



## VANHUSTYÖN LÄHIESIMIES MUSIIKILLISENA TOIMIJANA

Musiikkia ja muuta taidetoimintaa viedään nykyisin suorastaan trendinomaisesti perinteisen taiteen kentän ulkopuolelle. Esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluissa musiikkitoimintaa toteuttavat niin muusikot, musiikkikasvattajat kuin musiikkiterapeutitkin. Väestön ikääntyessä hyvin tärkeänä musiikkitoiminnan kohderyhmänä näyttäytyvät sosiaali- ja terveyden hoidon asiakkaina olevat ikäihmiset, joiden hyvinvointiin musiikkitoimintaan osallistuminen vaikuttaa positiivisesti (esim. Hara 2011; Liikanen 2003; Särkämö ym. 2011; Tähti 2015a; Versnik 2010). Viime aikoina tutkijat ovat kiinnostuneet myös hoivatyöntekijöiden roolista musiikkitoiminnan järjestämisessä sekä musiikin vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa (mm. Liikanen 2014; Numminen 2011; Rautiainen-Keskustalo ym. 2014; Tähti 2015b).

Kun musiikki- ja taidetoimintaa toteutetaan osana ikääntyneiden hoivaa ja hoitoa, vanhustyön lähiesimiehet nousevat tärkeään rooliin. Lähiesimiesten kulttuuritoimintaan liittyvistä näkemyksistä ja kokemuksista ei ole kuitenkaan vielä kirjoitettu paljon. Suomalaisissa hanke- ja tutkimusjulkaisuissa sote-esimiehistä kirjoitetaan portinvartijoina, jotka ovat vastuussa kulttuurisille työmenetelmille suotuisan ilmapiirin luomisesta ja kipinän syöttämisestä työntekijöissä (Hinttala & Varho 2010: 26–27; Känkänen 2013: 106; Rautiainen-Keskustalo ym. 2014: 20). Osastonhoitajan ja talon johdon toivotaan mahdollistavan luovuus ja antavan luvan kulttuuritoiminnan toteuttamiseen (Seppänen & Varho 2010: 29). Johtajan tehtävänä on kannustaa henkilökuntaa perehtymään vanhuksen elämäntilanteeseen,

jotta virikkeellinen hoiva kykenee vastaamaan asiakkaan elämäntyyliin ja tarpeisiin (Räsänen 2011: 77). Esimiehen luoma myönteinen ilmapiiri on edellytys luovalle ja aktivoivalle työskentelytavalle, jossa samalla sekä asiakkaat että ammattilaiset itse voimaantuvat (Matilainen 2011: 64). Lähiesimiehet näyttäytyvät teksteissä aktiivisina toimijoina, joilla on valtaa ja joihin kohdistuu sen vuoksi paljon odotuksia.

Vanhustyön lähiesimiehet ovat kuitenkin ihmisiä, joiden toimintaa ja toimijuutta mahdollistavat ja rajaavat niin omat mielenkiinnonkohteet, työpaikan ihmissuhteet kuin yhteiskunnan arvo-, resurssi- ja asenneilmastokin (Räsänen 2011: 75). Löytämäni raportit ja tutkimukset jättävät kertomatta siitä, millaisia lähiesimiehet itse ovat toimijoina sekä millaiset tekijät ja olosuhteet mahdollistavat ja rajaavat sitä toimintaa, jota kulttuurin ammattilaiset odottavat heiltä.

Tässä tutkimuksessa pääosaan nousevat vanhustyön lähiesimiehet ja heidän musiikillinen toimijuutensa. Tutkin kahden tutkimuskysymyksen avulla, miten lähiesimiesten musiikillinen toimijuus ilmeni ja rakentui: Miten lähiesimiehet vaikuttivat musiikkitoiminnalla vanhuspalveluiden arkeen? Kuinka vanhuspalveluiden sosiokulttuuriset käytännöt vaikuttivat lähiesimiesten musiikillisen toimintaan? Tutkimus pohjautuu taidelähtöisten hyvinvointipalveluiden kehittämistyöhön, jota olen soveltavana etnomusikologina tehnyt yhteistyössä Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalveluiden (myöhemmin SOTESI) lähiesimiesten kanssa. Kehittämistyö sisältää kaksi kokeilua: Pienempänä pilottina olemme vieneet eteenpäin ikääntyneiden palvelukeskuksessa toteutettavaa Musiikkimoottorit-ryhmää, jossa asiakkaat ja työntekijät ohjaavat yhdessä musiikkitoimintaa ilman ulkopuolista musiikin ammattilaista. Toinen yhteistyöprojektimme on ollut sastamalalaisten organisaatioiden yhteistyönä järjestämä Kulttuurikuntouttajat-koulutus, jossa hoivatyöntekijät ovat pohtineet taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksia työssään. Olen itse työskennellyt näiden palveluiden kehittämisessä koordinaattorina, musiikkitoiminnan ja oppimisen ohjaajana sekä yhtenä suunnittelijana vuosina 2012–2014. Etnografisin menetelmin – osallistuen ja osallistaen, kysellen ja haastatellen – kerätty tutkimusaineistoni on koottu vuosina 2012–2016.

Hahmotan tutkimukseni osaksi soveltavaa etnomusikologiaa, jonka Titon (2015: 4) määrittelee yhteisössä toteutettavaksi musiikilliseksi väliintuloksi, jonka tavoitteena on hyödyttää yhteisöä. Lainaan tuekseni toimijuustutkimusta ensisi-

jaisesti musiikkikasvatuksen ja -sosiologian sekä aikuiskasvatuksen aloilta. Esitelen artikkelissa ensin musiikillisen toimijuuden käsitteen sekä tutkimuksellisen lähestymistapani kehittävän etnografian. Siirryn sitten käsittelemään vanhustyön lähiesimiesten musiikillista toimijuutta neljän teeman alla. Lopuksi vedän yhteen tutkimuksen tuloksia ja pohdin musiikin mahdollisuuksia vanhustyössä.<sup>1</sup>

## Musiikillinen toimijuus

Toimijuus käsitteenä on levinnyt sosiaalitieteistä monille tutkimuskentille, joissa se on saanut erilaisia muotoja ja tulkintoja. Toimijuuden käsitteen avulla tutkin ihmistä tai yhteisöä arkisia valintoja tekevänä ja siten omaan ja toisten elämään vaikuttavana subjektina. Koska toimijuus liittyy yksilön kykyyn tehdä valintoja ja päätöksiä, se liittyy siten aina myös yksilöllä käytettävissä olevaan valtaan (Giddens 1984: 9). Valintoja tehdessään ihminen ei ole irrallinen toimija, vaan hänen toimintansa kytkeytyy kiinteästi sosiokulttuurisiin rakenteisiin, jotka sekä rajoittavat ja määräävät että samanaikaisesti myös ohjaavat ja mahdollistavat ihmisten ja yhteisöjen toimintaa (emt: 25). Käytännössä toimijuus muotoutuu arkisissa tilanteissa, vuorovaikutussuhteissa yhdessä toisten toimijoiden kanssa (ks. Ojala ym. 2009: 14). Toimijuuden käsite liitetään usein aktiivisuuteen, suunnitelmallisuuteen ja näkyviä tuloksia tuottavaan toimintaan, mutta myös passiivisena näyttäytyvä toiminta, kuten paikalleen pysähtyminen (Gordon 2005), mukautuminen ja kieltäytyminen (Åkerblad 2014) tai sietäminen ja unohtaminen (Honkasalo 2008) voivat olla tapoja ilmentää toimijuutta. Toimijuus kytkeytyy vuorovaikutteisesti identiteetin käsitteeseen, jolla tässä artikkelissa tarkoitetaan ihmisen yksilöllistä ja dynaamista käsitystä omasta itsestään.

Musiikillisen toimijuuden käsitteellä voidaan edellistä mukaillen kuvata ihmistä musiikillisia ja musiikkitoimintaan liittyviä valintoja tekevänä subjektina, joka vaikuttaa valinnoillaan omaan ja toisten elämään. Musiikillisen toimijuuden käsitettä on käytetty musiikkisosiologian ja musiikkikasvatuksen tutkimuksessa. Ihmistä ”musiikillisenä toimijana kulttuurissa” on tutkittu etnomusikologiassa pitkään ennen varsinaisen toimijuus-käsitteen käyttöön ottamista. Olen itse kuitenkin kokenut mielekkääksi tuoda mukaan etnomusikologiseen pohdintaani

---

<sup>1</sup> Tutkimus on toteutettu osana Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston Tasaarvoinen yhteiskunta -ohjelmasta rahoitettua ArtsEqual -hanketta (hankenumero 293199).

toimijuuden käsitteen, sillä sitä on käytetty enenevässä määrin viimeisen parinkymmenen vuoden aikana niillä aloilla, joilla itse toimin soveltavana etnomusiikologina vanhuspalveluissa ja aikuiskoulutuksessa. Yhdistävän käsitteen käyttäminen helpottaa monialaista toimintaa sekä tutkimuksen tekemistä.

Musiikillisen toimijuuden taustalla on käsitys musiikista toimintana, josta Christopher Small (1998: 9) käyttää verbiä *to music*. Tämä musiikillinen toiminta, *musicking*, on osallistumista musisoimiseen tai musiikkitoimintaan millä tavalla tahansa: laulamalla, soittamalla, säveltämällä, tanssimalla, kuuntelemalla tai organisoimalla. Smallin mukaan *musicking* sulkee sisäänsä kaiken toiminnan ja käytänteet, joilla luodaan musiikillista performanssia. Myös tässä tutkimuksessa musiikki nähdään toimintana, ja kaikki musiikkiin suoraan tai välillisesti liittyvä toiminta käsitetään musiikillisenä toimintana. Musiikillisen toimijuuden käsitteestä on musiikkikasvatuksen puolella monenlaisia tulkintoja erilaisin painotuksin. Karlsenin (2011: 110) mukaan yhteistä näille erilaisille musiikillisen toimijuuden tulkinnoille on, että toimijuus ymmärretään yksilön toimintakapasiteettina suhteessa musiikkiin tai musiikkiin liittyvään tilanteeseen. Karlsen (2011) korostaa musiikillisella toimijuudella olevan sekä yksilöllinen että yhteisöllinen ulottuvuutensa. Musiikillisen toimijuuden (esim. Karlsen 2014; Karlsen 2011; Karlsen & Westerlund 2010) käsitteen lisäksi toimijuudesta keskustellaan musiikkikasvatuksen kentällä mm. pedagogisen toimijuuden (Rikandi 2012), eettisen toimijuuden (Allsup & Westerlund 2012), laajennetun toimijuuden (Laes 2013), kehollisen toimijuuden (Juntunen 2015) ja poliittisen toimijuuden (Laes 2017) käsittein.

