



Saija Raskulla & Kati Sirén

*Me tiedetään kaikki  
et se paine kasvaa  
jossain vaiheessa*

TEATTERI 2.0

Työn näyttämö -projektin julkaisu

© Kirjoittajat, 2023

*Toimitus ja taitto*  
Saara Rautavuoma

*Julkaisija*  
Teatteri 2.0 / Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko ry

*Painopaikka*  
Eräsalon Kirjapaino Oy, Tampere

ISBN 978-952-69998-2-1 (*pehmeäkantinen*)  
ISBN 978-952-69998-3-8 (*PDF*)

OSA 1

TUTKIMUS  
TEATTERITYÖSTÄ

**Me tiedetään kaikki  
et se paine kasvaa  
jossain vaiheessa**

*Saija Raskulla*

6

KÄSIKIRJOITUS

Työn näyttämö-  
-forumteatteriesitys

*Kati Sirén*

86

NÄKÖKULMA

Teatterityön moninaisuus  
on luovaa voimaa ja arjen  
tasapainottelua

*Pia Houni*

94

OSA 2

TYÖN NÄYTTÄMÖ -TYÖPAJAT  
TEATTERITYÖYHTEISÖISSÄ

**Uskallusta ja kykyä  
olla rakentavasti  
kitkassa**

*Kati Sirén*

102

## Lukijalle

Teatteri 2.0:n *Työn näyttämö* -projekti kutsui teatterin ammattilaiset työskentelemään yhdessä hyvän työelämän puolesta. Projektilla haluttiin kiinnittää huomiota siihen, kuinka merkityksellistä arkinen vuorovaikutus on teatterin tekemisessä, sekä tarjota tukea moniammatillisen yhteistyön ymmärtämiseen.

Teatterityöyhteisöihin jalkautuneissa *Työn näyttämö* -päivissä teatteriammattilaiset itse pohtivat ja ratkoivat vuorovaikutukseen liittyviä kysymyksiä. Päivän aloittanut forumteatteriesitys avasi keskustelun aiheesta, ja työpaja syvensi huomioita sekä tuotti konkreettisia toimintaehtotuksia. Vuosina 2019–2022 eri puolilla Suomea järjestetyt työskentelyt tavoittivat teatterin ammattilaisia valtionosuusteattereista ja vapaalta kentältä. *Työn näyttämö* -päiviä toteutui kymmenen, ja niiden osallistujamäärä vaihteli paristakymmenestä lähes sataan. Ammattilaisten kohtaamisista syntyi runsaasti tietoa, jota on koostettu tähän julkaisuun kaikkien teatterityön kehittäjien hyödynnettäväksi.

Julkaisun ensimmäisessä osassa Saija Raskulla avaa tutkimustyötään, joka luo kuvaa siitä, millaisina teatterityön vuorovaikutuksen ilmiöt näyttäytyvät teatteriammattilaisten puheessa. Aineistona ovat forumteatteriesitysten osana käydyt keskustelut. Analyysiä rikastaa kirjoittajan oma ääni teatteriammattilaisena. Raskullan työtä pohtii ja kontekstoi tutkija Pia Houni omassa näkökulmapuheenvuorossaan.

Toiseen osaan Kati Sirén on koostanut havaintoja työpajoista. Osallistajat kuvaavat aineistossa teatterityötä monisyiseksi tarpeiden verkostoksi. Yhteenveto esittelee myös osallistujien konkreettisia ratkaisuehdotuksia eri ammattiryhmien välisen tiedonkulun ja vuorovaikutuksen ongelmiin.

Julkaisun havainnot kannustavat teattereita pohtimaan vuorovaikutuskäytäntöjään ja koko alaa kehittämään toimintakulttuuriaan. Vuorovaikutuksen kehittäminen on yhteisten käytäntöjen tarkastelua, niistä keskustelemista ja sopimista yhdessä. Se on työtä, jonka tulisi aina olla käynnissä, ja joka ei koskaan tule valmiiksi.

