkimus, ja se rajautuu yhteen tapaukseen, joka on tässä yhteydessä Mukamas-kuoro. Vilkka ym. (2018) kuvaavat tapaustutkimusta suhtautumistapana, jossa käytetään erilaisia menetelmiä. Tapaustutkimus itsessään ei siis ole menetelmä. He myös huomauttavat, että tutkimuksen kohteena oleva tapaus on aina osa jotakin laajempaa kokonaisuutta, eikä se näyttäydy irrallaan maailmasta. (Vilkka, Saarela ja Eskola 2018, 190-199.)

Tuomi & Sarajärven (2018) mukaan haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista keskustelua, jossa haastattelija esittää kysymykset suullisesti ja merkitsee tiedonantajan kysymykset muistiin. Haastattelun etuna on ennen kaikkea sen joustavuus, ja tämän takia valitsinkin kyseisen menetelmän. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, esittää lisäkysymyksiä, korjata väärinkäsityksiä ja käydä tarvittaessa myös keskustelua. Kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä, minkä tutkija katsoo aiheelliseksi ja näin ollen keskustelu on vapaampaa ja avoimempaa. Haastattelu sovitaan haastateltavan kanssa usein henkilökohtaisesti, mikä sitouttaa haastateltavan lomakekyselyä tai sähköpostihaastattelua paremmin tutkimukseen. Etu on myös siinä, että haastattelutilanteessa haastattelija voi toimia samanaikaisesti myös havainnoitsijana; muistiin voidaan merkitä paitsi se mitä sanotaan, myös miten sanotaan. Haastattelua ei pidä kuitenkaan valita yksittäisen edun takia, sillä Tuomi & Sarajärvi mainitsevat, että usein tutkimusraporteissa ei ole otettu huomioon esimerkiksi sitä, onko lopputuloksessa hyödynnetty haastattelun aikana tehtyjä havaintoja vai ei. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.) Haastattelujeni aikana merkitsin ylös mm. naurahduksia ja liikituksen hetkiä. Nämä ovat mielestäni oleellisia asioita ja kertovat sanallisen ilmaisun lisäksi siitä, mitä tunteita kuorotoimintaan liittyvät kokemukset aidosti herättävät.

Hirsjärvi & Hurme (2000) toteavat, että tutkimushaastattelu voidaan toteuttaa monessa muodossa; lomakehaastattelu, strukturoimaton haastattelu ja teemahaastattelu. Haastattelu voidaan toteuttaa joko yksilöhaastatteluna tai ryhmähaastatteluna. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 43.) Haastattelumuodoksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun, sillä oletukseni oli, että aihe herättää paljon ajatuksia haastateltavissa. Koin myös luontevaksi sen, että annan haastateltavan kertoa vapaasti kokemuksistaan, ilman tarkkoja ennalta määriteltyjä kysymyksiä, jotka saattaisivat ohjata haastattelua johonkin tiettyyn suuntaan. Hirsjärvi ja Hurme (2000) mainitsevat teemahaastattelun eduiksi, että metodi ei sido haastattelua tiettyyn leiriin, eikä se ota kantaa haastattelukertojen tai niiden syvällisyyden määrään. Haastattelu etenee tiettyjen teemojen varassa, mutta siinä ei ole tarkoin määriteltyjä kysymyksiä.

Teemahaastattelu tukee sitä, että haastateltavan ääni tulee kuuluviin ja haastateltavan omat tulkinnat ja asioille antamat merkitykset ovat keskiössä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48.) Eskola ym. (2018) muistuttavat kuitenkin, että valitun menetelmän nimeämisen sijaan tärkeämpää on se, kuinka tarkasti lopullisessa raportissa kuvaillaan haastattelujen suunnittelu ja toteuttaminen. Pelkkä teemahaastatteluksi kutsuminen ei vielä kerro lopullisesta toteutuksesta kovin paljon. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 30.)

Lähdin tutkimuksessani liikkeelle aineiston keräämisellä, jonka jälkeen määrittelin aineistosta nousevat teemat olemassa olevan tutkimustiedon perusteella. Kun tutkimusta tehdään aineistolähtöisesti, pääpaino on aineistossa. Kiviniemen (2018) sanoin, laadullisessa tutkimuksessa voidaan katsoa olevan kyse vähitellen tapahtuvasta tutkittavan ilmiön käsitteellistämisestä, eikä niinkään etukäteen hahmotetun teorian testauksesta. Tutkija ei kuitenkaan ole perspektiiviton ”tyhjä taulu”, vaan esimerkiksi tutkijan teoreettiset näkökulmat ja vähitellen tutkimuksen edetessä käsitteellistyvät näkemykset tarkasteltavana olevan ilmiön luonteesta ovat osaltaan suuntaamassa tutkimuksen kulkua. (Kiviniemi 2018, 77.) Eskola & Suoranta (1998) kuvaavat aineistolähtöistä tutkimusta seuraavasti: aineistolähtöisessä tutkimuksessa pääpaino on aineistossa ja mahdollinen teoria rakennetaan sen pohjalta. Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, jolloin edetään yksittäisistä havainnoista yleisempiin väittämiin. (Eskola & Suoranta 1998, 83.) Induktiivisen lähestymistavan lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen. Tutkija ei itse myöskään määrää sitä, mikä on tärkeää. (Hirsjärvi ym. 2004, 155.) Aineistolähtöisyyden haasteena on pysytellä kiinni aineistossa ja välttää tutkijan omia ennakkokäsityksiä. Tämän koin ajoittain haastavaksi, sillä minulla oli entuudestaan omat ennakkokäsitykseni haastatteluista ja niiden tuloksista (ks. luku 5.6).

Kiviniemi (2018) luonnehtii laadullista tutkimusta prosessiksi. Aineistonkeruun väline on inhimillinen eli tutkija itse, minkä johdosta aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen voidaan katsoa kehittyvän tutkijan tietoisuudessa tutkimusprosessin edetessä. Tutkimusprosessi voidaan ajatella myös eräänlaisena oppimistapahtumana. Prosessimaisuutta tukee myös se, että tutkimuksen etenemisen vaiheet eivät ole välttämättä etukäteen jäsennettävissä selkeisiin vaiheisiin. Tutkimustehtävää tai aineistonkeruuta koskevat ratkaisut voivat muotoutua vähitellen tutkimuksen edetessä. (Kiviniemi 2018, 73.) Laadullisen tutkimuksen prosessimaisuus kiehtoi itseäni, mikä oli osasyynä tutkimusmenetelmän ja koko maisterintutkielmani aiheen valintaan. Halusin myös, että maisterintutkielma voi olla itselleni

tutkijana oppimistapahtuma, jonka avulla ymmärrykseni laajenee – onhan kyseessä opinnäytetyö, joka on yksi etappi elämänmittaisen oppimisen jatkumossa.

5.3 Aineiston keruu

Toteutin haastattelut Jyväskylässä joulukuussa 2017 ja tammikuussa 2018. Valitsin vapaaehtoisten kuorolaisten joukosta haastateltavat ennakkotietojen perusteella. Kuorolaiset vastasivat ennakkokysymyksiini sähköpostitse, mikäli he olivat käytettävissä tutkimusta varten. Haastateltavat valikoituivat helposti ja nopeasti, ja tutkimusaiheeni herätti suurta kiinnostusta kuorolaisten keskuudessa. Pyrin valitsemaan mahdollisimman monipuolisen joukon kuoron laulajia niin, että jokainen Kielikampukseen kuuluva laitos tai keskus olisi edustettuna. Kuoron lähes kaikki laulajat ovat naisia ja siitä syystä kaikki haastateltavani ovat myös naisia. Totesimme yhdessä ohjaajani kanssa, että tutkielman laajuuteen nähden kyseinen haastateltavien joukko on riittävä.

Hirsjärvi ja Hurme (2000) listaavat *Tutkimushaastattelu*-teoksessaan asioita, joita haastattelutilanteessa tulee ottaa huomioon. Haastattelutilanteen suunnittelussa tulee ottaa huomioon mm. haastattelun ajankohta, haastattelupaikka, haastattelun kesto, mahdolliset haastatteluun vaikuttavat olosuhteet sekä turvallinen ilmapiiri, erityisesti silloin kun kyseessä on aihe, joka käsittelee hyvin henkilökohtaisia asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 74-75.) Näiden huomioiden perusteella pyrin luomaan haastattelutilanteesta mahdollisimman miellyttävän ja häiriöttömän hetken, jossa haastateltava koki olonsa turvalliseksi ja vapautuneeksi. Haastattelut toteutettiin joko haastateltavien työhuoneessa tai muussa yliopiston luokkatilassa, jossa pystyimme olemaan mukavasti ja rauhassa muilta ihmisiltä. Myös Eskola ym. (2018) antavat aloittelevalle tutkijalle käytännön vinkkejä teemahaastattelun toteuttamiseen. He käsittelevät myös haastattelurungon muodostamista, ja muistuttavat, että tärkeintä on perehtyä tutkittavaan aiheeseen jo ennen aineiston keruuta. Tukea ja suuntaviivoja haastattelurungon muodostamiseen kannattaa etsiä myös aikaisemmista tutkimuksista. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 41.) Kasasin haastattelurungon yhteistyössä opponointiparini kanssa ja sain haastattelukysymyksiin ajatuksia ja näkökulmia myös ohjaajaltani.

Neljä haastatteluista sijoittui iltapäivään työpäivän päätteeksi ja yksi lounasaikaan. Pyysin haastateltavia varaamaan haastatteluun aikaa n. 1,5 tuntia ja se osoittautui kaikkien

haastattelujen kohdalla riittäväksi ajaksi. Varasin itselleni jokaisen haastattelun jälkeen reilusti vapaata aikaa, jotta haastattelun aikana ei syntyisi minkäänlaista kiireen tuntua. Haastattelut olivat kestoaltaan ja sisällöltään varsin laajoja, ja Hirsjärvi & Hurme (2000) muistuttavatkin, että teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on yleensä runsas. Koin tämän kuitenkin vain positiiviseksi asiaksi, sillä se mahdollisti monien mielenkiintoisten asioiden nousemisen mieleen haastattelun aikana. Kerroin haastateltaville etukäteen tutkimukseni aiheen, mutta tarkempia haastattelukysymyksiä en kertonut ennen haastattelua. Haastattelut olivat hyvin vapaamuotoisia, mutta tutkijan roolissa pidin kuitenkin huolen siitä, että haluamani teemat tulivat käsitellyiksi. Ennakkotietoina kysyin myös sen, mitkä asiat ovat tärkeitä kuorotoiminnassa. Näitä vastauksia käsittelen luvussa 6.

5.4 Aineiston analyysi

Tutkimusaineistoni koostuu viidestä yksilöhaastattelusta, jotka olen nauhoittanut Zoom-äänityslaitteella haastattelutilanteessa. Purin aineiston litteroimalla haastattelut sanasta sanaan. Litteroinnissa noudatin tarkkuutta kielen suhteen ja merkitsin tekstiin myös hetket, jolloin haastateltava naurahti tai liikutui. Hirsjärvi & Hurme (2000) kuitenkin huomauttavat, että sanatarkkaan litterointiin ei teemahaastattelussa tarvitse ryhtyä, jos tutkimuskysymys ei sitä vaadi (Hirsjärvi & Hurme 2000, 139). Koin selkeimmäksi tavaksi kirjoittaa kaiken nauhoitteessa olevan ylös ja vasta sen jälkeen valikoida aineistosta sen, mikä on merkittävää tutkimukseni kannalta, vaikka tämä veikin paljon aikaa.

Litteroinnin jälkeen kokosin kaikki viisi haastattelua yhdeksi tekstitiedostoksi, jossa tein aineiston analyysin seuraavan vaiheen eli teemoittelun. Jo litterointivaiheessa kirjoitin ylös teemoja, jotka aineistosta nousi esiin. Listauksen perusteella kävin läpi aineistoa ja kirjoitin haastateltavan kommenttien perään teeman, josta tulkitsin hänen puhuvan. Teemoja kertyi yhteensä 35, jotka luokittelin kuuden eri pääteeman alle. Säilytin koko ajan haastatteluissa haastateltavien roolinimet haastateltavan tunnistamiseksi. Tuomi & Sarajärvi (2018) kertovat, että teemoittelu on yksi sisällönanalyysimenetelmä, jossa aineisto luokitellaan eri teemojen alle. Teemoittelu eroaa luokittelusta siten, että tekniikka painottaa sitä, mitä tietystä teemasta on sanottu sen sijaan, että laskettaisiin määriä. Analyysi voidaan toteuttaa myös tyypittelemällä, jolloin pyritään muodostamaan tietynlainen tyyppiesimerkki, joka edustaa mahdollisimman hyvin koko aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105-106.)