Musiikkisosiologi Tia DeNoralle (2000: 129) musiikki hahmottuu olennaisena osana ihmisen yksilöllistä ja yhteisöllistä toimijuutta, ennen kaikkea sosiaalisena voimana, jolla luodaan sosiaalista elämää. Musiikki tarjoaa DeNoran (2000: 27) mukaan vaihtuvan valikoiman muuttujia, joita käyttäen ihminen voi toiminnallaan kehystää omaa kokemustaan ja luoda toimijuuttaan. Musiikillisella kehystämällä hän tarkoittaa ihmisen tapaa heijastaa tai soveltaa musiikin symbolisia ominaisuuksia johonkin ulkomusiikilliseen. DeNora (2013) on lähestynyt musiikin ja hyvinvoinnin suhdetta myös musiikillisen turvapaikan käsitteellä. Hän tarkoittaa turvapaikalla käsitteellistä tilaa, jonka henkilö voi luoda missä ja milloin vain vahvistaakseen ja ylläpitääkseen terveyttään. Musiikillinen turvapaikka tarjoaa kaksi erilaista näkökulmaa terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen: Se voidaan nähdä toimintana, jossa henkilö vaikuttaa sosiaaliseen ympäristöönsä

musiikin tarjoamalla symboliikalla tai materiaalilla siten, että hänen ja mahdollisesti myös ympäristön hyvinvointi lisääntyy. Toisaalta musiikillinen turvapaikka voidaan nähdä pakona pois jostain. Tällöin henkilö poistaa tai etäännyttää musiikillisella toiminnalla niitä kivun tai stressin aiheuttajia, jotka ovat muutoin läsnä sosiaalisessa ympäristössä. (DeNora 2013: 136.)

Tutkimuksessa lähestyn musiikillisen toimijuuden käsitteellä niitä musiikillisia ja musiikkitoimintaan liittyviä valintoja, tekoja ja ratkaisuja, joita lähiesimiehet tekevät vanhustyön arjessa ja joilla he siten vaikuttavat vanhuspalveluiden organisaation arkeen. Lähiesimiesten työhön liittyvää musiikillista toimijuutta tutkiessa tärkeänä näyttäytyy myös *ammattillisen toimijuuden* käsite, jolla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia tehdä valintoja työssään ja vaikuttaa siten omaan ja toisten työhön. Yksilötasolla ammatillinen toimijuus kytkeytyy työn tekemisen tapoihin liittyviin valintoihin ja päätöksiin sekä niiden mukaan toimimiseen (Vähäsantanen 2013: 90). Työyhteisön ja organisaation tasolla ammatillinen toimijuus liittyy työn olosuhteisiin ja sisältöihin vaikuttamiseen ja niistä neuvottelemiseen (emt.). Lisäksi ammatillinen toimijuus voidaan Vähäsantanen mukaan ymmärtää oman ammatillisen identiteetin luomisena tai sen uudelleen pohtimisena. Toimijuus voidaan työelämässä nähdä tavoitteena, jossa kohtaavat niin työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet kuin työelämän muutosvaatimuksista nousevat uudistamistarpeet (Eteläpelto 2014: 212).

## Kehittävä etnografia tutkimuksellisenä lähestymistapana

Soveltava etnomusikologia on monipuolinen ja kehittyvä tieteenala, jonka tavoitteena on laajentaa ja syventää perinteistä akateemista näkökulmaa käytännön ongelmien ratkaisemiseen etnomusikologisen tiedon avulla (Harrison & Pettan 2010: 14–15). Soveltavaa etnomusikologiaa ohjaavat sosiaalisen vastuun, ihmisoikeuksien sekä kulttuurisen ja musiikillisen tasa-arvon periaatteet (Titon 2015: 4). Harrisonin (2016: 18) näkemyksen mukaan soveltavan etnomusikologin työn tarkoituksena on hyödyttää tai ratkaista ongelmia yhdessä tai useammassa instituutiossa. Tämä määritelmä sopii hyvin omaan väitöstutkimukseeni, jossa olen keskittynyt vanhuspalveluiden eri toimijoiden (ikäntyneet, hoivatyöntekijät ja lähiesimiehet) musiikillisen toimijuuden kehittämiseen ja siten laajem-

min katsottuna vanhuspalveluorganisaation käytänteiden kehittämiseen musiikkitoiminnan keinoin. Tämä artikkeli on osa väitöstutkimusta tuoden esiin lähiesimiesten näkökulman. Soveltavaa etnomusikologiaa on toteutettu myös muualla Suomessa esimerkiksi Kansanmusiikki-instituutissa (Aho 2011) sekä tamperelaisessa Kulttuuriosuuskunta Uulussa, jonka toiminnassa etnomusikologista tietoa käytetään moniarvoisen ja -muotoisen yhteiskunnan rakentamiseen ja säilyttämiseen (Käppi 2011: 8).

Omassa soveltavan etnomusikologin työssäni olen hahmotellut, kuinka voisin tutkimusotteessani yhdistää etnomusikologiseen kenttätööhön kuuluvan etnografisen perinteen sekä palveluiden kehittämistyölle ominaisen osallistavan ja voimavaralähtöisen työotteen. Näin on syntynyt lähestymistapa, jota kutsun kehittäväksi etnografiaksi. Tutkimusmenetelmässä etnografiaa hyödynnetään palvelun tai yhteisön käytänteiden kehittämiseen. Tässä tutkimuksessa kehittävä etnografia on pitänyt sisällään neljä osittain päällekkäistä vaihetta: Musiikkimoottorit-toiminnan ja Kulttuurikuntouttajat-koulutuksen kehittämistyön, aineiston tuottamisen kehittämisprosessin yhteydessä, aineiston analysoimisen sekä kirjoittamisen. Kuvaan vaiheita tässä luvussa.

Etnografialla viitataan tutkijan käyttämien menetelmien kirjoon yleisesti silloin, kun tutkimukseen sisältyy läsnäoloa ja kenttätöitä tutkimuksen kohteena olevassa yhteisössä (Lappalainen 2007; Järviluoma 2013; Fetterman 2015). Tällöin osallistuva havainnointi on ensisijainen tiedonhankinnan menetelmä (Moisala & Seye 2013: 43). Saadakseen tarvitsemansa aineiston etnografian on monesti luovittava eri roolien ja positioiden välillä (Marttila 2014: 364), kuten minäkin tein ohjaajana, koordinaattorina, tutkijana, naisena ja muualta Suomesta tulleena kulttuurialan ammattilaisena. Toimiessani musiikkitoiminnan ohjaajana vuosina 2010–2012 tutustuin vanhustyön lähiesimiehiin, jotka esiintyvät tässä artikkelissa nimillä Seija, Riitta ja Elina. Yhdessä muiden sastamalalaisten toimijoiden kanssa lähdimme kehittämään Musiikkimoottorit-ryhmää ja Kulttuurikuntouttajat-koulutusta.

Palvelukeskuksessa toimivan Musiikkimoottorit-ryhmän tarkoituksena on ollut tuottaa asiakkaiden ja työntekijöiden yhdessä ohjaamaa musiikkitoimintaa. Tavoitteena on näin kannustaa asiakkaita ja henkilökuntaa käyttämään heidän omaa musiikillista osaamistaan sekä lisätä asiakkaiden mahdollisuuksia vaikuttaa palvelukeskuksessa järjestettävään toimintaan. Ohjasin itse osallistavaa musiikkiryhmää palvelukeskuksen asiakkaille syyskuusta 2012 toukokuuhun

2013 joka toinen viikko, jolloin tavoitteena oli kouluttaa riittävän hyväkuntoisista ja musiikista kiinnostuneista asiakkaista musiikkituokioiden vertaisohjaajia, musiikkimooottoreita (ks. tarkemmin Tähti 2015a). Sain tuekseni ohjausryhmän, johon kuuluivat tämän tutkimuksen päähenkilöistä osastonhoitaja Seija sekä palvelukoordinaattori Elina. Lisäksi tein yhteistyötä silloin palveluohjaajana ja myöhemmin osastonhoitajana työskennelleen Riitan ohjaaman talotoimikunnan kanssa. Keväällä 2013 vastuu Musiikkimooottorien ohjaamisesta siirtyi henkilökunnan tukemille asiakkaille, jolloin Elina siirsi ryhmän päivätoiminnan alaisuuteen. Ryhmä etsi kompastellen paikkaansa osana päivätoimintaa, kunnes Seija otti ryhmän vastuulleen kesällä 2014. Musiikkimooottorit-ryhmä kokoontuu edelleen kerran viikossa asiakkaiden, omaisten ja henkilökunnan voimin, lomina ja sairastapauksia lukuun ottamatta.

Kulttuurikuntouttajat-koulutuspilotti suunniteltiin ja toteutettiin Sastamalan Opiston opetuksena vuosina 2012–2013. Kansalaisopiston lisäksi koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuivat SOTESI, Sastamalan Kulttuuripalvelut sekä Sastamalan koulutuskuntayhtymä SASKY. Vanhustyön esimiehistä Elina ja Seija olivat alusta saakka mukana suunnittelussa. Myös koulutukseen otetut 20 opiskelijaa valittiin yhteistyössä heidän kanssaan, sillä ryhmästä 14 opiskelijaa työskenteli SOTESILLA (ks. koulutuksesta tarkemmin Tähti ym. 2014). Koulutuksen aikana Elina oli mukana ohjausryhmässä sekä työskenteli kouluttajana yhdessä lähipäivässä. Seija puolestaan toimi koulutuksessa kehittämisprojektien ohjaajana sekä hoivatyöntekijöiden kirjoittamien suunnitelmien ja raporttien kommentoijana.

Puolitoistavuotisen koulutuksen päätteeksi 14 hoivatyöntekijää valmistui kulttuurikuntouttajaksi. Syksyllä 2016 Sastamalan Opistolla käynnistyi toinen Kulttuurikuntouttajat-kierros, jonka suunnittelussa Elina ja Seija olivat myös mukana.

Yhteinen taidelähtöisten hyvinvointipalveluiden kehittäminen on tarkoittanut tutkijan näkökulmasta sekä osallistumista että osallistavien tilanteiden luomista. Kehittämistyössä on ollut runsaasti osallistavan etnografian piirteitä. Osallistavassa etnografiassa tutkija kääntää vaikuttamisen näkyväksi, pyrkii avoimesti vaikuttamaan läsnäolollaan ja ideoillaan sekä koettaa löytää ratkaisuja käytännön ongelmiin luoden tasavertaisuutta ja vastavuoroisuutta osallistujien välille (ks. Mackinlay 2010: 105; Väättäinen 2013: 119; Tähti 2015b: 22). Käytännössä tä-

mä on tarkoittanut, etten ole itse tarjonnut ratkaisuja kehitettäviin tilanteisiin ja käytänteisiin, vaan olen pyrkinyt luomaan aiheeltaan rajatun tilan, jossa kentän toimijat ovat voineet jakaa asiantuntemustaan ja kehittää ratkaisuja. Osallistavien toimintatapojen tarkoituksena on ollut, paitsi palvelujen kehittäminen, myös keskustelun lisääminen sekä osallistujien itseluottamuksen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen (vrt. Tan 2015: 128).