## Työn näyttämön tekijät ja tukijat

*Forumteatteriesityksen käsikirjoitus ja ohjaus,  
forumtyöskentelyn liveohjaus (jokeri),  
työpajan suunnittelu ja toteutus sekä  
projektin tuotanto*

Kati Sirén

*Näyttelijät forumteatteriesityksessä*

Hisiki Vihertörmä, Maiju Saarinen / Kaisa Leppänen ja  
Jarkko Miettinen / Timo Väliisaari

*Tutkija*

Saija Raskulla

*Tuotanto*

Teatteri 2.0

Vastaava tuottaja Saara Rautavuoma

*Yhteistyökumppanit*

Teatterin tiedotuskeskus TINFO  
Suomen Teatteri ry (STEFI)  
Teatterikeskus

*Projektin tukijat*

Taiteen edistämiskeskus TAIKE  
Opetus- ja kulttuuriministeriö  
Jenny ja Antti Wihurin rahasto  
Alfred Kordelinin säätiö  
Pyynikin kesäteatterisäätiö

*Saija Raskulla*

# Me tiedetään kaikki et se paine kasvaa jossain vaiheessa

*Tutkimus teatterityöstä*

6

9	<b>Esipuhe</b>	
10	<b>Luku 1 – TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT</b> Fokuksessa teatterityön vuorovaikutus Forumteatteriesitys edesauttaa muutosta Kirjoittajan näkökulma vertaisena	
16	<b>Luku 2 – TEATTERI TYÖNÄ</b> Ammattitaiteilijoiden työ Teatterityön kenttä Teatterityön luonteesta	
21	<b>Luku 3 – TIETO, VALTA JA TUNTEET</b> Tutkimusaineistona forumteatteriesitysten äänitteet Aineiston sisältö Diskurssianalyttinen lähestymistapa Teoreettisena kehyksenä tieto, valta ja tunteet Tieto, valta ja tunteet teatterityössä Aineiston luokittelu Tutkimuksen kriittinen tarkastelu	
36	<b>Luku 4 – TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> Tieto Valta Tunteet	
78	<b>Pohdinta</b> Toisten tuntemisesta ja ennakkokäsityksistä Yhdessä ja erikseen Hyvä paha paine	
83	Lähteet	
86	Liite – KÄSIKIRJOITUS Työn näyttämö -forumteatteriesitys <i>Kati Sirén</i>	

7

*”...ku tehdään tota ni semmosta mitä ei vielä o olemassa niin se on kaoottista - - ja yleensä kaks viikkoo ennen ensi-iltaa tuntuu joka kerta siltä et täst ei voi tulla yhtään mitään ja sitten tapahtuu se ihme että tulee. - - et se näyttää kyl itselle joka kerta siltä et minkä helvetin takia mä valitsin tän ammatin...”*

## Esipuhe

*Työn näyttämö* -projekti lähti liikkeelle havainnosta, että teatterityössä esitystä valmistavien ryhmien ja kokonaisten teatteriyhteisöjen sisäinen vuorovaikutus on olennaisen tärkeää. Projektin tekijöiden huomion tarkentui siihen, että teatteriyhteisöjen vuorovaikutuksessa tuntuu olevan joitain teatterintekemisen kulttuuriin pesiytyneitä ongelmia, joita ei ole täysin kyetty ratkomaan, vaikka ne osin tiedostetaan. Tämä tutkimus pyrkii avaamaan ja jäsentämään teatterityöyhteisöjen vuorovaikutuksen kirjoja ja sen sisältämiä ongelmia. Tämän lisäksi se tuottaa tietoa siitä, millaista teatterityö on ja mitkä ilmiöt siihen erityisesti vaikuttavat.