Myös Hirsjärvi & Hurme (2000) esittelevät erilaisia laadullisen aineiston purkamisen analyysin menetelmiä. Aineiston purkuvaiheessa se voidaan purkaa erilaisiksi koodeiksi tai teemoiksi. On myös mahdollista käyttää erilaisia tietokoneohjelmia analyysin tukena sekä tulkita aineistoa kvantitatiivisin menetelmin. Mikäli haastattelut ovat kovin pitkiä, tulee tutkijan tehdä harkintaa, mitkä asiat ovat oleellisia ja tärkeitä tutkimuksen kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 138-142.) Merkitsin aineistosta tärkeät asiat värikoodeilla pääteemoittain ja poistin osan kommentteista kokonaan. Haastateltavat olivat erittäin puheliaita ja ajoittain keskustelu poikkesi sivuraiteille. Haastattelutilanteessa koin kuitenkin tärkeämmäksi antaa haastateltavan kertoa vapaasti ajatuksistaan ja kokemuksistaan, sillä ne saattaisivat herättää mieleen tutkimukseni kannalta myös jotain mielenkiintoista.

Hirsjärvi & Hurme (2000) pitävät aineiston analyysin kannalta erittäin tärkeänä sitä, että aineistoa lukee riittävän paljon. Aineistoa tulee lukea aktiivisesti ja pyrkiä saamaan siitä mahdollisimman syvä ymmärrys. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143.) Teemoitteluvaiheessa luin aineistoa useaan kertaan läpi, tarkensin määrittelemiäni teemoja ja poistin aineistosta epäolennaista materiaalia. Tuomi & Sarajärvi (2018) esittelevät Timo Laineen muistilistan laadullisen tutkimuksen aineiston analyysin etenemisestä. Laine painottaa tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon rajaamista. Laadullisessa tutkimusaineistossa nousee usein esiin monia mielenkiintoisia asioita, mutta tutkijan on tehtävä vahva päätös siitä, mikä on tutkimuksen kannalta oleellista ja kaikki muu jää käytettäväksi jossain toisessa tutkimuksessa. Tarpeellisen tutkimusaineiston rajaaminen on haasteena erityisesti aloitteleville tutkijoille, kun innokkuudesta johtuen kaikkia esille nousevia asioita olisi mielenkiintoista tutkia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104-105.)

5.5 Tutkimusmenetelmän luotettavuus ja tutkimuseettiset kysymykset

Tuomi & Sarajärvi (2018) muistuttavat, että kun kyseessä on laadullinen tutkimus, tarkoituksena ei koskaan ole yleistää. Haastattelulla etsitään ja haetaan usein vastauksia tiettyyn ilmiöön tai erilaisiin ongelmiin. Jos aineisto jää kuitenkin niukaksi, niin ongelmaksi saattaa muodostua, kertooko tutkimus ylipäänsä mitään kyseessä olevasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.) Tutkimukseni on lisäksi tapaustutkimus, joten tarkoituksena ei ole yleistää, vaan kuvata tutkimuksen kohteena olevan kuoron laulajien kokemuksia ja kuvata niitä teoreettisen viitekehyksen valossa. Tutkimusmenetelmän luotettavuutta raportoidessa on syytä ottaa huomioon laadullisen tutkimuksen luonne ja luotettavuuden monet ulottuvuudet

(Tuomi & Sarajärvi 2018, 132-140.) Ruusuvuoren ym. (2010) mukaan tulosten luotettavuuteen liittyy olennaisesti tutkimuksen *reliabiliteetti* (analyysin systemaattisuus ja tutkimuksen luotettavuus) sekä *validiteetti* (tutkimusaineiston ja niiden tulkintojen käyppyy) (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 26-27.)

Tutkimusmenetelmän suhteen olen hyödyntänyt triangulaatiota, sillä haastatteluaineiston lisäksi tukenani on ollut observointi ja ennakkokysely. Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten menetelmien, tutkijoiden, tietolähteiden ja teorioiden yhdistämistä. Triangulaation hyödyntämisellä pyritään parempaan luotettavuuteen, ja se onkin yksi suosittu tutkimuksen validiteettikriteeri. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 143-144). Observoinnin ja haastattelun yhdistämisellä olen pyrkinyt paljastamaan mahdollisia ristiriitoja, joita saattaisi ilmetä haastateltavan kertomusten ja toiminnan välillä. Haastattelujen, observoinnin ja ennakkokyselyn lisäksi olen hyödyntänyt myös epävirallisempaa aineistoa, jota Kiviniemen (2018) mukaan on muun muassa jokapäiväinen vuorovaikutus ja kahvipöytäkeskustelut. Epäviralliseksi aineistoksi lasken keskustelut ja sähköpostitellut kuoronjohtajan kanssa.

Kaikki Mukamas-kuoron jäsenet ovat täysi-ikäisiä, joten tutkimuslupia ei ole tarvinnut hankkia. Esittelin tutkimukseni aiheen kuorolle ja pyysin heistä vapaaehtoisia haastateltavia. Halukkaat osallistujat ilmoittautuivat minulle sähköpostitse ja valitsin heistä viisi henkilöä ennakkotietojen perusteella. Ennakkotietoina kysyin nimen, iän, yksikön, jossa työskentelee, kuinka pitkään on laulanut kuorossa sekä sen, mitkä asiat hän kokee tärkeäksi kuorossa laulamissa. Pyrin valitsemaan vapaaehtoisten joukosta mahdollisimman erilaiset haastateltavat niin, että haastateltavien joukko kattaisi mahdollisimman hyvin kuoron ikäjakauman ja että kielikampuksen kaikki eri laitokset ja yksiköt olisivat edustettuina. Käsittelin keräämääni aineistoa anonymisti niin, että haastateltavia ei pysty lopullisesta raportista tunnistamaan. Käytän haastateltavista henkilöistä peitenimiä, jotka ovat olen valikoinut satunnaisesti suomalaisten nimien listasta. Väärinkäsitysten välttämiseksi, olen myös tarkistanut sen, että kuorossa ei laula tällä hetkellä tai ole aikaisemmin laulanut saman nimisiä henkilöitä.

Tutkimuseettisistä syistä valitsin haastateltavaksi kuoron, jonka laulajia en tunne entuudestaan. Haastattelutilanteessa pyrin olemaan tuomatta esiin omia näkemyksiäni tai kokemuksiäni aiheen parista. Tuomi & Sarajärvi (2018) muistuttavat, että tutkimuseetiikan mukaisesti haastateltaville täytyy kertoa etukäteen vähintään aihe, jota tutkimus koskee, mutta

tarkkoja haastattelukysymyksiä tai teemoja ei ole tarpeen kertoa etukäteen. Haastattelun onnistumisen kannalta on kuitenkin suositeltavaa, että haastateltavat voisivat perehtyä aiheeseen etukäteen ja tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä tai aiheita, joita eivät ymmärrä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.) Koin, että kaikki haastattelut olivat onnistuneita, vaikka en kertonut haastattelun kysymyksiä tai teemoja etukäteen. Haastattelun aikana tarkensimme sekä kysymyksiä että vastauksia tarvittaessa. Haastatteluissa nousi esiin henkilökohtaisia ja sensitiivisiä asioita, joita eräs haastateltava pyysi olemaan käyttämättä lopullisessa raportissa. Kyseinen lausunto oli kuitenkin mielestäni niin tärkeä tulosten kannalta, että otin henkilöön raportointivaiheessa yhteyttä ja pyysin luvan käyttää lausuntoa raportissa niin, että siitä ei pysty tunnistamaan kuka, tai ketkä henkilöt ovat kyseessä. Ennen lopullista julkaisua lähetin hänelle vielä kyseessä olevan kohdan hyväksyttäväksi, jotta hän voisi tarkastaa vastauksen anonyymiteetin.

5.6 Tutkijan rooli

Oma suhteeni laulamiseen ja kuorotoimintaan on hyvin läheinen, ja päädyin kyseiseen aiheeseen pitkälti omien kuorokokemusteni pohjalta. Olen laulanut viisi vuotta jyvaskyläläisessä Ruamjai-kuorossa ja toiminut myös kuoron varakuoronjohtajana. Kuorolaulun lisäksi olen johtanut Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen henkilökunnan kuoroa. Musiikkikasvatuksen opinnoissani olen erikoistunut kuoronjohtoon. Olen myös suorittanut pop/jazz-musiikin tutkinnon sekä laulupedagogiikan opintoja. Näiden opintopolkujeni ansiosta on luontevaa, että myös maisterintutkielmani suuntautuu kuoroon ja laulamiseen. Opintojen ohella tekemäni työt musiikin ja teatterin parissa ovat tarjonneet minulle myös kurkistuksen työelämään ja sieltä olenkin saanut inspiraatiota työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden pohtimiseen.

Tutkimukseni aihe nousi vahvasti omasta kiinnostuksestani ja kokemuksistani, joten tutkijan roolissa en voi sanoa olevani neutraali. Olen pyrkinyt kaikissa tutkielman työvaiheissa objektiivisuuteen, avoimuuteen ja neutraaliuteen. Näistä syistä valitsin tutkimuskohteeksi kuoron, jonka toiminnasta tiesin entuudestaan mahdollisimman vähän ja jonka laulajat olivat itselleni vieraita haastatteluhetkellä. Omat kokemukseni kuorolaulusta ja kuorotoiminnasta ovat olleet erittäin positiivisia, joten on luontevaa, että oletusarvona odotan tulosten olevan positiivisia. Haastatteluissa olen pyrkinyt olemaan mahdollisimman vähäpuheinen ja kertonut itsestäni vain tutkimuksen kannalta oleellisin, jotta haastateltavat antaisivat

mahdollisimman todenmukaisia vastauksia, eivätkä pyrkisi miellyttämiseen. Haastattelun jälkeen olen tarkemmin kertonut itsestäni ja omasta suhteestani kuorolauluun, jos haastateltavat ovat olleet kiinnostuneita siitä. Olen antanut haastateltavien puhua vapaasti kokemuksistaan ja ajatuksistaan ja pyrkinyt siihen, etten arvota tai näytä omaa mielipidettäni sanoilla, eleillä tai ilmeillä.

Tutkimustulokset kiinnostavat itseäni erityisesti siksi, koska kuulun itse samaan ammattiryhmään kuin tutkimuskohteenani olevan kuoron johtaja. Tutkimukseni motivoi itseäni pohtimaan musiikkikasvattajan ammatin, musiikin ja kulttuurin merkitystä eri yhteisöille. Tulokset motivoivat itseäni kehittymään kuoronjohtajana ja kuorolaulun ilosanoman välittäjänä. Aiheen tutkijana toivon myös, että tutkimukseni voi rohkaista muita työyhteisöjä vastaavanlaiseen kuorotoimintaan.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tähän lukuun olen koonnut haastateltavieni vastauksia ja ajatuksia Mukamas-kuoron toiminnasta sekä siitä, miten he kokevat kuorotoiminnan vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Luvun otsikot olen valinnut haastatteluteemojen perusteella ja liittänyt pienempiä alateemoja yhteen selkeyden vuoksi. Teemat sivuavat monessa kohdassa toisiaan ja tarkka erottelu on hankalaa. Koko aineistoa tarkastelen teoreettisen viitekehyksen avulla luvussa 7, jossa pohdin myös tulosten luotettavuutta.

6.1 Kuoroharjoitukset

Haastatteluissa painottui luonnollisesti kuoroharjoituksissa tapahtuvat asiat ja niistä saadut kokemukset. Haastattelukysymykseni koskivat ajatuksia ja tuntemuksia ennen kuoroharjoituksia, harjoitusten aikana sekä niiden jälkeen. Mukamas-kuoro harjoittelee säännöllisesti kerran viikossa syys- ja kevätlukukauden aikana. Harjoitukset sijoittuvat työpäivän päätteeksi klo 16.15-17.45 ja ne pidetään useimmiten Jyväskylän yliopiston Seminarium-rakennuksen vanhassa juhlasalissa. Kielikampukseen kuuluvien laitosten toimipisteet sijaitsevat fyysisesti eri rakennuksissa ja jopa eri kampusalueilla. Harjoituspaikka on siis väistämättä jonkin matkan päässä työpisteeltä.

Ennen kuoroharjoituksia

Johanna ja Saija työskentelevät Soveltavan kielentutkimuksen keskuksessa, jonka toimipisteestä on noin 15 minuutin kävelymatka Seminaarinmäelle, ja matka on nimensä mukaisesti pelkkää ylämäkeä. He kertovat myös, että työpäivät ovat usein kiireisiä ja venyvät helposti pitkälle iltapäivään. Johanna kuvailee tyypillistä työpäiväänsä niin hektiseksi, että hyvä jos ehtii edes syömään päivän aikana. Hän tietää kuoron tuottavan hyvän mielen ja sen takia painostaa itseään menemään harjoituksiin, vaikka työt tuntuisivatkin jäävän kesken siltä päivältä. Myös Saija kuvailee olevansa usein iltapäivällä niin kiinni työnimussa, että tuntuisi olevan vielä monta tehtävää hoidettavana. Usein hän huomaakin kellon olevan jo niin paljon, että kuoroharjoitukseen täytyy jo kiirehtiä ja tästä syystä usein myöhästyy hieman harjoituksista. Toisaalta Johanna kertoo usein käyvänsä iltapäivisin tiedustelemassa samassa toimipisteessä työskenteleviltä kuorokavereilta, josko he menisivät kuoroon yhtä matkaa.