Etnografinen kenttätyö tuottaa usein monenlaista aineistoa, sillä kenttämistiinpanojen lisäksi se voi sisältää esimerkiksi haastatteluja, videoita, valokuvia, asiakirjoja, kyselyjä ja henkilökohtaisia dokumentteja (Anttila 1996; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014). Kehittämisprosessin aikana keräsin monenlaista aineistoa, joka kuvasi sekä palvelujen kehittämisprosessia että osallistujien musiikillista toimijuutta. Tätä artikkelia kirjoittaessani hyödynnän seuraavia aineistoja:

- työpäiväkirjani sekä Musiikkimoottoreiden että Kulttuurikuntouttajien osalta vuosilta 2012–2015
- kyselyt Musiikkimoottorit- ja Kulttuurikuntouttajat-kokeiluissa mukana olleille esimiehille keväällä 2014 (yksisivuisiin kyselyihin vastasivat molempien kokeiluiden osalta Seija ja Elina)
- ryhmähaastattelu syksyllä 2015 (H1)
- puhelinhaastattelut Seijalle (H2), Riitalle (H3) ja Elinalle (H4) kesällä 2016

Artikkelissa esiintyvistä lähiesimiehistä ryhmähaastatteluun osallistuivat Seija ja Elina. Keskustelussa johdattelin keskustelua tutkimusaiheen kannalta tärkeisiin teemoihin ja rohkaisin esimiehiä kommentoimaan toistensa vastauksiin. Tallensin tunnin kestäneen keskustelumme ja litteroin sen analyysia varten. Valitsin tiedonkeräämisen tavaksi ryhmäkeskustelun, sillä koin esimiesten välisen vuorovaikutuksen voivan tuottaa vastauksia sellaisiin kysymyksiin, joita en itse olisi osannut kysyä (ks. Valtonen 2005: 224). Toisaalta jälkikäteen koin ryhmäkeskustelun haittapuoleksi sen, että ryhmässä keskustelu ei syventynyt niin henkilökohtaiselle tasolle kuin esimerkiksi kahdenkeskisissä käytäväkeskusteluissa, joissa tilanne on intiimimpi ja luottamuksellisempi. Epävirallisissa tilanteissa ilman tallennusta käymäni keskustelut olen kirjannut muistinvaraisesti työpäiväkirjaani. Materiaalin epävirallisuuden vuoksi en viittaa näihin keskusteluihin suoraan, vaan annan näiden keskusteluiden lähinnä vaikuttaa siihen, kuinka tulkitsen käytössäni olevaa haastattelumateriaalia. Puhelimessa toteutetuissa



teemahaastatteluissa syvensin niitä teemoja, jotka olivat näyttäytyneet tärkeinä aiemmassa tutkimusaineistossa. Puhelinhaastattelut kestivät jokaisen esimiehen kohdalla noin tunnin ajan. Tallensin ryhmähaastattelut ja puhelinhaastattelut sekä litteroin ne analyysia varten. Nämä haastattelulitteraatiot ovat tutkimukseni pääaineisto. Viittaan haastatteluihin artikkelissa tunnuksilla H1, H2 jne.

Vaikka palveluita kehittäessä teimme lähiesimiesten kanssa yhteistyötä, olen analysoinut aineiston yksin. Lähestyin aineistoa teemoitellen sitä lähiesimiesten toimijuuden kannalta mielekkäisiin näkökulmiin. Analysointivaiheessa olen antanut teemojen muodostua intuitiivisesti tai impressionistisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006), eli aineistoa lukemalla ja siitä vaikutelmia ja tunteita saamalla. Analyysiin vaikutti suuresti tekemäni kenttätyö: sen aikana nähdyt ja koetut tilanteet antoivat minulle hiljaista tietoa, jolle aineisto puolestaan antoi sanat. Anttilan (2006: 75) näkemyksen mukaan tutkijan hiljainen tieto – subjektiiviset näkemykset, intuitio ja aavistuksenomaiset ideat – on erittäin henkilökohtainen asia ja sitä on vaikea saada täsmällisen keskustelun ja keskinäisen kommunikoinnin kohteeksi. Omassa kenttätyössäni kehittämisprosessi syntyi yhteistoiminnassa osallistujien välille, ja tämä on varmasti vaikuttanut siihen, että aineisto näyttäytyi minulle erilaisten sosiaalisten roolien ja vuorovaikutussuhteiden valossa. Vaikka otanta ei olekaan laaja, koen, että pitkäaikainen tuttavuuteni lähiesimiesten kanssa tuo aineistoon tarvittavaa syvyyttä. Tutkimuseettisesti olisi tärkeää, ettei Seijan, Riitan ja Elinan todellisia henkilöisyyksiä voida tunnistaa (Flick 2009: 40). Artikkelissa kirjoitetaan kuitenkin pienen, nimetyn suomalaisen kaupungin kunnallisista sosiaali- ja terveystalv palveluista, joten halutessaan esimiesten tunnistaminen on tämän tekstin pohjalta mahdollista, vaikka heidän nimensä onkin muutettu. Olen kuitenkin saanut luvan tekstin julkaisemiseen tällaisenaan.

Kirjoittamisvaiheessa olen nähnyt tämän etnografisen tekstin vanhuspalveluiden toimintakulttuurin representaationa, jossa olen kirjoittajana nostanut esiin valikoituja, sekä tutkimuksen että kehittämistyön kannalta olennaisia, piirteitä (Van Maanen 2011: 1). Olen pyytänyt artikkelin päähenkilöitä osallistumaan artikkelin kirjoittamiseen siinä määrin, kun heillä on ollut aikaa: lähiesimiehet ovat lukeneet artikkelin kaksi eri versiota ja kommentoineet niitä. Kirjoittaessani olen ajatellut Seijaa, Riittaa ja Elinaa yhtenä artikkelin lukijakuntana ja olen koettanut tuoda tekstiin näkökulmia, jotka voisivat auttaa heitä näkemään omaa

toimintaansa kauempaa. Olen myös pyrkinyt tuomaan esiin heidän osaamistaan, onnistumisiaan ja voimavarojaan, kuten olen yrittänyt tehdä muussakin yhteisessä kehittämistyössä, tukeakseni ja kannustaakseni yhteisöä kehittämään toimintaansa myös jatkossa.

Kehittävä etnografia on siten soveltavaa tutkimusta, joka pyrkii kehittämään toimintaa sekä tutkimustuloksilla että sillä, kuinka tutkimustuloksista kommunikoidaan. Kehittävä etnografia on temaattisesti hyvin lähellä soveltavassa antropologiassa käytössä olevaa kehittämisetnografiaa (*ethnography of development*; mm. Mosse 2005 ja Englund 2006). Kehittämisetnografiassa kuitenkin tutkitaan kehittämistyötä, kun taas kehittävä etnografia on omassa tutkimuksessani osa kehittämistyötä ja sitä kirjoitetaan, paitsi kehittämistyöstä, myös kehittämistyötä varten (*ethnography for development*). Kehittävällä etnografialla pyritään viemään eteenpäin sitä kehittämistyötä, josta etnografia kertoo, jolloin tutkimukseen osallistujia pidetään yhtenä tärkeänä etnografian kohdeyleisönä – kirjoitetaan heistä, heidän kanssaan ja heille.

Avaan seuraavaksi lähiesimiesten musiikillista toimijuutta teemoittain: Ensimmäisenä teemana nostan esiin lähiesimiehen käytännön musiikkitoiminnan toteuttajana ja sitä kautta ikäihmisten hyvinvoinnin tukijana. Toinen teema korostaa lähiesimiehen roolia hoivatyöntekijöiden ohjaajana ja kannustajana. Kolmannessa teemassa lähiesimies näyttäytyy hoivayhteisön musiikillisten verkostojen rakentajana. Neljäs teema rakentuu esimiesten omien työssä jaksamisen ja työssä kehittymisen kokemusten ympärille.

## Lähiesimies ikääntyneiden hyvinvoinnin ja toimijuuden tukijana

Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalv palveluissa vanhuspalveluiden tavoitteena on ikääntyneiden hyvinvoinnin edistäminen heidän itsemääräämisoikeuttaan kunnioittaen sekä omatoimista selviytymistään tukien (SOTESI 2017). Hoivapalveluissa toteutettavan musiikkitoiminnan tarkoituksena on palvella vanhuspalveluiden laajempia tavoitteita ja olla siten yksi keino, jolla lisätään ikääntyneiden hyvinvointia. Haastatteliemiäni kolmen lähiesimiehen mukaan musiikki tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia ikääntyneiden hyvinvoinnin tukemiseen. Olen näistä heidän mukaansa on musiikin tiivis yhteys tunteisiin: asukkaat voivat saada musiikista iloa ja lohdutusta, ilmaista itseään ja tunteitaan sekä myös kä-

sitellä tunteitaan. Seija kertoi, kuinka tärkeää hänestä on laulamisen asukkaalle tuoma tunne, että asukas kelpaa vielä johonkin ja tuntee itsensä tarpeelliseksi osana lauluporukkaa: "Kun elämä laitokseen muuttaessa on kaventunut, oman arvon tunto helposti menee siinä ihan, tai tulee semmosia synkkiä ajatuksia" (H1). Laulaminen toi asukkaille jaksamista ja elämän mielekkyyden tunteen saaden heidän silmänsä säihkymään. Kertoessaan ohjaamistaan Musiikkimoottorit-lauluhetkistä Seija korosti, että on yllätyksellistä, millaisia tunteita mikäkin kappale kenenkin kohdalla herättää: tunteet eivät ole ennakoitavissa (H2).

Lauletuista kappaleista keskustellessaan Seija käytti hoitoalan koulutustaan ja osaamistaan ja auttoi asukkaita siten käsittelemään tunteita, joita kappaleet herättivät. Tämä nousi esiin esimerkiksi veteraanipäivän yhteydessä, kun Musiikkimoottoreihin osallistuneet asukkaat eivät halunneet laulaa "Partisaanivalssia", koska pelkäsivät sen nostavan esiin surullisia muistoja (H2). Keskustelun jälkeen laulu päätettiin laulaa kiitollisuudella heille, jotka ovat aikoinaan puolustaneet Suomea. Seija halusi kääntää ajatuksen niin päin, että asukkaina olevat ovat tehneet jo oman osuutensa, ja nyt on nuorempien sukupolvien vuoro ponnistella maamme puolesta. Näin "Partisaanivalssin" laulaminen ja sen ympärillä käyty keskustelu muuntuivat keinoksi työstää asukkaiden suhdetta muistoihinsa ja muistojen herättämiä tunteita sekä kummankin osapuolen sukupolvi-identiteettiä. "Partisaanivalssin" äärellä laulajat ilmaisivat ja jakoivat kulttuurilleen merkityksellisiä arvoja, siirsivät historiallisia tarinoita eteenpäin sukupolvelta toiselle ja näin ylläpitivät kulttuuriperintöä sekä kulttuurin jatkuvuutta (Merriam 1964: 225; Small 1998: 113). Samalla laulajat muokkasivat yhdessä niitä kulttuurisia muistoja, jotka rakentavat jatkossa heidän identiteettiään suomalaisina ja oman sukupolvensa edustajina.