Yksittäisiä vuorovaikutuksen ilmiöitä, kuten vallankäytön vinoumia, alan ammattilaiset ovat jo ansiokkaasti nostaneet yhteiseen keskusteluun. Tämä tutkimus piirtää yksityiskohtien ympärille sitä monimuotoista kokonaiskuvaa, jossa teatterin toiminnalle keskeinen yhteistyö tapahtuu. Jokaisessa arjen hetkessä on läsnä useita elementtejä, jotka vaikuttavat siihen, miten vuorovaikutus toteutuu. Tutkimus pyrkii tekemään näitä elementtejä näkyväksi ja pysymään lähellä konkretiaa, jotta teatteriammattilaisten olisi helppo ottaa kantaa hahmottuviin hankauspisteisiin – ja mahdollisesti, jos he tunnistavat ne omasta työelämästään, lähteä muuttamaan niitä.

Tutkimuksen aineistona on teatterialan ammattilaisten puhe heidän osallistuessaan teatterityön vuorovaikutussuhteita käsitteleviin *Työn näyttämö* -forumteatteriesityksiin. Lämmin kiitos esityksiin osallistuneille lähes neljällesadalle teatteriyhteisön jäsenelle. On ollut etuoikeuttua saada pysähtyä havaintojen äärelle.

Suuret kiitokset Kati Sirénille työryhmineen forumteatteriesityksistä ja Saara Rautavuomalle työstä hankkeen ja julkaisun hyväksi. Katia, Saara ja Saana Lavastetta kiitän ajatteluavusta tämän kirjoitustyön äärellä. Kiitos Pia Hounille innostumisesta ja tuesta sekä Jonni Pantzarille ja Janne Salolle kielenhuollosta.

Tampereella tammikuussa 2023,  
Saija Raskulla

# Tutkimuksen lähtökohdat

*"Vaikka tää oli aika kärjistetty tarina ja tiivistetty ni kyl mä jotenkin tunnistin kaikki ne eri elementit siellä jossain jopa ihan omassakin elämässä - - vaikei nyt ihan noin räikeeltä näytä."*

## Fokuksessa teatterityön vuorovaikutus

*Työn näyttämö* -projektin alkuidea syntyi keväällä 2015. Teatteri 2.0:n ja Lahden kaupunginteatterin *Avoim näyttämö* -hankkeeseen (2015–2016) kuuluneella Kati Sirénin vetämällä forumteatterikurssilla kaupunginteatterin näyttelijöillä syntyi idea teatterityöyhteisöjen ongelmien käsittelemisestä forumteatterin keinoin. Sirén alkoi edistää ajatusta, ja vuonna 2019 hän ja Teatteri 2.0:n toiminnanjohtaja Saara Rautavuoma käynnistivät teatterityön kehittämisprojektin, joka nimettiin *Työn näyttämöksi*. Minut kutsuttiin mukaan työhön, ja tehtäväkseni määriteltiin projektin myötä syntyvän tiedon jakaminen takaisin ammattikentälle.

Forumteatteriesityksen valmistaminen käynnistyi taustatyöllä. Sirén haastatteli teatterin ammattilaisia, tutustui alan kirjallisuuteen ja hahmotti perehtymisen myötä, että teatterityön ongelmat liittyvät usein työntekijöiden välisiin vuorovaikutustilanteisiin. Hän havaitsi, että monet näistä ongelmista tulivat esiin esityksen harjoitusprosessissa ja sen ympärillä. Nämä huomiot Sirén työsti esityskäsikirjoitukseksi, jonka pohjalta hän yhdessä kolmen näyttelijän kanssa valmisti *Työn näyttämö* -forumteatteriesityksen. Lisäksi Sirén suunnitteli esityksen teemaa konkreettisoivan työpajatyöskentelyn. Yhdessä forumteatteriesitys ja työpaja muodostivat *Työn näyttämö* -päivän. Päivän aikana työyhteisö ensin kehitti aiheesta yhteistä ymmärrystä forumteatteriesityksessä ja sitten synnytti käytännön toimintaehdotuksia työpajassa.