”Ennen jokaista harjoitusta on aina et ”emmä jaksa”, ihan poikki, hirvee kiire, treenit Seminaarinmäellä ja täältä lähtee sinne polkemaan, mä oon aina myöhäs, aina väsyny ja sit joka kerta mä aattelen, et ihana et mä menin.” (Johanna)

Minna työskentelee Kielikeskuksella tuntiopettajana ja kertoo työpäivänsä olevan hyvin vaihtelevat. Välillä on pitkiä päiviä, jolloin opetusta on kahdeksasta neljään, mutta välillä tunnit sijoittuvat aamuun ja iltapäivä on vapaata. Tällaisina päivinä Minna kertoo pohtineensa, lähtisikö jo aamun opetustuntien jälkeen kotiin, mutta on kuitenkin päätenyt viettämään aikansa työpaikalla, sillä ei ole halunnut jättää kuoroharjoituksia väliin. Minna kertoo pyrkivänsä myös valmistautumaan kuoroharjoitusta varten aivan kuin mitä tahansa tilaisuutta varten, jossa ollaan ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa. Hän pyrkii saamaan positiivisen energian päälle ja huolehtii esimerkiksi siitä, että ehtii syödä välipalaa ennen kuoroharjoitusta. Kuoroharjoitus saattaa siinä mielessä tuntua välillä samanlaiselta velvollisuudelta, kuin muutkin työhön liittyvät asiat. Toisaalta joskus on saattanut huomata, että väsyneenä ja ilman valmistautumistakin voi mennä kueroon. Ryhmähenki kyllä kantaa väsyneenkin päivän jälkeen ja kuorokaverit jopa lainaavat nälkäiselle omista eväistään. Useimmiten Minna saattaa kuitenkin odottaa kuoroharjoituksia koko viikon, sillä hän tietää, että sieltä saa aina hyvän fiiliksen ja energiat, vaikka fyysisesti tuntuisikin uupuneelta. Pirkko taas kiteyttää kuoroharjoituksiin menoon liittyvät tunteuksensa näin:

”Ja se on hirveen kiva ajatella keskiviikkona, että kivaa, tänään on kuoro [naurahtaa].” (Pirkko)

Laura on osa-aikaeläkkeellä ja hänen työviikkonsa vaihtelevat työskentelyperiodin mukaan. Välillä Laura kiiruhtaa kuoroharjoituksiin väsyneenä työpäivän jälkeen, mutta on iloinen siitä, että kuoronjohtaja ottaa kuorolaisten vireystilan lämmittelyharjoituksissa niin hyvin huomioon, että pian kaikki jo unohtavat väsymyksensä. Osa-aikaeläkkeestään huolimatta hän käy säännöllisesti kuoroharjoituksissa, ja mainitsee jatkavansa kuorossa myös eläkkeelle jäämisen jälkeen, jos vain asuu edelleen Jyväskylässä.

Kuoroharjoitusten aikana

Pirkko kuvailee Mukamas-kuoron harjoituksia huumorilla höystetyksi, ja kuoronjohtajaakin jujutetaan aina välillä – kuitenkin lempeällä tavalla. Saija kertoo rentoutuvansa kuoroharjoituksissa, varsinkin silloin, jos on päivän aikana istunut ja jännittänyt paljon. Harjoituksissa nauretaan paljon ja siellä pääsee liikkumaan. ”Löysän” päivän jälkeen kuoro

taas toimii Saijan mielestä aktivoivana tekijänä. Harjoituksen alussa usein rentoudutaan ja päästetään mielestä pois kaikki päivän tapahtumat ja keskitytään siinä hetkessä olemiseen. Alun rentoutumisen jälkeen aktivoidutaan laulamisen pariin ja tämä tuottaa Saijalle ”skarpin” fiiliksen. Johanna kuvailee kuoroharjoitusta todella fyysiseksi hetkeksi. Erilaisilla venytyksillä haetaan kehosta kohtia, joissa tuntuu kiristystä ja jumiutuneisuutta. Harjoitusten aikana tulee tunne, että saa ainakin kerran viikossa hengittää kunnolla, avata rintalastan ja oikaista itsensä suoraksi. Laura taas arvioi kuoron olevan toimintaa, jossa kaikki osapuolet voittavat; kuoronjohtaja saa työkokemusta ja nauttii työstään, ja vastavuoroisesti kuorolaiset pitävät kuoronjohtajasta ja hyötyvät siitä, että oppivat kuoron avulla tuntemaan toisensa paremmin.

” -- siellä saatetaan kysyä kuulumisia, tai jollain muulla tavalla päästä purkamaan ne päivän fiilikset, et sitte tulee myös sellanen, et muistutellaan siitä et ollaan täällä ja voitte unohtaa ne pois, et tavallaan sit saa luvan kanssa unohtaa ne.” (Saija)

Laulamisen lisäksi harjoitukset sisältävät usein paljon muutakin toimintaa, kuten draamaharjoituksia, kuunteluharjoituksia, keskustelua, kielen ja tekstin analysointia, liikkumista sekä oman kehon ja mielentilan tunnustelua ja aistimista. Minna kuvailee itseään todella epärennoksi ihmiseksi ja kokee olevansa jatkuvassa fyysisessä jännitystilassa. Kuoroharjoituksissa hän kertoo kuitenkin pääsevänsä oman rentousasteikkonsa ääripäähän. Jännittyneisyys vaikuttaa hänellä myös omaan ääneen. Minnan mielestä kuoroharjoitukset ovat todella rennot, verrattuna muihin työkavereiden kanssa tapahtuviin kokoontumisiin työtai vapaa-ajalla. Kuoroharjoituksilta hän toivoo yleensä päinvastaista toimintaa, kuin mitä muuten on tehnyt, mutta ymmärtää myös sen, että jokainen kuorolainen tulee omista menoistaan yhteiseen hetkeen ja kaikkien sen hetkisiä toiveita kuoroharjoitus ei aina pysty täyttämään. Minna kokee oman fyysisen olemuksensa jäykäksi, ja kokee kuoroharjoituksissa välillä huonommuuden tunteita erilaisten liikkumista ja suuria kehon liikkeitä vaativien tehtävien parissa. Mitä enemmän hän on kuitenkin oppinut tuntemaan kuorolaisia, sitä enemmän hän on huomannut, että jokainen tekee harjoituksiaan omalla tasollaan, eikä ole olemassa yhtä oikeaa tapaa tehdä. Onnistumisen kokemuksia hän kertoo saavansa harjoituksen aikana erityisesti laulamisen ja esimerkiksi siitä, että huomaakin uskaltavansa ja pystyvänsä laulamaan korkeampia ääniä kuin aikaisemmin. Pirkko taas mainitsee nauttivansa heittäytymistä ja eläytymistä vaativista draamaharjoituksista suuresti. Hän pitää kuoroharjoituksessa tärkeänä musisointia, lämmittelyä ja fyysis-dramaattis-äänellisiä harjoituksia, joita kuoronjohtaja teettää harjoituksissa.

Kaikki haastateltavat kuvailevat kuoroharjoituksia pääosin positiivisilla ilmauksilla, mutta esiin nousee myös rakennusten sisäilmaan liittyvät haasteet, jotka vaikuttavat myös kuoron harjoitukseen. Monessa Jyväskylän yliopiston rakennuksessa on todettu olevan sisäilma-ongelmia ja osa Mukamas-kuoron laulajista reagoi niihin voimakkaasti. Laura kertoo joutuneensa jäämään kuoroharjoituksista välillä pois, jos ne on pidetty poikkeuksellisesti rakennuksessa, johon hän ei sisäilman takia pysty astumaan edes sisälle.

Kuoroharjoitusten jälkeen

Kaikki haastateltavat kuvailevat fyysistä oloa ja mielentilaansa jollain tavalla rentoutuneeksi kuoro-harjoituksen jälkeen. Pirkko kertoo, että kuoroharjoitusten jälkeinen olo ei ole ollenkaan samanlainen kuin sinne tullessa. Kuorosta voi lähteä hyvillä mielin ja rentoutuneena. Hän kuvailee kuoroharjoituksen jälkeistä olotilaansa näin:

”No, kyllä siinä, jos on ollu semmonen tiukka ja kiree päivä, tai jos on paljon kirjottanut tietokoneella ja näin pois päin, niin sit on saattanu jämähtää, mutta sitte tuntuu, että sieltä lähtee sentin, pari pitempänä takasin. Se on vähän niinku jumpan jälkeen, tai jonku semmosen tunnin.” (Pirkko)

Saija kertoo hyräilevänsä kuorossa laulettavia kappaleita usein vielä kotimat kallakin, mutta kotona ei lauleskele kuorokappaleita, sillä epäilee kotiväen häiriintyvän siitä. Hän kuvailee kuoroharjoitusten jälkeistä olotilaansa virkeäksi ja energiseksi. Hän lähtee aina kuoroharjoituksista hyvillä mielin ja on tyytyväinen siitä, että tuli mentyä kuoroharjoitukseen. Myös fyysistä jännittyneisyyttä kokeva Minna kuvailee kuoroharjoituksen jälkeistä tunnetta rennoksi ja rentoutuneeksi. Laura kuvailee kuoroharjoituksen jälkeisiä ajatuksiaan näin:

”Aina kun tuun kuoroharjoituksesta kotiin, mä ajattelen, että tää tekee niin hyvää mulle. Ja laulaminen tekee niin hyvää sekä mulle, että mun keuhkoille. Ja se tekee hyvää myös mun mielelle. Tuntuu tosi positiiviselta.” (Laura)

Johanna asuu vain osan viikostaan Jyväskylässä. Kuoroharjoituksen jälkeen hän kiiruhtaa usein junalle ja kohti kotipaikkakuntaansa. Hän mainitsee, että kuoroporukalla olisi hauskaa lähteä kuoroharjoituksen jälkeen joskus vaikkapa lasilliselle, varsinkin jos olisi joku erityinen tilaisuus kyseessä. Pääosin hänelle riittää kuitenkin se, että kuoroharjoitukseen on mukavaa mennä ja sieltä voi hyvillä mielin lähteä myös kotiin.

6.2 Yhteisöllisyys ja verkostoituminen

Kuorossa koetaan voimakasta yhteisöllisyyttä ja kaikki haastateltavat kertovat esimerkkejä siitä, kuinka yhteisöllisyys ja verkostoituminen näkyvät heidän arjessaan ja elämässään. Johanna arvioi, että ei tuntisi lähellekään näin paljon ihmisiä koko kielikampukselta, jos ei laulaisi kuorossa. Vaikka kuoroharjoituksista pyritään pitämään työasiat pääosin poissa, saattaa taka-alalla jollekin mainita pikaisesti työasiasta ja kertoa palaavansa asiaan myöhemmin esimerkiksi sähköpostilla. Ihmisten tapaaminen kuoroharjoituksessa madaltaa muutenkin kynnystä ottaa yhteyttä ja tehdä yhteistyötä. Johannan mukaan tutkijat tekevät usein yhteistyötä oman laitoksen tai tematiikkansa ihmisten kanssa, mutta kuoro on tarjonnut hänelle mahdollisuuksia tutustua kollegoihin, joiden kanssa ei työn parissa tule niin paljon oltua vuorovaikutuksessa. Hän pohtii myös, että kuoro voisi toimia Kielikampuksella integroivana toimintana erityisesti vieraileville opettajille, jotka tulevat usein ulkomailta.