Motivoivana toimintana laulaminen auttaa Seijan mielestä puheen tuottamisessa sekä hengittämisessä niitä asiakkaita, joilla on esimerkiksi afasia tai muuten vaikeuksia puhumisessa ja äänenkäytössä (H1). Laulaessa uskallus tuottaa ääntä lisääntyy ja sitä kautta puhuminen paranee. Näin laulaminen tukee asiakkaan puheen käynnistyessä sekä hänen kognitiivista että fyysistä toimintakykyään. Asiakkaiden välillä voi olla suuriakin eroja siinä, millaisesta musiikista kukakin motivoituu. Seijan mukaan musiikkivalinnat nostavat esiin erilaisia persoonia ja näkyville pääsee se, "minkä taustakulttuurin osana ihminen tunnistaa itsensä" (H2). Kun yksi haluaa palata musiikin kautta lapsuuteensa Karjalaan, toinen

kaipaa tanssilavoille tai paljon matkustelleena vaikkapa Moskovaan. Asiakas voi ilmaista ja rakentaa identiteettiään myös kieltäytymällä tarjotusta musiikkitoiminnasta, kuten Seija kertoo: ”Meil on yks asukas, joka ei hyväksy muuta kun hengelliset, hän laulaa niitä. Hän on hiljaa, jos lauletaan jotakin muuta. Elikkä hänellä on niin vahva se hengellinen tausta ja hän kokee, että sen kautta hän elää.” (H2) Tällöin ikääntynyt voi näyttäytyä musiikillisesti passiivisena kieltäytyessään osallistumasta yleiseen musiikkitoimintaan. Hänet tunteva työntekijä, tässä tapauksessa lähiesimies, kuitenkin ymmärtää, että asukas ilmaisee omaa vakaumustaan, identiteettiään ja musiikillista toimijuuttaan kieltäytymällä ja jäämällä pois (ks. DeNora 2000: 73). Kieltäytymällä määrittellään, mitä ei olla, ja siten myös mitä ollaan – millaisen musiikin tarjoamat omakuvat istuvat asiakkaalle itselleen sopiviksi. Musiikillisia tilanteita lukiessaan ja lauluvalintoja tehdessään lähiesimies kontrolloi tilanteiden rakentumista sekä asukkaille tarjoutuvia musiikillisen toimijuuden mahdollisuuksia (emt.: 17). Näin hän myös osoittaa valinnoillaan, millaiset vakaumukset ja identiteetit ovat sallittuja ja hyväksyttäviä vanhuspalveluissa.

Sosiaali- ja terveystalveluissa vanhuksilla on vain rajoitetusti mahdollisuuksia osallistua elämäänsä koskevaan päätöksentekoon ja toiveet voivat jäädä toteutumatta vanhuksen toimijuuden ollessa heikko (Valokivi 2008: 59–68). Musiikkitoiminta on paikka, jossa ihmisten musiikillinen osaaminen voi nousta tärkeämmäksi kuin heidän roolinsa hierarkiassa. Lähiesimiesten mielestä musiikki- ja kulttuuriosaamista voi olla kenellä tahansa yksikön jäsenenä roolista riippumatta, Elinan sanoin: ”jokainen on yhtä arvokas siinä” (H1). Esimiehet kokevat tärkeäksi, että asukkaiden olemassa olevaa osaamista – kuten laulurepertuaaria ja runonlausumistaitoja – käytetään kaikkien yksikössä toimivien iloksi ja hyödyksi. Olennaista olisi Seijan mukaan herätä ajatukseen, että asukkaat ja työntekijät voivat viettää aikaa yhdessä muutenkin kuin hoitotoimenpiteiden yhteydessä. Seijan mukaan musiikkitoiminta luo yhteenkuuluvaisuutta asiakkaiden ja työntekijöiden välille (kysely 1). Parhaimmillaan ”joskus saa nauttia toisesta ja joskus saa antaa itse toiselle nautinnon” (H2), jolloin tekeminen yksikön toimijoiden välillä on vuorovaikutteista ja vastavuoroista (vrt. Pothoulaki ym. 2012: 62). Numminen (2008: 114) kirjoittaaakin, että musiikki ryhmätoimintana edistää vuorovaikutusta potilaiden ja hoitohenkilöstön välillä, koska musiikki on olennaiselta olemukseltaan sosiaalista. Tällöin musiikki voi toimia hoivayksikössä sosiaalisena alustana, jossa osallistujan elämänkokemus ja potentiaalinen osaami-

nen pääsevät käyttöön. Esimiehen kannattelemana yhteisön jäsenten osaaminen muodostaa elämänhistorioista ammentavan pohjan sille, mitä kaikkea yksikössä on mahdollisuus toteuttaa ilman ulkopuolista työvoimaa.

## Lähiesimies hoivatyöntekijöiden työtapojen kehittäjänä

Vaikka musiikkia tuodaan vanhuspalveluihin ensisijaisesti asukkaita varten, haastattelemani lähiesimiehet pitivät tärkeänä sitä, että hoivatyöntekijät voivat saada musiikkitoiminnassa kokonaisvaltaisesti käyttöön omaa osaamistaan ja luovuuttaan. Suurena esteenä kokonaisvaltaisen hoitotyön kehittämiseksi esimiehet näkivät työntekijöiden rohkeuden puutteen (ks. myös Räsänen 2011: 76; Numminen 2011: 63). Palvelukoordinaattori Elinan mukaan musiikkia käytetään hoitotyössä arkaillen, koska usein ajatellaan, että pitäisi olla hyvä laulaja, jotta voisi laulaa asiakkaiden kanssa (H<sub>1</sub>). Kaikkien kolmen lähiesimiehen mielestä oli tärkeää, että esimies näyttää omalla kohdallaan esimerkkiä kulttuuritoimintaan osallistumisessa ja sen arkisessa toteuttamisessa. Esimerkiksi Riitta kannusti esimiehenä työntekijöitä ”hyppäämään reunalta” ja tekemään asioita uusin tavoin (H<sub>3</sub>). Siksi hän käytti itsekin laulua aamutoimien ja kävelyn rytmittäjänä (hoivalaulusta mm. Götell 2003), vaikka ujostelikin laulamista toisten kuullen, ja antoi näin itselleen luvan laulaa niillä taidoilla, joita hänellä oli. Seija kannusti puolestaan oman yksikkönsä työntekijöitä sanomalla: ”Tule niillä avuilla mitä sinulla on, että sinun ei tarvitse olla hyvä ja taiteellinen tässä ja osata laulaa. Voi laulaa nuotin vierestä ja joka kerta taputetaan itellemme laulun jälkeen.” (H<sub>2</sub>) Rohkais- tessa on Seijan ja Elinan mielestä oltava kuitenkin varovainen, ettei työntekijää manipuloida sellaiseen toimintaan, jota hän ei koe omakseen (H<sub>1</sub>). Elina kertoi oppineensa Kulttuurikuntouttajat-koulutuksen jälkeisiä työpajoja suunnitellessa, kuinka tärkeää on, että esimiehet jättäytyvät sivuun eivätkä puutu liikaa, vaan antavat työntekijöille riittävästi tilaa, kannustusta ja resursseja toiminnalle (H<sub>1</sub>). Kun kulttuurikuntouttajat saivat itse tehdä päätöksiä ja suunnitella, toiminta profiloitui työntekijöiden omaksi jutuksi.

Hoivan ja kulttuurin yhdistämistä käsittelevissä tutkimuksissa korostuu usein, kuinka laitoksissa kaikki tapahtuu tiettyyn kelloaikaan ja kuinka vaikea tuohon vakiintuneeseen aikatauluun on tehdä muutoksia (mm. Liikanen 2003:

99; Seppänen & Varho 2010: 28). Myös haastattelemieni esimiesten puheissa aikataulut ja niiden uudelleen rakentaminen olivat paljon esillä. Aikataulut eivät kuitenkaan näyttäneet vakiintuneina, vaan ihmisten rakentamina, joihin voitiin vaikuttaa ja hakea uusia vaihtoehtoja. Riitta ja Seija huomioivat muun muassa työvuorosuunnittelussa sen, kuinka he järjestäisivät mahdollisuuksia oman henkilökunnan järjestämälle musiikki- ja muulle toiminnalle (H2; H3). Seijan yksikön henkilökunnalta on tullut esimerkiksi toivomus työvuoron vaihtumisesta niin, että yksi iltavuoro olisi pysyvästi klo 11–19, jolloin nimenomaan toteutetaan jotain asukkaiden toivomaa tai henkilökunnasta viriävää toimintaa. Seija kertoo myös katselevansa päivän aikatauluja aamuisin yhdessä työntekijöiden kanssa, jolloin he miettivät, mihin hetkeen musiikki tai muu toiminta voisi juuri tänään sopia: ”et vähän ajallisestikin herätellä, että hei, tuossa olis se mahdollisuus” (H2). Lähiesimiesten mielestä on tärkeää tarvittaessa päästä eroon ajatuksesta, että musiikille täytyy olla etukäteen järjestetty aika. Heidän mukaansa olennaista olisi, että musiikki ja muut kulttuurin muodot pääsisivät sisään hoitotoimenpiteisiin ja ne nähtäisiin siten enemmän ajan säästämisen keinoina kuin ajan tuhlaajina. Siten samalla, kun etsitään aikaa musiikkitoiminnalle, musiikkitoiminnan avulla kehitetään hetkessä elävää työn tekemisen tapaa, jossa asioita voitaisiin toteuttaa myös improvisoiden.

Monissa kyselyissä ja tutkimuksissa henkilöstöressurssien puute nousee esteeksi kulttuuritoiminnan kehittämiseksi (esim. Numminen 2011: 63). Haastattelemani lähiesimiehet eivät kysyttäessä kokeneet musiikkitoiminnan esteeksi ajan puutetta, vaan heidän mielestään kyse oli ajan käyttämisestä oikein. Hoivatyöntekijöiden haaste on Seijan mukaan se, että he eivät uraudu itselleen tuttuihin tapoihin, vaan näkevät ympärillä avautuvat hetket ja mahdollisuudet (H2). Tässä kohtaa kiire, ajan puute resurssina, nousee esimiesten mielestä vaikuttavaksi, näkökykyä kaventavaksi tekijäksi. Käytettävissä olevaan työaikaan tai työntekijöiden määrään esimiehet eivät kuitenkaan itse voineet vaikuttaa, sillä Riitan sanoin ”resurssit on tosi tarkat” (H3). Lähiesimiehet näkevät työntekijöiden lähellä työskennellessään työntekijöiden tarpeet, mutta eivät välttämättä pysty vastaamaan niihin, sillä resurssit määritellään valmiiksi päällikkötasolla. Romppanen & Kallasvuon (2011: 11–12) mukaan lähiesimies joutuu jatkuvasti pohtimaan, ketä oikeastaan palvelee, ja tasapainottelemaan työnantajana edustamisen ja omien työntekijöiden puolustamisen välillä. Rajallisista resursseista johtuen esimiesten

ja työntekijöiden ainoaksi vaihtoehdoksi jäi jäsentää aikaa toisin: aikataulutulla ja tarttumalla ympärillä avautuviin hetkiin ja mahdollisuuksiin.