## Työn näyttämö -projektin vaiheet



*Työn näyttämö* -päiviä toteutui kymmenen (2019–2022), niitä oli pandemian vuoksi suunniteltua vähemmän. Suurin osa työskentelystä järjestettiin yhteistyössä yksittäisten teattereiden kanssa, jolloin niihin osallistui kyseisen teatterin koko henkilöstö mahdollisuuksiensa mukaan. Näiden lisäksi järjestettiin päiviä, joiden osallistujat edustivat eri työyhteisöjä tai työskentelivät freelancereina.

*Työn näyttämö* -projekti päättyy tähän julkaisuun. Julkaisun ensimmäisessä osassa avaan tutkimustyötäni, jossa jäsenän sitä, miten teatterialan ammattilaiset itse puhuvat työstään. Aineistona on kahdeksan forumteatteriesityksen tallenteet. Julkaisun toisessa osassa Kati Sirén jakaa työpajoista kertyneitä havaintoja ja toimintaehdotuksia.

### Forumteatteriesitys edesauttaa muutosta

Forumteatteri on brasilialaisen teatterintekijän Augusto Boalin kehittämä osallistavan teatterin menetelmä. (*Diamond 2007, 39*) Forumteatteriesityksen aihe liittyy yhteiskunnassa tai yhteisössä esillä olevaan ajankohtaiseen ilmiöön. Sen tavoite on tuottaa yhteisöllistä keskustelua kyseisestä aiheesta ja mahdollistaa sitä kautta muutosta. Forumteatterin taustalla on ajatus uudenlaisen tulevaisuuden luomisesta. Työskentelyn tavoite on vaikuttaa siihen, miten osallistujat jatkossa toimivat heidän eteensä tulevissa käytännön elämän tilanteissa (*Jansson 2015, 43*). Kati Sirén on forumteatterin pioneereja Suomessa ja hän on yksi DraamaRäätälit-osuuskunnan perustajista. DraamaRäätälit on tehnyt osallistavaa teatteria jo yli kaksikymmentä vuotta. (Lisätietoa: [www.draamaraatalit.fi](http://www.draamaraatalit.fi))

Forumteatteri alkaa lyhyehköllä teeman pohjalta rakennetulla esityksosuudella. *Työn näyttämö* -esityksen työryhmä rajasi tietoisesti forumteatterin esityksosuuden käsittelemään vuorovaikutustilanteita näyttämöharjoituksissa ja niiden ympärillä. Esityksosuus kärjistää tosielämän ilmiöitä ja kutsuu yleisöä mukaan osallistumaan ja ottamaan kantaa.

Esityksosuuden jälkeen alkava forumteatterityöskentely perustuu yleisön ja näyttämön väliseen dialogiin, jossa alussa esiteltäviä ilmiöitä tutkitaan ja rikastetaan keskustelun ja näyttämöllisen improvisaation kautta. Työskentelyä johtaa forumteatteriesityksen liveohjaaja eli jokeri, joka kannustaa ja tukee yleisön edustajia tuomaan esiin omaa ajatteluaan. Työskentelyn tavoite on nostaa osallistujien avulla esiin erilaisia näkökulmia aiheeseen, auttaa heitä ymmärtämään todellisuuden monimutkainen luonne ja parhaimmillaan vahvistaa osallistujien halua vaikuttaa asioihin.

Forumteatteriesitys teatterityöstä, jota esitetään teatteriyhteisöissä, on sekä kehittämisen että tutkimisen metodina *Työn näyttämö* -projektin työntekijöiden tuntuman mukaan osuva ja toimiva. Sirén ja näyttelijät saivat eri teattereita kiertäessään paljon palautetta osallistujilta. Osallistujat arvostivat erityisesti sitä, että mukana työskentelyssä oli lähtökohtaisesti koko henkilökunta, että työtapana oli osallistava ja että keskustelu oli moniäänistä.

### Kirjoittajan näkökulma vertaisena

Tutkin teatterityötä vertaisena, olen ammatiltani teatterin äänisuunnittelija. Tutkimuksen tekeminen on minulle henkilökohtaisesti tärkeää, ja haluan sen kautta vaikuttaa positiivisesti omaan ja kollegoiden työelämään sekä vahvistaa teatteritaidetta. Oma osallisuuteni ja kokemustietoni ohjaavat tutkimuksen kirjoittamista. Lukijan on siis hyvä tietää, millaiseen työhistoriaan ja taidekäsitteeseen pohjaten tätä ajattelua rakennan.