Minna on siirtynyt työelämään vasta pari vuotta sitten. Ennen valmistumistaan hän on opiskellut samalla laitoksella, jossa nykyään työskentelee. Hän kertoi käyneensä aluksi jonkinlaista identiteettikamppailua siitä, kuuluuko hän henkilökuntaan vai opiskelijoihin. Innostavan ilmapiirin ansiosta hän liittyi kuitenkin kuoroon mukaan ja on sitä kautta päässyt tutustumaan muuhun henkilökuntaan ja omiin entisiin opettajiinsa. Kuorossa hän koki aluksi tarvetta pitää yhteishenkeä yllä juttelemalla mahdollisimman monelle ja tsemppaamalla laulamiseen liittyvissä asioissa, mutta tämä tarve on karsiutunut sen myötä, mitä enemmän kuorolaiset ovat tutustuneet toisiinsa. Minna kertoo, että on mukavaa, kun kuorossa tapaa sellaisia työyhteisön jäseniä, joihin ei syystä tai toisesta tavallisessa työarjessa törmää. Kuorossa vallitsee hänen mielestään kannustava ilmapiiri, ja toisten ehdotukset otetaan avoimin mielin vastaan. Päätökset esimerkiksi kappalevalintojen suhteen tehdään demokraattisesti, sokkoäänestyksen tai vastaavan avulla. Minna kertoo myös ystäväystyneensä joidenkin kuorolaisten kanssa ja antaa yhden esimerkin kuoron synnyttämän yhteisöllisyyden ilmenemisestä:

” -- musta hauska osotus oli siitä, että nää molemmat on semmosia vähän iäkkäämpiä kuorolaisia ja he oli molemmat sitte pyytäneet mua facebook-kaveriks, ja musta se oli tosi suloista. Et kielikeskuksen sisällä todellakaan kaikki ei oo keskenään mitään facebook-kavereita tai muuta.”
(Minna)

Laura on työskennellyt noin 30 vuotta kielikeskuksessa, jossa on yhteensä noin 80 työntekijää. Osa henkilökunnasta työskentelee sisäilmaongelmien takia eristetyissä työtiloissa

ja vieraileva henkilökunta vaihtuu ajoittain. Laura on tutustunut kuoron kautta sekä hänen oman laitoksensa kollegoihin, että muihin kielikampuksen työntekijöihin. Hän ei tuntenut kuorosta juurikaan ketään, ennen siihen liittymistä, mutta nyt hän tietää kuorolaisista jo paljon asioita, muutakin kuin pelkästään nimen. Hänen mielestään on hienoa, että kuorossa koko kielikampuksen henkilökunta sekoittuu keskenään, ja heitä kaikkia yhdistää sekä kuorolaisuus että kielikampuslaisuus. Kuoro toimii yhdistävänä tekijänä myös eri ikäisten työntekijöiden välillä. Laura uskoo, että kuoron avulla syntynyt eri ikäisten työntekijöiden välinen vuorovaikutus voi rohkaista ihmisiä vuorovaikutukseen toistensa kanssa iästä huolimatta koko työyhteisössä, eikä ”nuoret ja vanhat” –tyyppistä asetelmaa pääse syntymään. Myös Minna nostaa esiin kuoron ikäjakauman. Hän edustaa itse nuorempaa sukupolvea ja kokee, että arvostus kaikkia kohtaan sekä kuorossa, että Kielikeskuksella on samanlainen iästä riippumatta. Lauran mielestä kuoroharjoitusten yhteisöllisyydestä kertoo se, että yhteistyöllä pyritään saamaan jokainen kuulostamaan ja näyttämään hyvältä. Kuoroon ei mahdu vain itseään esiin tuovia diivoja, vaan tähtäys on aina yhteiseen onnistumiseen. Vahvasta yhteisöllisyyden kokemuksesta on merkkinä myös se, että haastateltavat mainitsevat kuorossa olevan myös kielikampuksen entisiä työntekijöitä, jotka ovat jo eläköityneet. Myös Laura ja Pirkko toivovat voivansa jatkaa kuoroharrastusta lähivuosina tapahtuvan eläkkeelle siirtymisensä jälkeen, joko Mukamas-kuorossa tai jossain muussa kuorossa.

”Ennen mä en edes tienny niiden nimiä kovin hyvin. Mutta nyt me ollaan hyviä kavereita ja uskon, että sen lisäksi, että se on hyvä meille yksilöinä, niin se on myös hyvä koko kielikeskukselle.”
(Laura)

Minna kertoo, että kuorossa on syntynyt joitakin ystävyysuhteita. Kaksi kuorossa laulavaa henkilöä tulivat kerran kysymään kuoroharjoituksen aikana Minnalta henkilön nimeä, jonka kanssa olivat kiinnostuneita tapaamaan myös vapaa-ajalla. Minna tiesi entuudestaan nämä molemmat henkilöt ja oli osallisena siihen, että he rohkenivat avata suunsa ja pyytää toisiaan kahville kuoron ja työajan ulkopuolella. Jälkeenpäin Minna sai tietää, että kyseiset henkilöt ovat tavanneet toisiaan useasti ja tutustuneet toisiinsa lähemmin. Ihmissuhteiden syventymisestä kertoo myös se, että jokaisella tapaamiskerralla ei tarvitse aloittaa keskustelua siitä, kuka kukin on, vaan voi jatkaa siitä mihin edellisellä kerralla on jääty. Pian huomaakin tietävänsä kuorokavereiden elämästä yllättävän paljon. Kuorossa huomioidaan toisia myös esimerkiksi syntymäpäivinä. Minna yllätettiin kuoroharjoituksissa syntymäpäivälaululla, jonka muut olivat harjoitelleet häneltä salaa. Myös muita kuorolaisia ja kuoronjohtajaa on muistettu merkkipäivien yhteydessä erilaisilla lauluilla ja huomionosoituksilla. Minna

kiteyttää, että kaiken kaikkiaan lähestyminen ihmisiin on helpompaa, kun tietää heidät kuorosta:

”Hmm, no joittenkin kanssa oon muistaakseni ollu ainaki lounaalla sillee, että ollaan vaan jossain ruokalassa satuttu samaan aikaan ja sitte ollaan menty yhdessä syömään tai samaan pöytään, sillee että kun tietää, että ton kanssa löytyy yhteistä juteltavaa, ni kehtaa mennä sitte.” (Minna)

Pirkko on tutustunut kuoron kautta uusiin ihmisiin eri laitoksilta. Ennen kuoroon liittymistä hän ei tuntenut Kielikampukselta juuri muita kuin oman laitoksensa väkeä. Hän pitää tärkeänä sitä, että kuuluu johonkin joukkoon, ja kun kadulla tulee kuorokavereita vastaan, niin tietää kuuluvansa heidän kanssa samaan yhteisöön, Mukamas-kuoroon. Myös Saija on tutustunut kuoron kautta erityisesti oman laitoksensa ulkopuolisiin kollegoihin. Hän kokee kunnia-asiana sen, että on päässyt henkilökohtaisesti tapaamaan ihmisiä, jotka ovat kirjoittaneet artikkeleita ja julkaisua, joita hän on opiskelijana paljon lukenut – ja vieläpä laulamaan heidän kanssaan samassa kuorossa. Kuoro on tarjonnut Saijalle myös monia verkostoitumismahdollisuuksia ja hän kokee, että on läheisempi monien ihmisten kanssa, koska on tehnyt heidän kanssaan jotain muutakin kuin vain töitä.

” -- sekin on yks hyvä asia, että kyllähän mä kieltenlaitoksen väen tunnen, ja nyt viestintätieteetkin tuli siihen yhteen. Mutta en niinkään kielikeskusta, enkä solkiakaan. Niin nyt sitte on oppinut niitakin tuntemaan, että kyllä se on totta, että kyllä siinä syntyy se, sama henki, se kuorolaisuus.” (Pirkko)

” -- jotenki sit ku ties täällä jo vähä näitä ihmisiä, ni sit halus lähtee kattomaan et mitä se on ja siellä tapas paljo muita ihmisiä, jotka ei oo solkista, mutta siel on niin hyvä henki, niin sit ei tavallaan tarvinnu koskaan miettii sitä, että jatkaako siellä vai ei. Tuntu heti omalta.” (Saija)

Mukamas-kuorossa laulaa sekä laitosten esimiehiä, että heidän alaisiaan. Minnan liittyessä kuoroon, hänen silloinen esimiehensä lauloi myös kuorossa. Minna koki, että kuoron kautta sai esimiehen kanssa yhteisiä puheenaiheita, mikä lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta. Saijan esimies laulaa Mukamas-kuorossa, mutta toisaalta hänen esimiehensä on myös hänen lähin kollegansa, sillä he ovat saman tematiikan tutkijoita. Saija ei ole kokenut esimiehensä läsnäoloa kuorossa millään tavalla merkittäväksi. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että kuorotoiminnan myötä käsitykset kollegoista ovat saattaneet muuttua. Työyhteisön hierarkiasuhteet eivät näy kuoron toiminnassa, vaan siellä kaikki kuorolaiset ovat samanarvoisia. Jaottelua tapahtuu kuorossa ainoastaan äänialan mukaan, eikä sen mukaan, missä hierarkkisessa asemassa on työnsä puolesta.

Kielikampuksella työskentelee kaiken kaikkiaan noin 300 työntekijää. Saija kertoo, että hänen työtehtäviinsä kuuluu myös yhteistyö muiden yliopistojen kieli-ihmisten kanssa ja kieliverkostoiden suhteen hän on valtakunnallinen toimija. Saija sanoo jopa kokevansa vahvempaa sidettä valtakunnallisen kieliverkoston kanssa, kuin Kielikampuksen. Mukamas-kuoro on kuitenkin toiminut hänen kohdallaan väylänä Kielikampuslaisuuteen ja hän kokee ylpeyttä esiintyessään ulkopuolisille henkilöille osana Kielikampuksen omaa kuoroa. Saija pohtiikin haastattelussa, kuinka vahvaa Kielikampus-identiteettiä kielikampuslaiset yleisesti kokevat. Hän toivoo, että Kielikampus-identiteetti voisi olla koko Kielikampuksen henkilökunnalle vielä jotain enemmän.

6.3 Kokemukset ja uuden oppiminen

Minnalla on vahva pohja bändisoitosta ja yhtyelaulamisesta, ja hän kokee, että ei ole oppinut niin paljon uutta kuin ehkä muut kuorolaiset. Hän onkin pohtinut sitä, mikä saa hänet pysymään kuorossa ja on tullut siihen tulokseen, että kuoron yhteisöllisyys ja ihmiset siellä ovat hänelle tärkeintä. Hän pitää tärkeänä myös säännöllistä viikoittaista laulamista ja sitä, että oppii uusia kieliä ja erilaisia äänenkäyttötapoja. Jo parin lauseen osaaminen jollakin kielellä saattaa avata uusia ovia kieli-ihmisten kanssa sopivassa tilanteessa. Vieraskielistä ihmistä on myös helpompi lähestyä, jos osaa edes muutaman sanan hänen kieltään. Kuorossa Minna haastaa itseään esimerkiksi fyysisen ilmaisun suhteen. Mukamas-kuoron lisäksi hän laulaa lauluyhtyeessä, ja kertoo harrastavansa kuoroharjoituksissa ”teollisuusvakoilua”, ja poimivansa kuoronjohtajalta saadut äänenavaus- ja ääniharjoitusideat itsellensä talteen muita harjoituksia varten. Minna saa onnistumisen kokemuksia laulamisesta ja esimerkiksi siitä, jos onnistuu laulamaan suoraan nuoteista jonkun haastavan kohdan oikein.

Johanna on aikanaan soittanut viulua ja tykännyt erityisesti orkesterissa soittamisesta. Hän on aina halunnut laulaa myös kuorossa, mutta sopivaa tilaisuutta tai kuoroa ei ole tullut eteen. Johanna on yksi kuoron perustajajäsenistä. Hän mainitsee hienoimmiksi kokemuksiksi kuoron parissa erityisesti tilaisuudet, jolloin pääsee laulamaan ison porukan kanssa. Mukamas-kuoro tekee yhteistyötä muiden Jyväskylän yliopiston henkilökuntakuorojen kanssa ja yhteisten joulu- ja kevätkonserttien päätteeksi on tapana esittää yhteisnumero. Viime vuosina kuorojen yhteisessä ohjelmistossa ollut muun muassa Maamme-laulu, Finlandia, Kalliolle kukkulalle ja muutamat joululaulut. Hän kertoo myös, että stemmojen laulaminen kuorossa on mukavaa ja tuntuu hienolta, kun saa harmonian kuulostamaan hyvältä:

” -- mä tykkään laulaa, tykkään niistä stemmoista, et se on ku kerran kolmes viikossa yhtäkkiä huomaa et ne soi [nauraa], et tulee niinku se hetki, ja sit se häipyä taas [nauraa]” (Johanna)

Laura oli ennen kuoroon liittymistä hyvin epävarma itsestään laulamisen suhteen. Hän ei osannut lukea nuotteja, eikä hänellä ollut entuudestaan juurikaan kokemusta kuorossa laulamisesta. Harjoituksissa hän kyselee aktiivisesti kuoronjohtajalta, jos ei ymmärrä tai osaa jotain, ja oppinut sitä kautta esimerkiksi ymmärtämään jonkin verran nuotteja. Laura on saanut Mukamas-kuoron kautta jopa niin paljon rohkeutta laulamiseen, että liittyi toiseen kuoroon, jonka kanssa hän on esiintynyt festivaaleilla ulkomailla asti. Laura on kiinnostunut kuorosta myös yhteisöllisyyden ja ryhmädynamiikan näkökulmasta. Hän kertoo perehtyneensä kiinnostuksensa myötä myös useisiin kuorotutkimuksiin.