Useimmiten esimiestä pidetään portinvartijana, joka mahdollistaa tai estää asiakkaille suunnatun musiikkitoiminnan toteuttamisen vanhuspalveluissa. Tämän aineiston mukaan myös työntekijät voivat hidastaa esimiesten haluja tuoda hoivayksikköihin uusia hoitamisen ja kuntoutuksen menetelmiä. Musiikkimoottorit-ryhmää aloitellessaan Seija kertoi saaneensa työntekijöiltä negatiivista palautetta, kun työntekijät eivät ymmärtäneet, miksi esimies käytti aikaansa ryhmän ohjaamiseen:

Luin henkilöstökyselystä, että esimies on sellainen, joka on jossain kaiken maailman hilupippaloissa, vai mikä se oli (naurua). Sitten mä rupesin miettiä itsekseäni, että missäs pippaloissa mä juoksen, se taitaa olla se Musiikkimoottorit. (H1)

Seijan ja Elinan mielestä esimies onneksi kestää paremmin kuin muut työntekijät saadessaan kritiikkiä kulttuuritoiminnasta (H1). Seija käsitteli omaa tilanettaan ottamalla työyhteisössään useamman kerran puheeksi, miksi hän käyttää aikaansa Musiikkimoottoreihin: ”mä oon kertonut nämä perusteet, miksi oon tällaisessa mukana ja siitä on keskusteltu monta kertaa palaverissa, että mitä se kuntoutuksen näkökulmasta tuottaa näille asukkaille” (H2). Seuraavassa henkilöstökyselyssä ei negatiivista palautetta työntekijöiltä enää tullut.

Esimiehen musiikkitoimintaan kannustava, rutiineja rikkova ja yksilöllinen työote ei välttämättä miellytäkään kaikkia työntekijöitä. Huoli omasta osaamattomuudesta tai riittämättömyydestä voi saada työntekijän vastustamaan itselleen vieraampaa työn tekemisen tapaa Räsänen (2011: 76). Ollakseen uskottava työtapojen kehittäjä esimiehen on ensin annettava lupa itselleen tehdä omaa hoito- ja esimiestyötään niillä avuilla ja keinoilla, jotka ovat juuri itselle ominaisia. Lähiesimiehen ammatillisen identiteetin ja toimijuuden neuvottelu on aina persoonallisen ja sosiaalisen vuoropuhelu, jossa hän neuvottelee asemansa suhteessa vallitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2010: 62–63). Siten toteuttaakseen musiikki- ja kulttuuritoimintaa omalla työajallaan myös lähiesimiehen täytyy perustella ja rakentaa toiminta pitkäjänteisesti osaksi omaa ammatillista identiteettiään, jotta työntekijät hyväksyvät toiminnan. Musiikki-toimintaa ohjaamalla lähiesimies voi viedä eteenpäin itselleen tärkeitä asioita

– ihanteita, kiinnostuksen kohteita ja tavoitteita – ja kehittää siten samanaikaisesti sekä organisaationsa toimintakulttuuria että omaa ammatillista toimijuuttaan (ks. Eteläpelto ym. 2014: 212).

## Lähiesimies yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentajana

Työelämässä toimijuus näyttäytyy usein yhteisöllisenä ja kollektiivisena: toimijana voi olla tiimi, osasto, työpaikka, organisaatio tai muu yhteenliittymä (Eteläpelto ym. 2014: 212). Eräs tärkeä osa lähiesimiesten musiikillista toimijuutta onkin kollektiivisuuden ja erilaisten verkostojen rakentaminen. Verkostot ja niiden mukanaan tuoma yhteisöllinen osaaminen voivat syntyä hoitoyksikön sisällä, hoitoyksiköiden välillä tai hoitoyksiköiden ja paikallisten musiikkitoimijoiden välillä. Hoitoyksiköiden sisällä toteutettua musiikkitoimintaa ja siihen liittyvää vuorovaikutusta olen kuvannut edellisissä luvuissa. Tässä luvussa keskityn hoitoyksiköiden väliseen toimintaan sekä laajempien paikallisten verkostojen rakentamiseen.

Hoitoyksiköiden välisellä tasolla lähiesimiehet ovat tehneet yhteistyötä Musiikkimootoreissa, jossa toiminta rakentuu palvelukeskuksen yksiköiden asiakkaiden ja työntekijöiden osaamiselle. Kun lopetin ryhmän ohjaamisen keväällä 2013, Elina siirsi vastuun ryhmästä päivätoiminnan työntekijöille. Hän koki, että ”myös laaja-alainen ennaltaehkäisevä toiminta on osa päivätoimintaa ja siihen voi käyttää työaika” (työpäiväkirja 17.8.2013). Työntekijöillä oli kuitenkin huolehdittavana oma iso porukkansa, eikä heidän aikansa riittänyt antamaan tukea siinä määrin kuin ryhmän vertaisohjaajana toiminut 70-vuotias Eero olisi sitä tarvinnut. Kesällä 2014 Seija alkoi asumisyksikön esimiehenä ottaa vastuuta Musiikkimootoreiden eteenpäin viemisestä, ja ryhmä on tällä hetkellä vahvasti hänen vastuullaan. Seijan mielestä yhteisöllisen näkökulman rakentamisessa ei ole erikseen asukkaita ja työntekijöitä, vaan on ihmisiä, jotka ovat kiinnostuneet asioista ja tykkäävät toimia ja kokeilla (H1). Seija näkee itsensä yhtenä toiminnan moottorina, ja on saanut sinnikkäällä ja suunnitelmallisella toiminnallaan rinnalleen muitakin moottoreita palvelukeskuksen eri yksiköistä. Jokaisessa palvelukeskuksen yksikössä on vähintään yksi tukihenkilö – asukas, omainen, kuntouttavassa työtoiminnassa työskentelevä tai työntekijä – joka osallistuu toiminnan ylläpitämiseen ja tulee paikalle ohjaamaan toimintaa silloinkin, jos Sei-



ja ei pääse paikalle. Tällä yksiköiden välisellä yhteistyöllä toiminnalle on saatu jatkuvuutta, eikä ryhmä ole täysin riippuvainen Seijan menoista tai esimerkiksi vertaisohjaaja Eeron terveydentilasta.

Tärkeää palvelukeskuksen yksiköiden välisen yhteistyön kannalta on yksiköiden esimiesten välisen yhteistyön sujuvuus. Palvelukeskuksessa järjestetään yhteistä musiikkia sisältävää toimintaa niin yhteisissä tiloissa kuin omissa yksiköissäkin. Elina ja Seija ovat molemmat vuosien varrella kiinnittäneet huomiota siihen, kuinka yksiköiden välinen kilpailu saattaa heikentää mahdollisuuksia yhteistyöhön ja sitä kautta hidastaa koko palvelukeskuksen kulttuuritoiminnan ja palvelun laadun kehittymistä (H1). Seija kokee ovien sulkeutuvan yhteiseltä toiminnalta silloin, kun joku esimiehistä tähtää vain oman yksikkönsä toiminnan kehittämiseen ja sulkee muut toiminnan ulkopuolelle. Tärkeää olisi molempien esimiesten mielestä toiminnan avoimuus, yhteinen visiointi ja tilan jakaminen, kuten Seija kertoo:

Et jotenkin se yhteinen näky, mihin ollaan etenemässä ja mitä yhdessä voidaan tehdä. Ja meil on jokaisella se vahvuus ja ulottuvuus, mitä voidaan käyttää hyväksi, eikä tarvi olla se paras, joka paikassa. Antaa tilaa loistaa muille. Tai antaa tilaa sillai, että yhdessä loistamme. (H1)

Seijan visiossa yhdessä tekemiseen tarvitaan, paitsi toisten vahvuuksia ja osaamista, myös niiden tarvitseman fyysisen ja henkisen tilan antamista. Tilan antaminen on kaivattu toimijuuden muoto, johon itse pyritään ja jota muilta esimiehiltä kaivataan. Se mahdollistaa yhteistyön ja parhaimmillaan myös yhdessä loistamisen. Tilan antamisen voi ulkopuolelta tulkita myös vetäytymisenä tai passiivisuutena, jos ajatellaan tilan antamisen vastakohtaksi tilan ottaminen. Gordon (2005: 129) toteaa artikkelissaan, että on monimutkaisempaa jäljittää sisäistä toimijuuden tuntoa kuin sellaista toimijuutta, jolla on ulkoisesti havaittavia vaikutuksia. Toimijuuden tunteella tai tunnolla Gordon (emt.: 119) tarkoittaa käsitystä siitä, että ihminen on oman elämänsä subjekti, ”minä”, joka päättää ja toteuttaa päätöksiä. Sisäisen toimijuuden tunteen näkökulmasta tilan antamisen voisi ajatella aktiivisena tilan hallinnasta luopumisena (vrt. Åkerblad 2014: 146). Joidenkin esimiesten vahva yksilöllinen toimijuus saattaa tällöin näyttäytyä tulppana laajemmalle yksiköiden väliselle, organisaation sisäiselle muutokselle.

Toisaalta haastattelemani esimiehet eivät välttämättä nähneet niitä suhdetoimijuuden esteitä, joiden kautta jokin kollegoista tulkitsi tilanteita ja teki toimintastrategioita. Kenties hän oli valinnut haavoittuvan yksilöllisen toimijuuden, koska ei omassa tulkinnassaan kokenut toiminnalle löytyvän muita tasavertaisia vastuunkantajia (vrt. Heiskanen & Lavikka 2014: 174)?

Musiikkitoiminnan kannalta on iso merkitys myös sillä, millaiset yhteydet hoitoyksiköiden työntekijöillä on paikallisiin musiikkitoimijoihin. Hoitoyksiköissä järjestetään säännöllisesti asukaskokouksia, joissa asukkaat voivat toivoa, mitä toimintaa yksiköissä järjestetään. Monesti musiikki on mukana toivelistalla ja henkilökunnan tehtäväksi jää miettiä, millä keinoin toiveet toteutetaan. Riitta kertoo, että hänen yksikössään ”se on nyt ollu pääsääntöisesti mun roolini ettiä ja järjestellä se, mitä se musiikki on” (H3). Jo näiden kolmen lähiesimiehen välillä näyttää olevan isoja eroja siinä, kuinka paljon kontakteja kenelläkin on musiikkitoimijoihin. Toisaalta esimerkiksi päivätoiminnassa musiikkiesitysten hankinta ei ole lähiesimiehen, vaan työntekijöiden vastuulla. Kontaktien määrä vaikuttaa luonnollisesti siihen, kuinka monipuolista musiikkitarjontaa yksiköissä on. Lähiesimiehet tukeutuvat pitkälti vapaaehtoiseen musiikin harrastajiin sekä seurakunnan ja musiikkikoulujen kautta saataviin esiintyjiin. Maksullisia musiikin ammattilaisia käytetään lähinnä yksiköiden yhteisissä juhlissa muutaman kerran vuodessa.