Valmistuin Teatterikorkeakoulun äänisuunnittelun koulutusohjelmasta maisteriksi vuonna 2008 ja tein ensimmäisen suunnittelutyöni ammattiteatterissa vuonna 2005. Yli viidentoista vuoden aikana olen toiminut freelancerina eli ilman vakituista työsuhdetta vapaan kentän ammattiteattereissa sekä vierailevana suunnittelijana suuremmissa rakenteissa. Olen tehnyt äänisuunnitteluja erityisesti puheteatteriesityksiin, joista monet ovat olleet tekstien kantaesityksiä. Tämän lisäksi olen työskennellyt esitysteknikkona. Olen hakenut myös etäisyyttä ja uutta näkökulmaa teatterityöhön – sekä tavoitellut välillä säännöllisempää ansiotuloa – muun muassa työskentelemällä ulkomailla ihmisoikeustyössä ja Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun opetuksen suunnittelussa sekä opiskelemalla pedagogiikkaa ja yhteiskuntatieteitä.

Teatterissa, ja esittävässä taiteessa laajemminkin, minua vetävät puoleensa ne hetket, kun ”olla jonkun äärellä”, kun taiteen sisältämä tieto resonoi meissä paikalla olijoissa. Tämä voi tapahtua joko esitystä harjoittelevassa työryhmässä tai yleisön ja esityksen kohtaamisessa. Evoluutiobiologi Aura Raulo määrittelee tämän tiedon resonanssitetoksi. Se on jotain sanatonta, mutta silti jaettavaa ja meitä yhdistävää. Ohjaaja Saana Lavaste kirjoittaa Raulon määritelmään viitaten, että ihmislaji luottaa yhä vähintään yhtä paljon tällaiseen resonanssitetoon kuin tieteelliseen tietoon. (*Lavaste 2022, 155*.) Taiteen tiedon erityispiirre on se, että taide tuo esiin uutta kokemuksellista tietoa, sellaista jota ei ole vielä tiedostettu ja jota voi olla vaikea tavoittaa rationaalisen ajattelun tai kielen välityksellä (*Anttila 2011, 158*).



Tämän taiteen sisältämän tiedon koen yhteiskuntaan suuntautuvana, uusia keskusteluja avaavana sekä yhteisön ajatteluun ja asenteisiin vaikuttavana (Reunanen 2021,13, 16, 18). Esittävien taiteiden kasvatuksen ja koulutuksen visio 2030:n työryhmä sanoittaa taidekoulutuksen merkitystä tavalla, jonka sisältö kohtaa taidekäsitteiden arvomaailman kanssa: ”Esittävien taiteiden kasvatusta ja koulutusta tukee ekososiaaliseen sivistykseen ja vastuulliseen maailmasuhteeseen kasvamista sekä vahvistaa sosiaalista ja henkistä hyvinvointia: yhdessä toimiminen syrjäyttää kilpailun, merkityksellisyys välinpitämättömyyden, läsnäolo ohi elämisen, yhteenkuuluvuus yksinäisyyden, kokemuksellisuus suorituskeskeisyyden, liike passiivisuuden, leikkillisuus lamaanuksen, kohtaaminen etäisyyden, luottamus epäluulot ja dialogisuus hierarkiat.” (Esittävien taiteiden kasvatuksen ja koulutuksen visio 2030 2022, 5.) Taidetyölle tärkeitä arvoja ovat kohdallani ihmisoikeudet, tasa-arvo sekä globaali sosiaalinen ja ekologinen kestävyys. Näkemykseni mukaan taiteen vaikutukset konkretisoituvat yhteiskunnallisissa muutoksissa ja yksilöiden sisäisessä kasvussa.