Pirkko ei ole laulanut koskaan aikaisemmin kuorossa, mutta kun hän kuuli, että kielikampukselle perustetaan kuoro, hän kiinnostui heti ja ajatteli, että kyllä hän nyt osaa vähintään muiden mukana laulaa. Haastattelussa hän sivuaa myös koulun laulukokeita, joista hänellä on ikäviä muistoja. Vaikka kouluajoista on jo vuosikymmeniä aikaa, nuo ikävät kommentit vaikuttavat jättäneen häneen lähtemättömän jäljen. Pirkko harrastaa lausumista ja sitä kautta tekstin käsittelyä ja tulkintaa on hänelle tuttua. Hän sanoo oppineensa kuorossa paljon uutta erityisesti kuorolauluun ja moniäänisyyteen liittyen. Pirkko on tehnyt aikaisemmin paljon töitä äänen kanssa, muun muassa puheterapeuttina ja on tottunut tekemään erilaisia ääniharjoituksia myös kotona. Ääniharjoitusten lisäksi hän kertoo harjoittelevansa paljon myös kuorostemmoja itsenäisesti. Draamaharjoitukset ovat Pirkolle mieluisia ja hän pitää tärkeänä musiikin, tekstin ja draaman yhdistämistä.

Saija kertoo oppineensa paljon laulamisesta ja hengittämisestä. Kuorolaulu on saanut hänet innostumaan laulamisesta niin paljon, että haluaisi tulevaisuudessa aloittaa myös laulutunnit. Hän kertoo myös oppineensa uusia musiikin termejä ja pystyneensä kuorossa palauttamaan mieleen aikaisemmin opitut asiat esimerkiksi nuotinluvusta ja musiikkikäsitteistä. Hän uskoo, että kuoroharjoituksessa oppii niin paljon uutta, että kaikkea ei tule edes ajatelleeksi.

“ -- Ja mitä lauletaan yhdessä ja just kuunnellaan muita ja just stemmoissa laulaminen. Et se on myös hyvä kokemus. Ei voi yksinään vaan olla siellä äänessä. Et varmasti oppii paljon, kaikkea ei varmaan ees tajuu mitä oppii, kun siellä vaan tehdään.” (Saija)

Pirkko, Minna. Laura ja Saija nostavat haastatteluissa esiin jännittämisen. Minna kertoo jännittävänsä erityisesti kuoron esiintymisiä. Hän aistii myös muiden kuorolaisten kokevan esiintymisten suhteen jännitystä, vaikka siitä ei hänen mielestään kovin paljon yhteisesti puhutakaan. Minna kertoo saaneensa kuorosta ja laulamista myös apuja jännitykseen. Ohjattu kuorolaulu on antanut eväitä siihen, miten omaa ääntä voi rentouttaa, jos huomaa että ääni kuulostaa jännittämisen takia kireältä. Myös Saija kertoo jännittävänsä kuoron esiintymisiä, mutta jännitystä helpottaa hänen kohdallaan se, että ei tarvitse laulaa yksin, vaan kuorona. Esiintymisissä korostuu Saijan mielestä hyvä yhteishenki ja se, että porukkaan voi luottaa. Pirkko ja Laura taas kertovat jännittävänsä laulamista myös kuoroharjoituksissa. He molemmat ovat keskustelleet kuoronjohtajan kanssa jännityksestään sekä kokemuksestaan siitä, osaavatko he laulaa ja laulavatko he oikeaa ääntä. Laura on kehittänyt itselleen myös keinoja, joilla helpottaa jännitystään. Hän seisoo yleensä harjoituksissa lähellä pianoa ja kuoronjohtajaa, jotta kuulee pianosta äänet paremmin ja kuoronjohtaja voi antaa hänelle nyökkäyksellään palautetta ja kannustusta. Pirkko kokee epävarmuutta oman äänensä suhteen ja monet melodiakulut ovat hänelle haastavia. Hän kärsii myös iän tuomasta äänihuulten kuivumisesta ja äänen lämpiämisessä kestää pidempään kuin muilla kuorolaisilla. Välttääkseen epävarmuuden tunnetta, Pirkko tekee paljon töitä laulamisen eteen myös kotona. Hän kuuntelee stemmäännitteitä, harjoittelee kappaleita nuoteista ja pyrkii ennen harjoitusta myös lämmittelemään ääntään omatoimisesti.

“ -- mä huomaan että jopa ääniharjoituksissa mua jännittää tuolla kuorossa. Ja, tai siis mä pelkään, se on jossain hyvin syvällä, että jos mä en laula puhtaasti. -- Et tämmönen riippakivi mulla on, en tiedä, ehkä se tuli sieltä lapsuudesta, kun ”me kerran olemme niin epämusikaalisia”. Ja viitosen laulu, ja niin pois päin.” (Pirkko)

Kaikkien vastauksista käy kuitenkin ilmi, kuinka kuoronjohtaja pyrkii kannustamaan ja tsemppaamaan kuorolaisia jatkuvasti sekä poistamaan mahdollista jännitystä, jota laulamiseen ja oman äänen hallintaan hyvin usein liittyy. Kun haastateltavat kertoivat jännityksestään, esiin nousivat myös itsensä ylittäminen, pelon voittaminen sekä vertaistuki, jota saa muilta kuorolaisilta.

Kaiken kaikkiaan haastatteluissa tuli ilmi varsin vähän esiin negatiivisia kokemuksia ja tulkintani mukaan kokemukset eivät aiheudu suoraan kuorosta, vaan ovat saaneet alkunsa jo paljon aikaisemmin. Jännityksen ja pelon tunteiden lisäksi negatiivisia kokemuksia ilmeni kuoron esiintymisasun suhteen. Mukamas-kuoron esiintymisasuna on Kielikampuksen logolla

varustettu t-paita, joka on Minnan mielestä hankala vaate pukea päälle ja yhdistää muihin vaatteisiin, eikä se istu hyvin oikein kenenkään päälle. Hänen mielestään esiintymisasu kaipaisi muutenkin päivitystä. Vastauksia analysoidessani totesin myös, että asiat, jotka koettiin negatiiviseksi, olivat sellaisia, jotka eivät liity suoranaisesti laulamiseen. Yleisesti negatiivisia kokemuksia kuorossa saattaisi haastateltavien mukaan olla kilpailu kuoron sisällä, liian korkea musiikillinen vaatimustaso sekä oman edun tavoittelu.

6.4 Kuorotoiminnan vaikutus terveyteen, hyvinvointiin ja työhyvinvointiin

Kaikki haastateltavat kokevat kuorotoiminnan vaikuttavan jollain tavalla terveyteensä tai hyvinvointiinsa. Hyvinvointi heijastuu väistämättä työhyvinvointiin ja siksi liitän ne tässä myös toisiinsa. Aikaisemmissa alaluvuissa ilmenneet asiat vaikuttavat myös osaltaan hyvinvointiin, joten hyvinvoinnin tarkastelussa tulisikin ottaa kaikki tulokset huomioon kokonaisuutena. Haastattelussa nousi esiin myös suoraan laulajien terveyteen ja erilaisiin vaikeuksiin liittyviä asioita, joihin he kokevat saaneensa apua kuorolaulusta. Johanna kertoo kärsivänsä astmasta ja onkin pyytänyt kuoronjohtajalta hengitysharjoituksia juuri astmaa ajatellen. Kuoroharjoituksissa tehtävät hengitysharjoitukset vahvistavat hengitysilihaksistoa ja venytysliikkeet auttavat löytämään ja poistamaan jumiutuneita kohtia kehosta.

Lauran tarina kuoroon liittymisestä on mielenkiintoinen. Usein kuoroon liitytään laulamisen, musiikin ja yhdessä tekemisen takia, mutta Laura päätti aloittaa laulamisen terveyssyistä. Hänellä on todettu hitaasti etenevä keuhkosairaus, jota ei voida parantaa. Lääkäri määräsi hänelle puhallusharjoituksia, ja siitä idea laulamiseen lähti. Laura mietti, miksi tehdä puhallusharjoituksia yksin kotona, kun voi liittyä kuoroon, missä laulaminen ja hengitysharjoitukset ajavat saman asian. Kuorossa hän myös oppii ohjatusti käyttämään ja vahvistamaan hengityksessä tarvittavia lihaksia. Laura päätti siis olla sairauden hoitamisen suhteen itse aktiivinen ja liittyi sen takia kuoroon. Hän uskoo laulamisen olevan todella hyväksi keuhkoilleen. Terveydellisten syiden lisäksi hän mainitsee kuoron tuovan hänelle paljon iloa, mikä vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa.

“ -- mä päätin, ku mä tiesin, että en voi tehdä sille (sairaus) mitään, mutta tiesin myös että keuhkojen terveys on tärkeää, niin mä päätin itse ennakoita ja alkaa laulamaan.” (Laura)

Minna kertoo laulamisen olleen avuksi eri äänteiden ääntämisessä. Hänellä on vaikeuksia tuottaa s- ja r-äänteitä, ja on käynyt sen takia myös puheopetuksessa. Laulamisen ja eri kielten

erilaisten äänteiden avulla hän on oppinut suhtautumaan ääntämiseen analyttisesti. Lauluharjoitukset ovat tukeneet häntä ääntämyksen opettelussa ja auttaneet huomaamaan, kuinka eri tavoilla äänteitä voi tuottaa. Hän kertoo laulamisen vaikuttavan äänen tuottamiseen myös pidemmällä ajalla. Välillä hän on huomannut, että kuoroharjoitusten jälkeisinä päivinä puhuminen tuntuu rennommalta ja puhumiseen liittyvien lihasten jännitysten havainnointi on aktiivisempaa, jolloin tietoista rentouttamista tapahtuu myös useammin ja siihen kiinnittää huomiota.

Johanna on harrastanut aikaisemmin palloilulajeja ja kertoo kuoron olevan myös sille hyvää vastapainoa. Hän kuvailee kuoroharjoitusta joogan tyyppiseksi hetkeksi, jossa haetaan kehoon erilaisia linjoja ja venytyksiä. Hän kokee, että kuoro palauttaa työpäivän kiireestä ja antaa puolentoista tunnin mittaisen hetken, jolloin voi keskittyä vain siinä hetkessä läsnä olemiseen. Johanna herkistyy kertoessaan, kuinka tärkeä kuoroharjoitus hänelle on osana arkeaan:

” -- et on se puoltoist tuntia semmosta niinku putkinäköä, et nyt ollaan vaan tämä ja vaan tässä. Mul tulee tippa linssiin ku mä vaan ajattelen sitä. [herkistyy]. Mut se on kyl niinku hieno juttu.” (Johanna)

” -- et kyl mä ensijaisesti ajattelen sen ihan semmosena niinku työkyvyn ylläpitäjänä sillä tavalla, et niinku mä sanoin et kerran viikossa hengittää kunnolla ja rentoutuu ja niinku nauraa.” (Johanna)

Minna kertoo kokevansa työssään stressiä lähes koko ajan. Hän kertoo pystyvänsä vaikuttamaan siihen jonkin verran itse, mutta osa stressin aiheista on sellaisia, joihin hän ei pysty juuri vaikuttamaan. Näitä ovat esimerkiksi työn jatkuvuuteen ja opettamiensa kurssien toteutumiseen liittyvät asiat. Myös Saija kokee työnsä suhteen stressiä, erityisesti silloin kun jokin deadline lähestyy. Osa hänen kokemastaan stressistä johtuu kuitenkin hänen epävarmuudestaan koskien sitä, onko hän tarpeeksi hyvä tekemään työtään ja tietääkö hän tarpeeksi asioita, koska on vasta valmistunut. Hän kertoo olevansa perfektionisti ja pyrkivänsä tekemään työnsä mahdollisimman hyvin ja tunnollisesti.

” -- tai jos on jotenki stressi siitä työstä, saattaa olla mukana, ku tulee sinne kuoroon, mut sit siellä pääsee myös purkamaan niitä, ja sen takii se on tosi kiva käydä siellä. -- Ja sit se on myös hyvä sellanen katkaisu sen työpäivän jälkeen, et ei jää vellomaan koko illaks asioita.” (Saija)

Haastatteluissa yleisesti kerrotaan kuoron olevan omaa aikaa, jossa kuitenkin yhdistyy työpaikan yhteisöllisyys. Saija pohtii, että ehkä kuorossa opittuja hengitys- ja rentoutusharjoituksia voisi tehdä muualla kuin kuorossa enemmänkin. Niistä voisi olla apua esimerkiksi työpäivän aikana ja nukkumaan mennessä. Kaikki haastateltavat nostavat esiin

fyysiseen oloon liittyvät muutokset monessa kohdassa. Kaiken kaikkiaan fyysisen olotilan muutoksia kuvastavat haastateltavien mukaan hartioiden rentoutuminen, jumiutuneiden lihasten avautuminen, ryhdin parantuminen, hengityksen rauhoittuminen sekä kehon tietoisuuden lisääntyminen.