Hyvinvointipalvelujen tuottamisen nähtiin pitkään kuntahallinnossa kuuluvan ainoastaan sosiaali- ja terveyssektorille (Varho 2011: 19). Tämä näkyy ai-neistossani siinä, että lähiesimiehillä on hyvin laajat ammatilliset verkostot, jotka kokemukseni mukaan kuitenkin koostuvat erilaisista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista. Monialaisuuden nähdään siten toteutuvan ensisijaisesti sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoiden kanssa työskentelemällä. Viime vuosien aikana on kuitenkin valtakunnallisesti vahvistunut käsitys, jonka mukaan asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen tulee huomioida kaikilla kunnan toimialoilla (emt.). Musiikkitoimijoiden kanssa tehtävässä yhteistyössä vanhusten hyvinvointi näyt-täytyy näin laajempaan paikallisen yhteisön vastuuna, ei ainoastaan siihen kou-lutetun hoitohenkilökunnan tehtävänä. Lähiesimiesten työyksiköissä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten sekä taide- ja kulttuurialan ammattilaisten välinen verkostoituminen oli vielä aluillaan, ja siten yhteisten toimintamallien sijaan kiin-ni yksittäisten työntekijöiden valinnoista ja ratkaisuista. Parhaimmillaan monia-lainen yhteistyö ja verkostomuotoinen vastuunkantaminen tuottavat kuitenkin

sekä aiempaa monipuolisempia osallistumisen mahdollisuuksia asukkaille että rikkaampia oppimisen paikkoja paikallisille sote- ja musiikkialan ammattilaisille (vrt. Tähti 2015b: 34).

## Lähiesimiehen työhyvinvointi ja oma ammatillinen identiteetti

Edelliset musiikillisen toimijuuden muodot ovat liittyneet lähiesimiehen rooliin musiikkitoiminnan mahdollistajana, mutta aineiston perusteella musiikki näyttyi merkityksellisenä myös esimiesten itsensä kannalta. Esimerkiksi asukkaiden tunnekokemukset herättivät tunteita myös lauluhetkiä ohjaavassa esimiehessä. Seija kertoi, että kun hän näkee laulaessa asukkaiden heräävän eloon ja innostuvan, muistelevan ja keskusteleavan, se on hänestä kaikkein palkitsevinta: "Kun näkee sen ilon. Joku jo sanokin siinä ryhmässä, että tällä jaksaa vaikka kuinka pitkään, nyt tuli hyvä mieli." (H2). Musiikki herätti välillisesti tunteita myös esimiehessä, vaikka hänen tarkoituksensa olikin ensisijaisesti tarjota asukkaille mahdollisuus muistelemiseen ja tunteiden ilmaisemiseen. Seija kertoikin vieneensä Musiikkimooottoreita sitkeästi eteenpäin asukkaiden ohella myös itsensä vuoksi, sillä se on hänelle yksi tärkeä työssä jaksamisen ulottuvuus: "Mä nautin ihan suunnattomasti siitä" (H2). Hän kertoi lauluhetken tuovan hengähdystauon arkiseen päivärytmiin: "Mä oon perustellut tätä sillä, että sekä työyhteisö, asukkaat että minä, minäkin, kyllä minä sen ihan reilusti myönnän, et se on myös henkireikä mulle, koska silloin saa olla ja laulaa" (H2). Näin Seija määritteli, että laulaminen on työssä sallittu "olemisen tapa" (Karlsen 2011: 114) ja että hän saa hoivatyöntekijänä käyttää positiivisia kokemuksiaan – kulttuuritoiminnan kautta syntyneitä "henkireikiä" – resursseina, joiden kautta hän määrittelee ja neuvottelee omaa ammatillisuuttaan (vrt. Vähäsantanen 2013: 74).

Lähiesimiehen omaa työssä jaksamista saattoivat tukea myös ne hetket, jolloin hän osallistui vanhuspalveluissa tarjolla oleviin konsertteihin. Elina kertoi omasta konserttikokemuksestaan Kulttuuri kuntouttaa -verkoston tapaamisessa seuraavasti:

Me istuttiin siellä penkeillä ja toinen soitti sellasta, vähän se tahti kiihtykin, oisko se ollu kannel tai... ja toinen sitten huiski semmosella oksalla. Ja mullaki oli

ollu sillai, että oli ollu aamupäivä jotenki kauheen kiireinen ja must tuntu, et mä ihan tunsin, et mä vaivuun semmoseen nirvanaan siinä (naurua). Et mä vaan olin ja nautin, et tää on ihanaa, tää on niin ihanaa. Että tuli sellanen hirveen hyvä olo. Et mä aattelin, et kyllä tällaisia hetkiä saa olla työssä kans, et tulee hyvä olo (naurua). (H1)

Konsertissa tarjolla ollut musiikki oli Elinalle uutta ja outoa, joten hän ei lähtökohtaisesti tullut paikalle muokkaamaan tunteitaan tai olotilaansa johonkin tiettyyn suuntaan. Elina oli mukana esimiehenä antamassa tukensa tilaisuudelle, hän istui ja kuunteli musiikkia. Ulkoisesti passiivisena näyttäytyvästä toiminnasta aktiivista toimijuuden rakentamista tekee se itsereflektio, jota Elina teki musiikkia kuunnellessaan, kun hän kävi läpi tilanteen itsessään esiin nostamia tunteita. Elina tunnusteli ensin olotilaansa ja päätteli sitten itsereflektion kautta, että tällaisia tunteita saa tuntea työssä ja hän antaa itselleen luvan näihin tunteisiin. Romppanen & Kallasvuo (2011: 125) toteavat, että työelämässä ja johtamisessa ei nykyisin ole muodikasta puhua tunteista. Joillakin työpaikoilla se saattaa olla jopa kiellettyä, koska tunteita pidetään työhön kuulumattomina. Musiikillinen kokemus voi laajentaa esimiehen kuvaa siitä, millaiset tunteet ovat työssä sallittuja ja työhön kuuluvia. Musiikin herättämien positiivisten tunteiden kautta esimies opettelee sallimaan itselleen positiivisia tunteita työssään, lisää ymmärrystään itsestä työntekijänä ja näin kehittää omaa työhön liittyvää identiteettiään ja toimijuuttaan (Harteis & Goller 2014: 43–44).

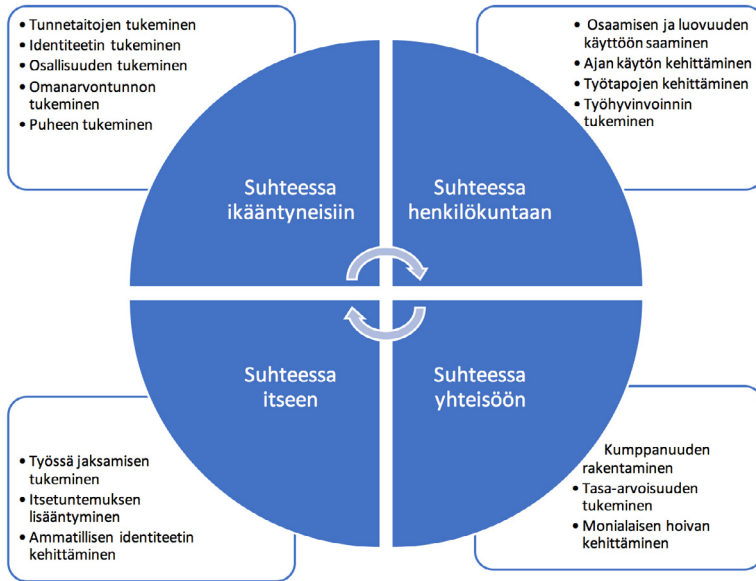
Myös lähiesimiesten tekemistä rajaavat siihen myönnetyt resurssit, vaikka niistä puhutaankin vähemmän kuin varsinaiseen hoitotyöhön myönnetyistä resursseista. Tietyssä määrin esimiehet saattavat päättää omista työtehtävistään ja järjestää siten itsensä musiikkitoimintaan omia työtehtäviään järjestelemällä. Esimerkiksi Seija kertoi järjestävänsä itsensä Musiikkimoottoreihin mahdollisimman usein juuri priorisoimalla töitään: ”Mä koen sen niin tärkeänä, että mä vaan järjestän sen, että mä pääsen. Se on tärkeysjärjestyksessä siellä etupäässä.” (H2). Aina ei Seijan lähteminen muista töistä kuitenkaan onnistu ja silloin Musiikkimoottoreita ohjataan toisten voimin. Lisäksi Kulttuurikuntouttajat-hankkeen aikana kävi ilmi, että lähiesimiehistä sekä Seija että Elina olisivat halunneet osallistua enemmän koulutuksen lähipäiviin, jos se olisi työajan kannalta ollut mahdollista. Mielenkiintoista on, että vaikka esimiesten mielestä ajan puute ei ollut este työntekijöiden toteuttamalle kulttuuritoiminnalle, he kokivat sen kui-

tenkin edellisessä luvussa esteeksi omalle kulttuuriosallistumiselleen. Johtuuko tämä työnkuvien erilaisuudesta, toiminnalliseen työhön kun voi olla helpompi upottaa kulttuurisia elementtejä kuin tietokonetyöhön ja palavereihin? Vai onko resurssien rajallisuus vain helpompi todeta syyksi omalla kohdalla ja odottaa muiden osalta kehittymistä ajanhallinnassa ja kulttuurisessa työotteessa?

## Yhteenveto ja keskustelua

Tässä artikkelissa olen tutkinut musiikillisen toimijuuden käsitteen avulla sitä, kuinka lähiesimiehet vaikuttivat musiikkitoiminnalla oman organisaationsa arkeen ja oman ammatillisen identiteettinsä kehittymiseen sekä kuinka vanhuspalveluiden sosiokulttuuriset käytännöt vaikuttivat lähiesimiesten musiikillisen toimintaan. Lähiesimiehistä kirjoitetaan hankeraporteissa ja tutkimuksissa usein toimijoina, joilla on valtaa tehdä päätöksiä ja joihin kohdistuu sen vuoksi paljon odotuksia. Tämän aineiston perusteella lähiesimiehen musiikillinen toimijuus on kuitenkin tiiviissä vuorovaikutussuhteessa työ- ja hoivayhteisön muiden toimijoiden kanssa: toisaalta lähiesimiehet mahdollistivat ja rajasivat toiminnallaan asiakkaiden, työntekijöiden ja kollegoiden musiikillista toimijuutta, toisaalta muiden työntekijöiden asenteet ja tekemiset sekä annetut resurssit vaikuttivat heidän omiin mahdollisuuksiinsa viedä musiikki- ja muuta kulttuuritoimintaa eteenpäin. Näin vanhustenhoitoyhteisön jäsenet muodostavat yhdessä toimintaympäristön, joka rajaa ja määrää sekä toisaalta ohjaa ja mahdollistaa heidän yksilöllistä ja yhteisöllistä musiikillista toimijuuttaan (ks. Giddens 1984: 25; Karlson 2011).