Taiteen aktiivisen yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen lisäksi toinen teatterityössä tärkeä asia minulle on se, että työtä tehdään yhdessä ryhmänä. Parasta on näyttämötyöskentely, kun oman ajattelun ilmaisu materialisoituu ja tulee suhteisiin kaikkien muiden työryhmän jäsenten ajattelun ja ilmaisun kanssa – ja miten me tämän näyttämöllä tapahtuvan kohtaamisen yhdessä havaitsemme ja sitä eteenpäin työstämme. Juuri tämä yhdessä havaitseminen ja siitä seuraavien kollektiivisesti ymmärrettyjen valintojen tekeminen ovat mielestäni teatteritaiteen ydintä. Ajattelen, että parhaimmillaan työskentelyn myötä ryhmässä kehittyvä jaettu tietoisuus siitä, mitä sanattoman alueen tietoa se muotoilee esityksen kautta koettavaksi, ja siitä, miten juuri tämä ryhmä juuri tämän prosessin äärellä sitä parhaiten voi tehdä. Katson, että jaetun tietoisuuden kautta työryhmä voi tuoda näyttämölle näkyväksi taiteen tietoa.

Tämä ei tarkoita, että tekisin työtä vain sellaisten ihmisten kanssa, jotka kokevat maailman tai ilmaisevat ajatteluaan samalla tavoilla kuin minä. Ajattelen työryhmän yksilöiden erilaisuudet vahvuutena, asiana, joka mahdollistaa sen, että monenlaisilla sisäisillä maailmoilla varustetut yleisön jäsenet voivat löytää valmiista esityksestä kosketuspintaa. Koen, että ryhmän toimiva vuorovaikutus ja työn johtaminen ovat avaimia siihen, että yhteistyö voi olla ymmärtävää ja syvää myös hyvin erilaisten ihmisten ja eri alojen ammattilaisten kesken.

Haasteeksi koen sen, että omassa työssäni tai muidenkaan työssä ei aina päästä näihin ihanteisiin: Olen tehnyt työtä ryhmissä, jotka toimivat

muiden ehtojen voimalla kuin jaetulla tietoisuudella. Olen tehnyt ja kokenut esityksiä, jotka eivät resonoi minussa. Missä siis vika?

Joskus ajattelin, että työn teon tavat ja olosuhteet eivät olisi läsnä valmiissa lopputuloksessa, itse esityksessä, että esitys olisi olemassa jotenkin ohi tai yli tämän arkisen todellisuuden ja jokapäiväisen vuorovaikutuksen. Työvuosien myötä olen tehnyt havainnon, että näin ei ole. Esityksen valmistaneen työryhmän prosessi, taiteen ytimen läsnäolo siinä, laajempi yhteistyö koko työyhteisön kesken, keskittynyttä näyttämötyötä tukenet tai sitä estäneet todellisuuden osat, kuten rahoitus ja tuotantokoneisto, ne kaikki ovat läsnä valmiissa esityksessä.

Ajattelen, että tämä huomio ei palaudu yksittäisten ammattilaisten tahtoon tai toimintaan. Koen sen sijaan, että kyse on jaettuun teatterityön tekemisen kulttuuriin muodostuneista toimintatavoista, jotka vaikeuttavat yhteistyötä. Kyse on myös teatterialan rakenteista, jotka eivät anna riittävästi tilaa ja mahdollisuuksia sille, että esityksen valmistamiseen tarvittava tuki määriteltäisiin taiteen tarpeiden kautta. Tunteeni on, että teatterityötä määrittävät usein jotkin muut kuin teatteritaiteen arvot.