6.5 Kuoronjohtajan merkitys

Kaikissa haastatteluissa nousi esiin kuoronjohtajan merkitys kuorotoiminnassa, vaikka haastattelukysymyksiä eivät suoranaisesti kohdistuneet kuoronjohtajaan tai hänen toimintaansa. Pyrin päinvastoin keräämään haastateltavilta tietoa ja kokemuksia kuoroharjoituksista ja -toiminnasta ilman, että ne kohdistuvat kuoronjohtajan persoonaan ja hänen tapansa tehdä työtä. Kuoronjohtajan merkitys nousi aineiston analyysivaiheessa kuitenkin niin vahvasti esille, että päädyin lisäämään sen yhdeksi tutkimuskysymykseksi.

Haastateltavien puheista välittyi luottamus ja arvostus kuoronjohtajaa kohtaan. Saija ilmaisi huolensa siitä, miten Mukamas-kuoron toiminta muuttuu tulevaisuudessa, sillä kuoronjohtaja, Katriina Mathlin, on ilmoittanut jättävänsä pestin toiseen kaupunkiin muuttamisen takia. Myös Minna ilmaisee haikeutensa kuoronjohtajan vaihtumista koskien. Laura nosti kuoronjohtajan merkityksen esiin jo ennakkokyselyssä. Hän on myös iloinen siitä, että kuoronjohtajalla ei ole pääsyvaatimuksia kuoroon liittymisen suhteen. Kynnystä kuoroon liittymiseen ei ole ja jokainen voi olla siellä oma itsensä.

”Meidän kuoronjohtaja on ihana!” (Laura)

Kuorolaiset arvostavat kuoronjohtajan monipuolista osaamista sekä aitoa läsnäoloa ja välittämistä. Hän paneutuu työhönsä ja on valmis auttamaan kuorolaisia kaikessa kuorotoimintaan liittyvässä. Minna ihailee kuoronjohtajan luovuutta ja tapaa, jolla hän muodostaa kuoroharjoituksesta kokonaisuuden, jossa yksi harjoitus johtaa toiseen, ja lopulta kohti harjoiteltavaa kappaletta. Minna saa kuoronjohtajalta myös paljon inspiraatiota muihin musiikkiharrastuksiinsa. Hän arvostaa myös sitä, että kuoronjohtaja antaa paljon mahdollisuuksia kommentoida harjoituksia ja jakaa niiden herättämiä tunteita ja ajatuksia. Saija kokee kuoronjohtajassa tärkeäksi ominaisuudeksi sen, että hän on kannustava ja kärsivällinen. Saija kuvailee kuoronjohtajaa avoimeksi ja helposti lähestyttäväksi. Avoimuus näkyy muun muassa siinä, että palautetta voidaan antaa puolin ja toisin.

Kuoronjohtajan käyttämät mielikuvaharjoitukset tekevät kuoroharjoituksista mielenkiintoisen ja ne auttavat paljon myös laulamissa. Hän luo toiminnallaan myös rennon ilmapiirin, jossa laulamiseen suhtaudutaan sopivasti huumorin kautta. Kuoronjohtajan valinnassa onkin alun perin korostettu sopivan henkilön löytämistä, joka ymmärtää kuorotoiminnan luonteen virkistystoimintana sekä osaa ottaa laulajien eri taustat ja taitotasot huomioon.

“Katriinalla (kuoronjohtaja) on hirveen hyvä ote sillä tavalla, et se niinkun sanoo, että on ihan sallittua laulaa väärin ja kunhan laulaa, tyyliin jos et osaa laulaa oikein niin laula väärin, kunhan laulat. -- Nuotin vieressä on aina tilaa!” (Johanna)

Johanna sanoo arvostavansa kuoronjohtajassa sitä, että hän osaa toiminnallaan luoda rennon tunnelman, mutta samalla pitää ohjat käsissään ja ohjaa toimintaa jämakästi eteenpäin. Hän pohtii kuoron dynamiikkaa ja vertaa sitä urheilujoukkueen rooleihin. Kuoronjohtajalla on ikään kuin valmentajan rooli, mutta pitäisikö kuorolaisten joukossa olla joku ”joukkueen kapteeni”. Kuoron sisällä erilaiset vastuutehtävät, kuten tilavarausten hoitaminen, rahoitusten hakeminen tai esiintymisasujen toimittaminen jakautuvat vapaaehtoisille henkilöille, jotka tarjoutuvat ne tekemään. Minna kertoo olevansa persoonaltaan oma-aloitteinen ja ottavansa helposti ryhmässä johtajan roolin. Mukamas-kuorossa hän tietoisesti varoo sanojaan ja tekemisiään, jotta ei astu kuoronjohtajan varpaille. Samansuuntaisesta taipumuksesta kertovat myös Johanna ja Pirkko. Kaikilla Mukamas-kuoron laulajilla on paljon tietämystä ja asiantuntemusta kielestä ja ääntämisestä. Osa työskentelee tai on työskennellyt esimerkiksi puheterapeuttina. Tietoa jaetaan kuorossa, mutta kuoronjohtajalla on laulamisen ja musiikin suhteen kuitenkin päätösvalta.

Pirkko kertoo nauttivansa siitä, että voi olla jonkun toisen ohjauksessa ja pääsee tekemään erilaisia harjoituksia. Hän pitää erityisesti siitä, että kuoronjohtaja käyttää reilusti aikaa lämmittelyyn, kehon rentouttamiseen ja hengitysharjoituksiin. Monet harjoituksista ovat Pirkolle entuudestaan hyvin tuttuja ja hän on teettänyt niitä myös itse ohjaajan roolista. Erityisesti sen takia hän nauttii olostaan jonkun toisen ohjattavana. Kuoronjohtajalla on kuoron toiminnassa suuri rooli. Minnan mielestä kuoronjohtajan tärkeä tehtävä on kannustaa jokaista laulajaa taitotasosta riippumatta ja teettää sellaisia harjoituksia ja kappaleita, joista kaikille löytyisi sopiva osuus. Kuoronjohtajalla täytyy olla asennoituminen kohdallaan ja ymmärtää kuorotoiminnan merkitys korkeiden musiikillisten tavoitteiden sijaan onnistumisten kokemisessa ja hyvinvoinnin lisäämisessä.

7 TULOSTEN TARKASTELU

Tässä luvussa tarkastelen aineistoa teoreettisen viitekehyksen ja työhyvinvoinnin määrittelyjen avulla. Aineistosta nousi esiin monia mielenkiintoisia asioita ja aihe vaikuttaa olevan haastateltaville tärkeä. Kaikki haastattelut olivat varsin pitkiä ja niissä nousi esiin monia teemoja. Tutkielman neljännessä luvussa avasin, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin käsitteiden laajuutta, sekä sitä, kuinka niiden tarkastelussa tulee ottaa huomioon sekä psyykinen, fyysinen että sosiaalinen hyvinvointi. Tämän takia olen nostanut myös aineistosta esiin monia eri näkökulmia, sen sijaan, että rajaisin aineiston vain yhteen kapeampaan teemaan. Olen vetänyt yhteyksiä aineiston teemojen ja työhyvinvoinnin osa-alueiden välille. Jokainen aineistosta nouseva tema on liitettävissä Rauramon (2012) määrittelemiini *Työhyvinvoinnin portaisiin*, joita esittelen luvussa 4.1. Rauramon teos on noussut tutkielmani edessä päälähteeni ja seuraavaksi esittelen työhyvinvoinnin portaat järjestyksessä, aineistosta poimittujen esimerkkien kautta.

Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaiden ensimmäisellä askelmalla on *terveys*, mikä on kaiken hyvinvoinnin pohjana. Terveys kattaa myös elämän perustarpeiden tyydyttymisen. Kuoroharjoituksen aikana pyritään keskittymään perustarpeisiin, kuten hengittämiseen sekä ruumiinlämmön ja kehon säätelyyn. Haastateltavat kertovat, kuinka he kokevat tärkeäksi hyvinvointinsa kannalta sen, että kerran viikossa suuntaa keskittymisen omaan kehoon ja pääsee esimerkiksi avaamaan arjen kiireessä ja istumatyössä jumiutuneita lihaksia. Kaksi haastateltavista kertovat myös, että he ovat saaneet kuorosta suoraan apua terveyteensä. Heistä molemmat kokevat, että hengitysharjoituksilla on vaikutus keuhkosairauksien oireiden, kuten astman lievittämiseen. Pohjimmiltaan kuoroharjoituksissa ollaankin aika vahvasti näiden perustarpeiden äärellä. Laura kertoikin liittyneensä kuoroon alun perin keuhkosairautensa takia eli terveydellisistä syistä. Tutkielmani puitteissa en voi suoraan vedota terveysvaikutuksiin, mutta kehon liikkuvuuden parantaminen sekä hengitysharjoitukset ovat kiistatta hyväksi istumatyötä tekeville. Kuorossa pyritään olemaan läsnä ja kuuntelemaan omaa kehoaan. Harjoituksilla aktivoidaan hengittämiseen tarvittavia lihaksia sekä kehon syviä lihaksia, joita tavallisessa arjessa tulee ehkä vähemmän käytettyä. Rauramo (2012) pohjaa ajatuksiaan myös Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmään, jonka mukaan terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, ei siis pelkästään sairauden puute. Kuorotoiminnalla pyritään tukemaan ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia kaikilla kolmella osa-alueella. Haastateltavat nostivat vahvasti

esiin kuoron yhteisöllisyyden, mutta toisaalta myös omaan fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiinsa vaikuttavat tekijät. TerveYTEEN vaikuttavat Rauramon (2012) mukaan liikunta, uni ja lepo, ravintotottumukset, painonhallinta, työn kuormitus sekä päihteet. Kuoroharrastusta ei usein mielletä liikunnaksi, mutta haastateltavien kommenttien perusteella he kokevat sen olevan hyvin fyysistä tekemistä ja oman kehon kokonaisvaltaista käyttöä. Kuorotoiminnalla ei voida suoranaisesti vaikuttaa esimerkiksi yksilön ravintotottumuksiin, päihteiden käyttöön tai unen ja levon määrään, mutta haastateltavien kertomukset ja kokemukset vahvistavat kuorotoiminnan roolia fyysisen, henkisen ja sosiaalisen terveyden muodostumisessa.

Toisella askelmalla Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaissa on *turvallisuus*. Rauramo painottaa, että jokaisella on oikeus turvalliseen työhön sekä turvallisuuden kokemiseen työpaikalla. Turvallisuuteen vaikuttaa myös luottamus, mikä syntyy työyhteisössä. Luottamuksen syntymisessä esimiehellä on tärkeä rooli. (Rauramo, 2012, 98.) Haastateltavien mukaan kuorotoiminnan yhteisöllisyys luo turvallisuuden tunnetta ja luottamusta. Kuorotoiminta on yhteisöllistä toimintaa, joka vaatii luottamusta. Toisaalta kuorotoiminta myös rakentaa luottamusta sekä kuorolaisten, että kuoronjohtajan ja kuorolaisten välillä. Mukamas-kuoron toiminta on säännöllistä ja harjoitukset pidetään viikoittain. Minna nosti esiin viikoittaisen harjoittelun tärkeyden ja Johanna painotti vähintään kerran viikossa tapahtuvaa tärkeiden asioiden, kuten kehon kuuntelun äärelle pysähtymistä. Minna kertoi työhön ja kurssien toteutumiseen liittyvän epävarmuuden aiheuttavan hänelle stressiä. Haastateltavat korostivat kuorotoiminnan suhteen säännöllisyyden tärkeyttä, mutta osa ilmaisi huolensa myös sen suhteen, kuinka kuoron toimintaan ja sen pysyvyyteen vaikuttaa tuleva kuoronjohtajan vaihtuminen.

Kolmannella portaalla oleva *yhteisöllisyys* on noussut tutkielmassani tärkeimmäksi askeleeksi ja näkökulmaksi. Tutkielmani neljännessä luvussa käsittelenkin teoreettisena viitekehyksenä yhteisöllisyyttä, sosiaalisuutta ja me-henkeä. Kuoroja tutkittaessa sosiaalinen pääoma nousee lähes aina esiin. Myös keräämässäni aineistossa yhteisöllisyys ja sosiaalinen pääoma ovat vahvassa keskiössä. Haastateltavat puhuvat Mukamas-kuoron kuorohengestä, sekä kuorolaisuudesta. Monelle heistä on tärkeää kuulua johonkin ryhmään, ja kuoron sisällä jäseniä yhdistää sekä kielikampuslaisuus että kuorolaisuus. Tarvehierarkia teorian mukaan alemmat portaat tulee olla tyydytettyinä ja vasta sen jälkeen voidaan keskittyä korkeammalla oleviin portaisiin, kuten yhteisöllisyyteen. Askelmien yli ei voi loikkia, mikäli haluaa

kokonaisuuden olevan tasapainossa. Tämän vuoksi työpaikkakuorotoimintaa on ehkä turhaa tarjota työyhteisöön, jossa työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuden tunteeseen liittyvät asiat ovat huonolla mallilla. Kuorotoiminta ei ole taikasauva, joka tuo avun kaikkiin työyhteisön haasteisiin. Tutkimukseni tapauksessa käy kuitenkin ilmi se, että Kielikampuksella Mukamas-kuoro voi toimia verkostoitumisalustana eri laitosten välissä. Kielikampus on suuri katto-organisaatio, ja yhteisöllisyyden lisäämiseen tällaisessa organisaatiossa, joka sisältää monia eri yksiköitä tarvitaan erilaisia keinoja. Haastateltavien mukaan yhteisöllisyys on lisääntynyt kuorotoiminnan kautta. Monet kertovat tutustuneensa oman laitoksen ulkopuolisiin kollegoihin enemmän, kuin mitä olisi tapahtunut ilman kuoroon liittymistä. Myös Koistinen (2003) puhuu aikuiskuoron sosiaalisuuden merkityksestä ja muistuttaa, että monille kuorolaisille kuoron sosiaalinen puoli on jopa tärkeämpää kuin itse laulaminen. Aikuiset liittyvät kuoroon pääasiassa täysin vapaaehtoisesti. Tämä voidaan kääntää myös toisin päin, jolloin voidaan todeta, että aikuiset eivät tule kuoroharjoituksiin, elleivät he pidä kuorotoimintaa mielekkäänä, hauskana ja palkitsevana toimintana. (Koistinen 2003, 104.)