DeNoran (2013) musiikillisen turvapaikan käsitteen kaksijakoisuutta hyödyntäen voidaan nähdä, että lähiesimiehet löysivät musiikista sekä sosiaalisen alustan organisaation käytänteiden kehittämiseen että yksityisen tilan musiikin herättämien kokemusten reflektointiin ja arjesta irtautumiseen. Seuraavaan kuvioon on koottu lähiesimiesten musiikillisen toimijuuden ulottuvuuksia suhteessa toisiin vanhustenhoitoyhteisön toimijoihin:



Kuvio 1: Lähiesimiesten musiikillinen toimijuus suhteessa yhteisön muihin toimijoihin

Lähiesimiehillä oli osaltaan valtaa ja keinoja vaikuttaa siihen, millaista kulttuuritoimintaa resursseilla toteutetaan, muttei mahdollisuutta vaikuttaa resurssien laajuuteen. Haastattelemani lähiesimiehet eivät kuitenkaan vaatineet musiikkitoimintaan enempää aikaa tai rahaa. Lähiesimiehet ovat väliportaassa erilaisessa roolissa kuin hoivatyöntekijät ja ottivat resurssit siksi ikään kuin kiinteinä, annettuina. He saattoivat miettiä hienovaraisesti muutoksia (esim. poikkeuksellisesti ylimääräinen työntekijä iltatapahtumaan tai perintörahan käyttäminen kulttuuritoimintaan), mutta muuten he keskittyivät siihen, millaisilla käytännön ratkaisuilla saataisiin toteutettua paras mahdollinen. Kenties esimiehet purnasivat keskenään, mutta minulle, musiikkitoiminnan ohjaajalle ja tutkijalle, he eivät valittaneet koko tuona aikana, kun olemme tunteneet vuodesta 2010. Aineistoa läpi käydessä huomasin myös, että esimiesten tarinat liittyivät useimmiten muihin kuin heihin itseensä, vaikka yritinkin saada heitä puhumaan heidän omista musiikillisista kokemuksistaan. Esimiehinä he ovat tottuneet varmasti kiinnittämään huomion muihin ja olemaan hyödyllisiä muita varten, jolloin omat kokemukset ja huomion kiinnittäminen omaan hyvinvointiin ei nouse helposti keskusteluun. Lisäksi musiikin ja hyvinvoinnin yhteydestä puhuttaessa on muistettava, että vaikka tässä tutkimuksessa esimiehet kokivat musiikkitoimintaan osallistumisen työhyvinvointia tukevana, on aiemmissa tutkimuksissa

osoitettu taiteen hyvinvointivaikutusten olevan kytköksissä työntekijöiden kulttuurimyönteisyyteen (Seppänen ja Varho 2010: 29; Liikanen 2014: 67).

Ammattimuusikoiden, jotka tarjoavat esityksiään ja osallistavia musiikkituokioita hoivayksiköihin, on hyvä ymmärtää, että he eivät tuo musiikkiaan musiikilliseen tyhjiöön, vaan tarjoavat palvelullaan lisäarvoa jo olemassa olevaan musiikillisten toimijoiden yhteisöön. Tämän tutkimuksen mukaan palvelukeskuksessa on jo lähtökohtaisesti hoivamusiikkia, hetkessä ideoituja musiikkituokioita, henkilökunnan suunnitteleimia musiikkituokioita sekä vapaaehtoisten tarjoamaa musiikkia. Tätä kaikkea on tarjolla arjessa jo ennen kuin ammattimuusikko kutsutaan paikalle. Toisaalta mitä enemmän asiakkaiden ja henkilökunnan itse tuottamaa musiikkitoimintaa on jo valmiiksi, sitä otollisempi maaperä on yleensä myös musiikin ammattilaisten esityksille ja arvostukselle.

Van Burenin (2010: 202) mielestä aika on kypsä sille, että etnomusikologit ryhtyvät voimallisemmin muutoksen tekijöiksi yhteiskunnassa. Soveltavana etnomusikologina pyrin vaikuttamaan siihen, että jatkossa sosiaali- ja terveysalan projekteja ja koulutuksia suunniteltaessa huomioitaisiin myös lähiesimiesten ja päälliköiden henkilökohtainen suhde taiteeseen. Tämän päivän työelämässä jatkuva kiire ja työn kasvavat vaatimukset eivät aina jätä aikaa ja tilaa oman työtoiminnan ja sen vaikutusten reflektoinnille, vaikka tämä olisi välttämätöntä työssä oppimiselle ja identiteetin uudelleenmäärittelylle erityisesti aloilla, joissa oma minuus ja tunteet ovat vahvasti mukana, kuten hoitoalan tehtävissä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010: 48). Oman musiikillisen kokemuksen ja toiminnan kautta esimiehille voi aueta uusia mahdollisuuksia kiinnostua itsestään sekä ammatillisena että taiteellisena toimijana ja merkitysten antajana (ks. Huhtinen-Hildén 2014: 5) sekä ymmärrystä ja välineitä sosiaali- ja terveysalan hoiva- ja työyhteisöiden arkisiin haasteisiin.

## Lähteet

### Aineisto

- H1 Sastamala 2.9.2015. Ryhmähaastattelu (Seija, Elina). Haastattelija Taru Tähti. Tallenne tutkijan hallussa.
- H2 6.5.2016. Puhelinhaastattelu (Seija). Haastattelija Taru Tähti. Tallenne tutkijan hallussa.
- H3 22.6.2016. Puhelinhaastattelu (Riitta). Haastattelija Taru Tähti. Tallenne tutkijan hallussa.
- H4 6.7.2016. Puhelinhaastattelu (Elina). Haastattelija Taru Tähti. Tallenne tutkijan hallussa.
- Työpäiväkirja 2012–2016. Tutkijan hallussa.
- Kyselyt Musiikkimooottorit-kokeiluun osallistuneille esimiehille. Huhtikuu 2014. Tutkijan hallussa.

### Tutkimuskirjallisuus

- Aho, Marko (2011) "Kansanmusiikki-instituutti. Soveltavan etnomusikologian laboratorio". *Musiikin suunta* 4/2010–1/2011, 13–19.
- Allsup, Randall E. & Westerlund, Heidi (2012) "Methods and situational ethics in music education". *Action, Criticism, and Theory for Music Education* 11(1): 124–48.
- Anttila, Pirkko (1996) *Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet*. Helsinki: Akatiimi Oy.
- Anttila, Pirkko (2006) *Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen*. Artefakta 16. Hamina: Akatiimi.
- Buren, Kathleen J. Van (2010) "Applied Ethnomusicology and HIV and AIDS. Responsibility, Ability and Action". *Ethnomusicology* 54(2), 202–223.
- DeNora, Tia (2000) *Music in Everyday Life*. Cambridge: The Press Syndicate of the University of Cambridge.
- DeNora, Tia (2013) *Music Asylums. Wellbeing through Music in Everyday Life*. Surrey: Ashgate Publishing.
- Englund, Harri (2006) *Prisoners of Freedom. Human Rights and the African Poor*. Berkeley: University of California Press.



- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2010) "Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona". *Samalta viivalta* 4. Toim. Tuuli Asunmaa ja Pekka Räihä. Jyväskylä: PS-kustannus, 45–68.
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna (2014) "Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä?" *Aikuiskasvatus* 3/2014, 202–214.
- Fetterman, David. M. (2015) "Ethnography in Applied Social Research". *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2<sup>nd</sup> Edition). Toim. James D. Wright. Amsterdam: Elsevier Ltd., 184–191.
- Flick, Uwe (2009) *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.
- Giddens, Anthony (1984) *The Constitution of Society*. Berkeley: University of California Press.
- Gordon, Tuula (2005) "Toimijuuden käsitteen dilemmoja". *Ihmistieteet tänään*. Toim. Anneli Meurman-Solin & Ilkka Pyysiäinen. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.
- Götell, Eva (2003) *Singing, background music and music events in the communication between persons with dementia and their caregivers*. Huddinge: Karolinska Institutet.
- Hara, Mariko (2011) "Music in Dementia Care. Increased understanding through mixed research methods". *Music and Arts in Action* 3(2), 34–58.
- Harrison, Klisala (2016) "Why Applied Ethnomusicology?" *Applied Ethnomusicology in Institutional Policy and Practice*. Toim. Klisala Harrison. *Studies across Disciplines in the Humanities and Social Sciences* 21. Helsinki: Helsinki Collegium for Advanced Studies, 1–21.
- Harrison, Klisala & Pettan, Svanibor (2010) "Introduction". *Applied Ethnomusicology. Historical and Contemporary Approaches*. Toim. Klisala Harrison, Elizabeth Mackinlay & Svanibor Pettan. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 1–20.
- Harteis, Christian & Goller, Michael (2014) "New Skills for New Jobs. Work Agency as a Necessary Condition for Successful Lifelong Learning". *Promoting, Assessing, Recognizing and Certifying Lifelong Learning. International Perspectives and Practices*. Toim. Timo Halttunen, Mari Koivisto & Stephen Billett. Dordrecht: Springer, 37–56.
- Heiskanen, Tuula & Lavikka, Riitta (2014) "Päätuottamusmiehen Aliisan tarina". *Aikuiskasvatus* 34 (3), 164–177.
- Hinttala, Marja-Leena & Varho, Jenni (2010) "Johtajan tehtävänä on mahdollistaa henkilökunnan luovuus". *Taidetta ikä kaikki. Selvitys ikäihmisten hoivayhteisöjen kulttuuritoiminnasta Helsingissä*. Toim. Jenni Varho & Mauri Lehtovirta. Helsinki: Helsingin kulttuurikeskus, 26–27. [http://www.kansalaisareena.fi/Taidetta\\_ika\\_k kaikki.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Taidetta_ika_k kaikki.pdf) (luettu 9.8.2016).
- Honkasalo, Marja-Liisa (2008) *Reikä sydämessä*. Tampere: Vastapaino.