Olen toisinaan kokenut itseni isossa ammattiteatterissa rattaan pyöräksi tekniikan tiimissä ja numeroksi budjettiexcelissä vierailevana suunnittelijana. Vaikka olen ollut töissä teatterissa, olen osin jäänyt ulos sen merkityksen tasosta. Vapaalla kentällä työ taas on toisinaan ollut niin epävarmaa ja ennustamatonta, että siitä aiheutuva stressi on kuormittanut minua uupumukseen asti. Osaamistani on kyseenalaistettu oletettuun sukupuoleen vedoten ja olen allekirjoittanut työsopimuksia, joissa työnimike päättyy sanaan ”mies”. Tästä kaikesta seuraa paineita, jotka ohjaavat huomiota pois työn varsinaisesta merkityksestä. Näissä tilanteissa olen ajoittain takuulla tehnyt työtä niin, että en edes pyri rakentamaan työryhmän yhteistä tajuntaa tai herkistymään resonanssipinnan tuntemiselle ja etsimiselle, käytössä ovat olleet aivan muut selviytymisstrategiat.

Luulen, että en ole ainoa teatterintekijä, joka toisinaan on olosuhteiden puristuksissa. Onko osa erilaisissa paineissa ja erilaisilla selviytymisstrategioilla tehdyistä esityksistä enemminkin rakennettu yksilöiden kokemuksen ja taidon varaan? Muuttuuko työ teatterin tekemisen esittämiseksi sen sijaan, että se todella olisi sitä, jaettua taiteen tiedon muodostamista ja välittämistä? Miten teatteritaide silloin voi? Ja missä tällöin piilee esittävän taiteen taide ja merkitys?

## Teatteri työnä

*”...tässä ei ollu ihmisillä niinku tavallaan tietoa tai käsitystä niinku muiden niinku hommista, mitä ne pitää sisällään, millaista työtä se tavallaan on.”*

### Ammattitaiteilijoiden työ

*Taiteilijan työ* -tutkimuksen (2013) mukaan Suomessa työskentelee arviolta 20 000 täysiaikaista ammattitaiteilijaa, ja kun erilaiset osa-aikaisuudet ja ammattien yhdistelmät lasketaan mukaan, on luku paljon suurempi. Suomalaisissa taiteilijan työn tutkimuksissa puhutaan usein taiteilijaksi tulemisesta tai valmiista lopputuloksista, teoksista. Osa tutkimuksista on nostanut esiin taideammattien erityiskysymyksiä ja traditiota, osa on tuonut esiin taiteilija-ammattien sosioekonomisia kysymyksiä, ja taiteelliset tutkimukset ovat tehneet näkyväksi työn tekemisen prosesseja. (Houni & Ansio 2013, 12, 18–19.) Tästä huolimatta taiteilijan työtä ja hyvinvointia on vasta hiljan alettu tutkia näkökulmasta, joka aktiivisesti purkaa romanttista taiteilijakuvaa. Tällainen tutkimus näkee taiteilijuuden sisältä käsin, tekijälleen konkreettisena työnä, jonka toteuttamiseen on tiettyjä ehtoja. Näihin ehtoihin kuuluu myös palkka, mahdollisuus elättää itsensä ja perheensä taiteen tekemisellä. (Houni & Ansio 2013, 20, 233.)

Ammattitaiteilijan työssä tärkeimpiä itseensä liittyviä taitoja ovat kyky arvioida omaa työtä, muutoksen ja epävarmuuden sietokyky sekä kyky kurinalaiseen työskentelyyn, mikä sisältää ajatuksen oman työn johtamisesta ja organisoinnista. Teatterityössä erityistä on, että se tehdään ryhmätyönä. Sen kohdalla painottuvatkin erityisesti työtehtävien organisoinnin ja hallinnan taidot sekä vuorovaikutustaidot. Myös hyvät suhdeverkot ja kontaktit ovat teatteriammattilaisille keskeisempiä kuin kuvataiteilijoille ja kirjailijoille. (Houni & Ansio 2013, 121–122, 195.)