Rauramo (2012) jakaa neljännen portaan eli *arvostuksen tarpeen* kahteen osaan. Alemmalla tarpeella tarkoitetaan sosiaalista arvostusta. Kuorotoiminnassa tavoitellaan aina yhteistä hyvää. Mukamas-kuoron toiminnassa painottuu Lauran mielestä se, että jokainen voi tulla kuoroon juuri sellaisena kuin on. Jokainen kuorolainen myös huomioidaan, mistä esimerkkinä on ohjattu kuulumisten kertominen tai harjoitusten herättämien kokemusten avaaminen. Kuorossa ei tarvitse kokea paineita sosiaalisen arvostuksen saamiseksi, vaan jokaista arvostetaan kuorolaisena ja ihmisenä. Esimerkiksi Minnan mielestä kuorossa vallitsee kannustava ilmapiiri, jossa päätökset tehdään demokraattisesti. Rauramon (2012) mukaan sosiaalinen arvostus ilmenee kommunikointitavoissa ja vuorovaikutuksessa. Huonosta työyhteisöstä ja arvostuksen puuttumisesta työyhteisössä kertoo usein se, että omat mielipiteet tuodaan esille, mutta muiden mielipiteitä ei osata tai ehditä kuunnella. (Rauramo 2012, 128.) Korkeammalla tarpeella Rauramo tarkoittaa itsearvostusta ja siihen liittyviä tuntemuksia. Tämä itsearvostus nousee esiin esimerkiksi Johannan puheissa. Hän tietää ja ymmärtää, että kuoroon meneminen on hänen hyvinvointinsa kannalta positiivinen tekijä, joten hän käyttää omaa aikaansa kuoron toimintaan, vaikka työpäivillä olisi taipumusta venyä pitkiksi. Erilaiset onnistumisen kokemukset ja itsensä ylittämiset, joita kuorotoiminta antaa, vaikuttavat myös itsearvostukseen kohottavalla tavalla.

Viidennellä ja korkeimmalla työhyvinvoinnin portaalla Rauramo (2012) kuvaa *itsensä toteuttamisen tarvetta* ja osaamista. Tarve itsensä toteuttamisesta perustuu luovuuteen, haluun olla enemmän ja parempi, intohimoon kokeilla ja ylittää rajojaan sekä tutkia, oppia uutta ja kehittyä ihmisenä. Itsensä toteuttamisen tarpeet jakautuvat älyllisiin sekä esteettisiin tarpeisiin, ja Rauramo huomauttaa, että itsensä toteuttamiseen liittyvät ilmenemisen muodot vaihtelevat yksilöiden välillä huomattavasti. (Rauramo 2012, 145) Tulkitseen haastateltavien kokemukset itsensä ylittämistä kuoroharjoitusten ja kuoron esiintymisten suhteen itsensä toteuttamisena ja osaamisen kehittämisenä. Haastateltavien mainitsemat kokemukset ja uuden oppiminen viestivät myös halusta ja valmiudesta elinikäiseen oppimiseen. Uuden oppiminen kuorossa ei liity työn substanssiosaamiseen, mutta avoimuus uusille asioille ja halu uusien asioiden oppimiseen ovat taitoja, joista on varmasti hyötyä myös suoraan työhön liittyvissä asioissa. Rauramon (2012) mielestä elinikäisen oppimisen kannalta on tärkeää osata jakaa itsellä olevaa tietoa, taitoja ja kokemuksellista oppimista koko työyhteisön käyttöön. Kuoron toiminnassa tiedon jakamista tapahtuu kieli eri asiantuntijoiden välillä. Vinkkejä jaetaan sekä laulamiseen että äänenkäyttöön. Eri kielten asiantuntijat tuovat osaamistaan esille myös esimerkiksi kappaleiden tekstien ääntämisessä. Pirkko ja Laura kokevat epävarmuutta laulamisen suhteen, mutta jännittäminen ei ole kasvanut niin suureksi, että sitä ei pystyisi selättämään. Kuoro on turvallinen ympäristö, jossa voi näyttää ja käsitellä omia epävarmuuksia laulamisen ja itsensä suhteen, sekä oppia uutta omista lähtökohdista käsin. Rauramon (2012) mukaan oppimisessa onkin tärkeintä aina oppimismotivaation ylläpitäminen sekä avoimuus muutoksia kohtaan.

Virolaisen (2012) mukaan työpaikalla rentoutuminen ja työstä palautuminen tärkeitä arjen toimenpiteitä, joilla voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Työpäivän aikana kannattaa pitää taukoja ja esimerkiksi hetkiä, jolloin voi jutella työkavereiden kanssa muutakin kuin työasioista. Positiivinen tavoitetilanne on se, että työntekijä kokisi työpäivän aikana voimaantumisen ja energisoitumisen tunteita, jolloin työpäivän jälkeen voisi olla kokea olonsa energisemmäksi kuin töihin tullessaan. Itseään voi rentouttaa myös erilaisilla rentoutusharjoituksilla kesken työpäivän. Rentoutumista helpottaa usein myös fyysinen siirtyminen johonkin eri tilaan. Yliajatteluksi kutsutaan tilaa, jossa ihmisen ajatukset liikkuvat liian vilkkaasti ja niitä on vaikea sulkea pois rentoutuakseen. Yliajatteluun johtaa usein suuri tietomäärä, jota ihminen joutuu päivittäin käsittelemään. Tällaista tilaa voi välttää pyrkimällä keskittymään vain yhteen asiaan kerrallaan. (Virolainen 2012, 94-98.) Mukamas-kuoron toiminta tähtää työstä palautumiseen, rentoutumiseen ja kokemuksellisuuden laulamisen ja kuoromusiikin parissa.

Haastateltavat kertovat kokevansa kuoroharjoituksissa Virolaisen kuvaamia energisoitumisen tunteita. Kuorossa tapahtuu juuri se, mihin työhyvinvoinnissa tavoitellaan – kuoroharjoituksen jälkeen olo on virkeämpi ja energisempi kuin sinne tultaessa. Kuorossa opittuja kehon ja mielen rentoutusharjoituksia voisi siis käyttää myös työpäivän lomassa, jolloin työntekoon saisi mahdutettua lyhyitäkin taukoja, jolloin keskittyminen suuntautuu hetkeksi omaan kehoon. Virolaisen (2012) mukaan työhyvinvointia saattaa heikentää perheen ja työn yhteen sovittamiseen liittyvät haasteet. Haastateltavat kertovat joidenkin kuorolaisten jättäytyneen kuorosta pois perhe-elämän kiireiden takia. Ensisijaisesti tulisikin siis saada perheen ja työelämän balanssi kohdilleen, ennen kuin on mahdollista resursoida aikaa työajan ulkopuolisiin työhyvinvointiaktiviteetteihin.

Luvussa 4 määrittelin sosiaalisen pääoman, me-hengen sekä yhteisöllisyyden käsitteitä, jotka kaikki liittyvät jollain tavalla toisiinsa. Pirkko ja Saija kertovat kuorossa jonkinlaisen yhteisen hengen olemassaolosta ja muodostumisesta. He kokevat myös vahvaa yhteenkuuluvuuden tunnetta kuorossa. Hyypä (2005) rinnastaa yhteisöllisyyden ja me-hengen käsitteet, mutta niiden ilmeneminen ei hänen mielestään vielä takaa sosiaalisen pääoman olemassaoloa. Hyypä (2002) myös kertoo sosiaalisen pääoman tutkimisen olevan kiistanalaista ja kritiikille altista. Tutkimusaineistoni perusteella en voi arvioida sosiaalisen pääoman muodostumista tai määrää kuorossa, mutta yhteisöllisyyteen ja me-hengen aineistosta löytyy näyttöä. Haastattelussa Johanna pohtii yhteisöllisyyttä myös sisänpäin kääntyneisyyden näkökulmasta, sekä sitä, voiko uudet kuorolaiset, tai ne jotka pohtivat kuoroon liittymistä, kokea yhteisön vaikeasti lähestyttäväksi? Myös Minna kertoo pohtineensa kuoroon liittyessään, onko hän oikeutettu liittymään kuoroon sivutoimisuutensa takia. Muut haastateltavat eivät kuitenkaan nähneet kuoron liittymistä tai yhteisöllisyyttä millään tavalla negatiivisena asiana.

Hyypän (2013) mukaan kuoron ja yleisesti taiteen aiheuttamat tunteet ja olotilat ovat kiistattomia, mutta musiikin ja etenkin kuoron pitkäaikainen vaikutus on monimutkaisempi kysymys. Hyypä pohtii, voiko se parantaa kansanterveyttä ja hyvinvointia? Intuitiivisesti vastaamme kysymykseen usein kyllä, vastaus on väärä tai vähintäänkin puutteellinen. Asia on monimutkainen ja sisältää paljon reunaehtoja. Heti alkuun Hyypä huomauttaa, että monet ihmiset eivät pidä taiteesta, musiikista tai kuorosta ollenkaan. Kulttuurin harrastaminen saatetaan nähdä myös yläluokan elitistisenä harrastuksena ja vallankäyttövälineenä, sen sijaan että se olisi kaikille elämyksiä tuottavaa inhimillistä toimintaa. Kuorotutkimuksissa aiheuttaa

kritiikkiä Hyypän mielestä se, että vastaukset ja tulokset saattavat perustua kuorolaisten valikoitumiseen. Kuoroon liittyminen on yleensä täysin vapaaehtoista ja voidaan ajatella, että jo lähtökohtaisesti ihmisellä menee hyvin, kun hän on liittynyt kuoroon. (Hyypä 2013, 97-100.) Eli luoko kuoro oikeasti yhteisöllisyyttä? Vai onko kuoro vain yksi jo olemassa olevan, esimerkiksi toimivan työyhteisön ilmentymistä? Oli niin tai näin, se voidaan todeta, että kuoro ei ainakaan pahenna tilannetta. Kuorotoiminta ei ratkaise, eikä sen ole tarkoituskaan ratkaista kaikkia työyhteisössä ilmeneviä ongelmia, mutta se voi tuoda työhyvinvoinnin edistämiseen yhden palan lisää ja sitä kautta monipuolistaa työhyvinvointimme edistämistyötä.

8 PÄÄTÄNTÖ

Tutkimusprosessi on edennyt asettamani aikataulun mukaisesti ja aloittelevana tutkijana voin todeta oppineeni prosessin myötä valtavasti sekä tutkimukseni aihealueesta, että tutkimustyön luonteesta. Pohdintatyö on antanut itselleni uusia ajatuksia ja näkökulmia omaan ammatillisuuteeni. Tulosten analysoimisen ja koko prosessin aikana olen pyrkinyt kriittisyyteen ja pitänyt omat odotukseni tulosten suhteen taka-alalla. Prosessin päätyttyä voin kuitenkin ilahtua raportoimistani tuloksista, jotka toivon mukaan tuovat uskoa ja todisteita työpaikkakuorojen toimimiseen. Suomessa on tietämykseni mukaan jonkin verran työpaikkakuoroja, mutta koska ne ovat usein organisaatioiden sisällä toimivia, on niistä ulkopuolisena haastavaa saada tietoa. Koko Suomen mittapuussa tarkastelua hankaloittaa myös se, että työpaikkakuorot eivät usein kuulu liittoihin (esim. Sulasol), joiden kautta tilastollista tietoa olisi helposti saatavilla.