- Huhtinen-Hildén, Laura (2014) "Perspectives on professional use of arts and arts-based methods in elderly care". *Arts & Health. An International Journal for Research, Policy and Practice*, DOI: 10.1080/17533015.2014.880726, 1–12.
- Hämeenaho, Pilvi & Koskinen-Koivisto, Eerika (2014) "Etnografian ulottuvuudet ja mahdollisuudet". *Moniulotteinen etnografia*. Toim. Pilvi Hämeenaho & Eerika Koskinen-Koivisto. Helsinki: Ethnos ry, 7–31.
- Juntunen, Marja-Leena (2015) "Pedagoginen kokeilu integroida iPadin käyttö, luova tuottaminen ja keholliset työtavat peruskoulun seitsemännen luokan musiikinopetuksessa. Tapaustutkimus toimijuuden näkökulmasta". *Musiikkikasvatus* 18(1), 56–76.
- Järviluoma, Helmi (2013) "Etnomusikologia ja etnografinen kirjoittaminen". *Musiikki kulttuurina*. Toim. Pirkko Moisala ja Elina Seye. Suomen etnomusikologisen seuran julkaisuja 21. Helsinki: Suomen etnomusikologinen seura, 97–118.
- Karlsen, Sidsel (2011) "Using musical agency as a lens. Researching music education from the angle of experience". *Research Studies in Music Education* 33(2): 107–121.
- Karlsen, Sidsel (2014) "Exploring democracy. Nordic music teachers' approaches to the development of immigrant students' musical agency". *International Journal of Music Education*, 32(4), 422–436.
- Karlsen, Sidsel & Westerlund, Heidi (2010) "Immigrant students' development of musical agency. Exploring democracy in music education". *British Journal of Music Education* 27(3), 225–239.
- Känkänen, Päivi (2013) *Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa. Kohti tilaa ja kokemuksia*. Tutkimus 109. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104494/URN\\_ISBN\\_978-952-245-911-4.pdf](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104494/URN_ISBN_978-952-245-911-4.pdf) (luettu 13.6.2016).
- Käppi, Petra (2011) "Uulu – elävää perinnettä ja matkoja marginaaliin". *Musiikin suunta* 4/2010–1/2011, 6–12.
- Laes, Tuulikki (2013) "Musiikillisen toimijuuden ja voimaantumisen mahdollisuudet myöhäisiin musiikkikasvatuksessa. Tapaustutkimus Riskiryhmä-yhtyeestä". *Musiikkikasvatus* 16(1), 6–17.
- Laes, Tuulikki (2017) *The (Im)possibility of Inclusion. Reimagining the Potentials of Democratic Inclusion in and through Activist Music Education*. Studia Musica 72. Helsinki: Sibelius Academy of the University of the Arts Helsinki.
- Lappalainen, Sirpa (2007) "Johdanto. Mikä ihmeen etnografia?" *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Toim. Sirpa Lappalainen, Pirkko Hynninen, Tarja Kankkunen, Elina Lahelma ja Tarja Tolonen. Tampere: Vastapaino, 9–14.
- Liikanen, Hanna-Liisa (2003) *Taide kohtaa elämän. Arts in Hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa*. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

- Liikanen, Hanna-Liisa (2014) *TAIDETTA ja työn iloa! KULTA-tutkimus 2012–2013*. [https://www.skr.fi/sites/default/files/tiedostot/Kulta-hanke\\_raportti\\_valmis.pdf](https://www.skr.fi/sites/default/files/tiedostot/Kulta-hanke_raportti_valmis.pdf) (luettu 24.2.2017).
- Mackinlay, Elizabeth (2010) "Big Women from Burrulula. An Approach to Advocacy and Applied Ethnomusicology with the Yanyuwa Aboriginal Community in the Northern Territory, Australia". *Applied Ethnomusicology. Historical and Contemporary Approaches*. Toim. Klisala Harrison, Elizabeth Mackinlay & Svanibor Pettan. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 96–115.
- Marttila, Annamaria (2014) "Tutkijan positiot etnografisessa tutkimuksessa. Kentän ja kokemuksen dialoginen rakentuminen". *Moniulotteinen etnografia*. Toim. Pilvi Hämeenaho ja Eerika Koskinen-Koivisto. Helsinki: Ethnos ry, 362–392.
- Matilainen, Irmeli (2011) "Luovat menetelmät iäkkäiden arjessa. Haasteita ja mahdollisuuksia". *Luovaa lystiä. Luovat menetelmät osana hoitotyötä*. Toim. Petri Jussila. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 126. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 62–69. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38539/JAMKJULKAISUJA1262011\\_web.pdf](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38539/JAMKJULKAISUJA1262011_web.pdf) (luettu 9.8.2016).
- Merriam, Alan P. (1964) *The Anthropology of Music*. Evanston: Northwestern University Press.
- Moisala, Pirkko & Seye, Elina (2013) "Musiikintutkija ihmisten keskellä. Etnomusikologinen kenttätyö". *Musiikki kulttuurina*. Toim. Pirkko Moisala ja Elina Seye. Suomen etnomusikologisen seuran julkaisuja 21. Helsinki: Suomen etnomusikologinen seura, 29–56.
- Mosse, David (2005) *Cultivating development. An Ethnography of Aid Policy and Practise*. London: Pluto Press.
- Numminen, Ava (2008) "Musiikki hoitolaitoksissa: miten ja miksi?" *Musiikkikasvatus* 11 (1–2): 107–117.
- Numminen, Ava (2011) "Lauluvalmennus". *MielenMuutos pitkäaikaishoidossa*. Toim. Ulla Eloniemi-Sulkava & Niina Savikko. MielenMuutos -tutkimus- ja kehittämishanke, tutkimusraportti 3. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto, 61–64. [http://www.vtkl.fi/document/1/1519/d505fb7/Mielenmuutos\\_Raportti\\_3\\_Indd.pdf](http://www.vtkl.fi/document/1/1519/d505fb7/Mielenmuutos_Raportti_3_Indd.pdf) (luettu 9.8.2016).
- Ojala, Hanna & Palmu, Tarja & Saarinen, Jaana (2009) "Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa. Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen". *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Toim. Hanna Ojala, Tarja Palmu & Jaana Saarinen. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Pothoulaki, Maria & MacDonald, Raymond & Flowers, Paul (2012) "An interpretative phenomenological analysis of an improvisational music therapy program for cancer patients". *Journal of Music Therapy* 49(1), 45–67.

- Rautiainen-Keskustalo, Tarja & Raudaskoski, Sanna & Colliander, Marjukka & Pimiä, Annina & Rantanen, Anna & Teikari, Anne (2014) "Moniaineksinen etäkonsertti. Neksusanalyysi musiikillisen toiminnan tutkimusmetodinä". *Musiikki* 1-2/2014, 6–28.
- Rikandi, Inga (2012) *Negotiating Musical and Pedagogical Agency in a Learning Community. A Case of Redesigning a Group Piano Vapaa Säestys Course in Music Teacher Education*. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- Romppanen, Birgitta & Kallasvuo, Anita (2011) *Johtajuuden rakentuminen. Eväitä lähijohtamiseen*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Räsänen, Riitta (2011) "Johtamisen merkitys luovien menetelmien käytössä". *Luovaa lystiä. Luovat menetelmät osana hoitotyötä*. Toim. Petri Jussila. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 126. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 74–78. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38539/JAMKJULKAISUJA1262011\\_web.pdf](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38539/JAMKJULKAISUJA1262011_web.pdf) (luettu 16.8.2016).
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus> (luettu 22.8.2016).
- Seppänen, Senja & Varho, Jenni (2010) "Taide hoitotyön arjessa". *Taidetta ikä kaikki. Selvitys ikäihmisten hoivayhteisöjen kulttuuritoiminnasta Helsingissä*. Toim. Jenni Varho & Mauri Lehtovirta. Helsinki: Helsingin kulttuurikeskus, 28–29. [http://www.kansalaisareena.fi/Taidetta\\_ika\\_k kaikki.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Taidetta_ika_k kaikki.pdf) (luettu 9.8.2016).
- Small, Christopher (1998) *Musicking. The Meanings of Performing and Listening*. Middletown: Wesleyan University Press.
- SOTESi (2015) Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalot / Asumispalvelut [http://www.sotesi.fi/sivu.tmp?sivu\\_id=6027](http://www.sotesi.fi/sivu.tmp?sivu_id=6027) (luettu 13.2.2017).
- Särkämö, Teppo & Laitinen, Sari & Numminen, Ava & Tervaniemi, Mari & Kurki, Merja & Rantanen, Pekka (2011) *Muistaaksesi laulan. Musiikin käyttö muistisairaiden mielialan, elämänlaadun ja kognitiivisen toimintakyöyn tukemisessa*. Miina Sillanpään Säätiön julkaisusarja A:10. Helsinki: Miina Sillanpään Säätiö.
- Tan, Sooi Beng (2015) "Cultural Engagement and Ownership through Participatory Approaches in Applied Ethnomusicology". *The Oxford Handbook of Applied Ethnomusicology*. Toim. Jeff Todd Titon & Svanibor Pettan. Oxford: Oxford University Press, 109–133.
- Titon, Jeff Todd (2015) "Applied Ethnomusicology. A Descriptive and Historical Account". *The Oxford Handbook of Applied Ethnomusicology*. Toim. Jeff Todd Titon & Svanibor Pettan. Oxford: Oxford University Press, 4–28.
- Tähti, Taru (2015a) "Intohimolla ja sydämellä, kuolemaan saakka. Palvelukeskuksen asiakkaan musiikillinen toimijuus Musiikkimoottorit-projektissa". *Musiikki* 45(2), 5–27.

- Tähti, Taru (2015b) "Taidelähtöinen toimijuus hoivatyössä. Esimerkkinä Kulttuurikuntouttajakoulutus". *Musiikkikasvatus* 18(1), 20–41.
- Valokivi, Heli (2008) *Kansalainen asiakkaana. Tutkimus vanhusten ja lainrikkojien osallisuudesta, oikeuksista ja velvollisuuksista*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Valtonen, Anu (2005) "Ryhmäkeskustelut – millainen metodi?" *Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Toim. Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula. Tampere: Vastapaino, 223–241.
- Van Maanen, John (2011) *Tales of the Field. On Writing Ethnography*. Chicago: University of Chicago Press.
- Varho, Jenni (2010) "Kunta ikäihmisten hyvinvoinnin edistäjänä". *Taidetta ikä kaikki. Selvitys ikäihmisten hoivayhteisöjen kulttuuritoiminnasta Helsingissä*. Toim. Jenni Varho & Mauri Lehtovirta. Helsinki: Helsingin kulttuurikeskus, 18–21.
- Versnik, Vojko (2010) "Solid as stone and bone. Song as a bridge between cultures and generations". *Applied ethnomusicology. Historical and contemporary approaches*. Toim. Klisala Harrison, Elizabeth Mackinlay & Svanibor Pettan. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 133–148.
- Vähäsantanen, Katja (2013) *Vocational Teachers' Professional Agency in the Stream of Change*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 460. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Väätäinen, Hanna (2013) "Osallistava tanssintutkimus". *Musiikki kulttuurina*. Toim. Pirkko Moisala & Elina Seye. Suomen etnomusikologisen seuran julkaisuja 21. Helsinki: Suomen etnomusikologinen seura, 119–136.
- Åkerblad, Leena (2014) *Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus*. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 73. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.