Kaiken kaikkiaan kuoro tarjoaa yhteisön, jossa voi opetella tämänhetkisessä työelämässä vaadittavia taitoja. Näitä ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot, tunnetaidot, sosiaaliset taidot, oppimisen taidot, ryhmätyötaidot sekä luovuuden ja innovatiivisuuden taito. Luettelemiani taitoja vaaditaan toimivassa yhteisössä, olipa kyseessä työyhteisö, harrastusyhteisö tai perheyhteisö. Koulumaailmassa edellä mainittuja taitoja veloitetaan opiskelemaan uusimman perusopetuksen opetussuunnitelman puitteissa (POPS 2014), mutta mielestäni vuorovaikutukseen ja tunne-elämään liittyvät taidot ovat elinikäistä oppimista vaativia taitoja. Hyvät vuorovaikutustaidot vaativat joustavuutta erilaisissa tilanteissa. Työelämän kiireen keskellä on mielestäni myös äärimmäisen tärkeää pysähtyä välillä kuuntelemaan omaa mieltä ja kehoa, tarkastelemaan ympäristöä ja olemaan läsnä ihmisten kanssa. Näihin työpaikkakuoro antaa mainion mahdollisuuden. Jollekin kuorossa tehtävät musiikkiin ja ilmaisuun liittyvät harjoitukset saattavat olla ainutlaatuinen väylä tunnistaa ja käsitellä myös omia tunteitaan, jotka liittyvät ja heijastuvat myös työhön. Näitä voi olla esimerkiksi jännittäminen, mikä tutkimusaineistossanikin nousee monessa kohdassa esiin. Musiikilliset vaatimukset eivät ole keskiössä – ammattikuorot ovat ammattilaisia varten. Kuoro on yhteisö ja instrumentti, jonka muodostavat ihmiset. Ihmisääni instrumenttina on mielestäni valtavan mielenkiintoinen sen monipuolisuuden takia. Laulamissa yhdistyy ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli. Oikeastaan laulamissa ollaankin ihmisyyden perusasioiden kanssa tekemisissä.

Tulosten tarkasteluvaiheessa pohdin myös tulosten luotettavuutta. Tulosten luotettavuuden lisäämiseksi saatetaan joskus lähettää haastateltaville tulokset tarkistettavaksi ja hyväksyttäväksi ennen niiden julkaisua. Näin menetellään erityisesti silloin, jos tulosten tulkinnassa on ollut jotain epäselvyyksiä lausuntojen suhteen ja halutaan saada niihin varmistusta. Tulosten kommentointi saattaa kuitenkin olla monimutkainen ja raskas prosessi, sillä voi olla tilanne, että haastateltava katu puheitaan ja haluaa perua puheensa, mikäli tulokset ovat negatiivisia. Aineistoni kohdalla en törmännyt epäselvyyksiin tai tulkinnanvaraisuuksiin, joiden takia olisin halunnut varmistuksia haastateltavilta. Yksi haastattelu käytiin englannin kielellä, ja haastattelun aikana haastateltava varmisti säännöllisesti, että ymmärrän mistä hän puhuu. Vaikka osa haastateltavista puhui myös voimakasta murretta, en usko, että siitä on aiheutunut sanojen tai ilmauksien ymmärtämiseen liittyviä epäselvyyksiä, jotka vaikuttaisivat tutkimustulosten luotettavuuteen.

Liikunta-aktiiviteettien merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä tuntuu olevan jo tunnustettu, mutta kulttuuriaktiiviteetit hakevat edelleen paikkaansa ja mielestäni ansaitsemaansa arvostusta. Työpaikoilla tarjotaan mahdollisuuksia liikkumiseen, mutta kulttuurin osalta mahdollisuudet liittyvät usein kulttuurin kokemiseen katsojan tai kuuntelijan roolissa. On kuitenkin aivan eri asia mennä esimerkiksi työporukan kanssa kuuntelemaan kuorokonserttia kuin perustaa itse kuoro, jonka kanssa harjoitella ja esiintyä. Virolainen (2012) käsittelee kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kirjassaan kyllä liikuntaharrastuksia työpaikalla, mutta huomiotta jää kokonaan esimerkiksi kuorotoiminta, johon tutkielmanikin antaa todistetta. (Virolainen 2012, 172-175.) Työpaikkakuorossa ollaan ihmisten kanssa tekemisissä eri tasolla kuin työhön liittyvissä asioissa. Kuorossa astutaan myös epämurkkualueelle, mikä vaatii rohkeutta ja luottamusta ryhmän jäseniin. Kuorossa ei voi teeskennellä, vaan hetkessä on oltava avoin ja läsnä.

Henkilökuntakuoron toiminta on merkittävää myös musiikkikasvatuksen kannalta. Mukamas-kuoron kuoronjohtaja on musiikkikasvatuksen opiskelija ja toiminnan hyöty on molemminpuolinen. Uran alkutaipaleella oleva innokas kuoronjohtaja saa kokemusta käytännön työstä ja samalla hyötyvät myös kuorolaiset. Suomessa musiikkikasvatusta voi toistaiseksi opiskella Helsingissä Sibelius-Akatemiassa sekä Jyväskylän ja Oulun yliopistoissa. Tällainen oman laitoksen ulkopuolelle jalkautuva harjoittelutoiminta voisi edistää musiikkikasvatuksen näkyvyyttä. Se antaa myös musiikkikasvattajille mahdollisuuden

jakaa musiikin iloa ja sen avulla auttaa ihmisiä voimaan paremmin ja löytämään musiikin parissa sekä itsensä että toisensa.

Tutkielmani rajautuu yksittäiseen kuoroon, joka muodostaa tutkimukseni tapauksen. Jatkotutkimusaiheita voisi olla esimerkiksi henkilökuntakuorosta saatujen kokemusten kartoittaminen koko Suomen mittakaavassa. Mielenkiintoista olisi myös tutkia sitä, kokevatko ne työyhteisön jäsenet, jotka eivät laula kuorossa, Mukamas-kuoron tai muun henkilökuntakuoron tuovan yhteisöllisyyttä työyhteisöön? Arvostavatko kuoroa myös sellaiset henkilöt, jotka eivät luokittele itseään musiikin tai kulttuurin ystäviksi? Vertailevaa tutkimusta voisi tehdä esimerkiksi kuorotoiminnan ja liikunta-aktiviteetin vaikutuksista työyhteisön jäsenten kokemaan yhteisöllisyyteen. Kumpi harrastusmuoto tuottaa enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta? Tutkielman alkupuolella esittelin Etelä-Afrikassa tehdyn tutkimuksen, jossa kuorotoiminnalla haluttiin yhdistää eri kulttuuritaustoista tulevia työyhteisön jäseniä musiikin avulla. Suomessa henkilökuntakuorotoimintaa olisi mielenkiintoista tutkia laajemmin myös eri kulttuuri- ja kielitaustoista tulevien näkökulmasta.

Lopuksi haluan kiittää kaikkia tämän tutkielman tekoon liittyneitä henkilöitä ja tahoja. Yhteistyö Mukamas-kuoron kanssa tutkielman osalta on ollut helppoa ja antoisaa. Erityiskiitokset haluan osoittaa työni ohjaajalle, Jukka Louhivuorelle sekä opponenttiparilleni, Aleksi Vaskolle, jotka ovat tukeneet työskentelyäni eri työvaiheissa sekä haastaneet keskusteluihin ja pohdintoihin aiheen parissa. Aloittelevana tutkijana on ollut hienoa huomata, kuinka tutkimusaihe vie mukanaan ja kiinnostus kasvaa, mitä syvemmälle aiheeseen perehtyy. Tutkielmani on antanut itselleni uskoa omaan työhöni sekä kuorotoiminnan ja koko musiikkikasvatustyön voimaan hyvinvoinnin tukijana. Jatkukoon musiikin ilo työpaikkakuoroissa myös tulevaisuudessa!

LÄHTEET

- Brint, S. (2001). Gemeinschaft revisited: A critique and reconstruction of the community concept. *Sociological theory*, 19(1), 1-23.
- Clift, S., Hancox, G., Morrison, I., Hess, B., Kreutz, G. & Stewart, D. (2010). Choral singing and psychological wellbeing: Quantitative and qualitative findings from english choirs in a cross-national survey. *Journal of Applied Arts & Health*, 1(1), 19–34.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teoksessa Valli, R. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos.)*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Halmemies, K. (2017). *Työhyvinvointia kuorolaulusta*. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Open Stage –verkkolehti. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.com):
<http://verkkolehdet.jamk.fi/openstage/2018/01/tyohyvinvointia-kuorolaulusta/>
(viitattu 18.5.2018)
- Harju, T. (2017). Kirjallisuuskatsaus yliopistojen työhyvinvointitutkimuksista. Pro gradu. Tampereen yliopisto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hyppönen, M-L. (2009). *Kultainen ääni ja kultaiset opit – kokemuksia Jyväskylän musiikkiluokkien kuorosta*. Musiikkikasvatuksen pro gradu -tutkielma. Musiikin laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Hyypä, M. T. (2002). *Elinvoimaa yhteisöstä: Sosiaalinen pääoma ja terveys*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hyypä, M. T. (2005). *Me-hengen mahti*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hyypä, M. T. (2013). *Kulttuuri pidentää ikää*. Porvoo: Bookwell oy.
- Jahkola, E. (2016). *Laulaen työtäis tee!: Kokonaisvaltaista hyvinvointia laulusta harrastajille*. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Musiikin koulutusohjelma.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016060712296>
- Kielikampuksen nettisivut. Saatavilla [www-osoitteessa](http://www.osoitteessa.com):
<https://kielikampus.jyu.fi/fi> (viitattu 3.5.2018)
- Kiviniemi, K. (2018). Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (5., uudistettu ja täydennetty painos.)*. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Koistinen, M. (2003). *Tunne kehosi, vapauta äänesi: Äänitimpurin käsikirja: Käytännönläheinen opas laulajille, kuorolaisille, kuoronjohtajille ja kaikille oman äänensä vapauttamisesta ja kehittämisestä kiinnostuneille*. Helsinki: Sulasol.
- Kreutz, G. & Brünger, P. (2012). *A shade of grey: Negative associations with amateur choral singing*. *Arts & Health*, 4(3), 230–238.
- Louhivuori, J. & Salminen, V-M. (2005). *Miksi laulamme kuorossa?* Kuoroharrastusta koskevan kyselyn tuloksia. *SULASOL* 55(4), 12–14.
- Louhivuori, J., Salminen, V. & Lebaka, E. (2005). 'Singing together': A crosscultural approach to the meaning of choirs as a community. *Cultural Diversity in Music Education*, 81.
- Louhivuori, J., Siljander, E., Luoma, M. & Johnson, J. K. (2012). *Seniorikuorolaulajien sosioekonominen tausta, koettu hyvinvointi ja terveys*. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77 (2012), 4.
- Manka, M-L., & Larjovuori, R. L. (2013). *Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen*. *Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Kuntoutusäätiö*. Saatavilla verkossa: http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteisöllisyydellä_nettilivutettu.pdf
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Martin, M. (1993). *Naiskuoroharrastuksen merkitys laulajalle: Selvitys naiskuorolaisille tehdystä kyselystä*. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Matvejeff-Haapaniemi, A. (2015). *Lapsikuoro sosiaalisten taitojen kehittäjänä: tutkimuskohteena Tapiolan kuoro*. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Oksanen, T. (2009). *Workplace social capital and employee health*. Turku: University of Turku.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. (2010). *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Helsinki: Kirjapaja: Kirjavälitys.
- Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet (POPS)*. 2014. Saatavilla www-muodossa: http://oph.fi/download/163777_perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf (viitattu 10.5.2018)
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaati: Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.

- Räsänen, J. (2006). *Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut: yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen*. Järvenpää: Julkiviestintä.
- Salmenkangas, J. (2010). *Kuoro hyvinvoinnin rakentajana – tapaustutkimus Jyväskylän Musica-kuorosta*. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201007092291>
- Sosiaali- ja terveysministeriön muistio (2014). Helsinki.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_TyohyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viitattu 21.5.2018)
- Tuisku, K., Pulkki-Råback, L., Ahola, K., Hakanen, J. and Virtanen, M. (2011). Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professionals. *Journal of Applied Arts and Health*, 2(3), s. 273-287.
- Tuomi, J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi. Helsinki.
- Työterveyslaitoksen nettisivut. Saatavilla [www-osoitteessa: http://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/](http://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/) (viitattu 24.5.2018)
- Tönnies, F. (1887). *Gemeinschaft und Gesellschaft: Grundbegriffe der reinen Soziologie*. Leipzig.
- Van As, A. (2019). 'Singing for your supper: Staff singing for transformation and teambuilding in a South African bank'. Saatavilla [www-muodossa: https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/29412/00front.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/29412/00front.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vesalainen, K. (2017). *"Ei se ole vaan laulua": Kuorolaisten kokemuksia Jyväskylän musiikkiluokkien A-kuoron ja Vox Aurean vaikutuksista*. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Vilkkä, H., Saarela, M. & Eskola, J. (2018) Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos.)*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on demand.
- Vähäkangas, K. (2002). *Kuvia kuorosta: Näkökulmia kuoron dynamiikkaan ja rakenteisiin*. Pro gradu. Helsingin yliopisto.