Monien taiteilijoiden kohtaamia työelämän haasteita ovat kilpailu, oman paikan etsiminen, toimeentulon haasteet, epävarmuus sekä työolosuhteet, joissa ei edes olisi suotuisaa tehdä työtä (Houni & Ansio 2013, 12). Teatterityöläisten kokemuksissa kriisejä aiheuttavat työyhteisöön liittyvät kokemukset – kommunikaatio-ongelmat, työpaikkakiusaaminen ja vaikean ohjaajan tai johtajan kanssa työskentely – sekä työolosuhteiden muut haasteet, kuten työn epäsäännöllisyys, taloudelliset huolet, lapsen hoito ja työttömyysjaksot. Myös liialliset työmäärät ja usean työn päällekkäisyys, oman luovuuden kriisit sekä epäonnistuminen työssä ja yksin jääminen ovat haasteita teatterin tekijöille. (Houni & Ansio 2013, 80–81.)

### Teatterityön kenttä

Kenttä, jolla teatterialan ammattilaiset työskentelevät, on moninainen. Esittävän taiteen valtionosuusrahoituksen (vos) piirissä olevia ammatti-teattereita on hyvin eri kokoisia, ja niiden toimintatavat vaihtelevat paljon. Kun lasketaan mukaan rahoituslain ulkopuoliset niin sanotut vapaan kentän toimijat, joista osalla on vakituista henkilökuntaa ja pysyvä esitystila, ja osa on esimerkiksi vain yhtä produktiota varten koottuja työryhmiä, on toisistaan poikkeavia teatteritaiteen työpaikkoja valtavasti. (Esittävän taiteen tilastot – Teatterin, tanssin ja sirkuksen vuosi 2021 2022, 12.)

Valtionosuusteatterien itse määrittelemiä vahvuuksia ovat Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen *Suomalaisen teatterin tulevaisuus teatterintekijöiden ja kuntien silmin* -raportin (2006) mukaan ohjelmiston omaperäisyys ja laatu sekä henkilöstön ammattitaito ja motivaatio. Henkilöstön väsymys ja sairastelu sekä ikä- ja sukupuolijakauman vääristymät taas ovat teatterien heikkouksia. Vos-teattereita haastavat vähäiset vaikutusmahdollisuudet kuntatason päätöksiin, kireät budjetit sekä se, että riippuvuus lippituloista pakottaa pelaamaan varman päälle produktiovalinnoissa. (Kanerva & Ruusuvirta 2006, 40–43.)

Saman selvityksen mukaan vapaa teatterikenttä kokee vahvuuksikseen sen, että työn lähtökohdat ovat vahvasti sisällölliset ja kunnianhimoiset, toimintatapoja kehitetään ja ohjelmistot ovat monimuotoisia. Vapaan kentän toimijat haluavat vaikuttaa kulttuuripolitiikkaan, mutta tärkeintä niille on kuitenkin jäsentensä työllistäminen taiteellisella työllä. Nurinkurisesti teatteriryhmissä tehdään paljon myös palkatonta työtä rajallisten resurssien takia. Epävarmat ja vähäiset resurssit ovatkin vapaan kentän mukaan sen toiminnan suurin este ja kehittämisen tulppa. (Kanerva & Ruusuvirta 2006, 79–80.)

Viitisentoista vuotta sitten tehty selvitys kuulostaa yhä pääpiirteisään todelta. Meillä on yhä kaksi päällekkäistä kenttää, joiden välillä tekijät kulkevat ja joissa työelämä tuntuu erilaiselta. Esimerkiksi suunnittelijana työtä tekeville on paljon merkitystä sillä, tekevätkö he työtä vakituksella työsopimuksella vai ovatko he freelancereita (Kilpeläinen & Raskulla 2019). Rajaa hälventävät erilaiset yhteistyöt. Vapaalla kentällä toimivana äänisuunnittelijana olen nauttinut niistä tilaisuuksista, kun työryhmämme on voinut toteuttaa esityksen vos-teatterin sisällä. Tällaisessa yhteistyössä talon teknisesti hyvin varusteltu näyttämö, yleisön palvelun kokonaisuus (lipunmyynti ja yleisön vastaanotto) sekä paja-apu – ja ihan vain ravintolan lämmin lounasruoka – ovat helpottaneet ryhmän työtä.

Käytännön olosuhteiltaan erilaiset kentän puolet jakavat kuitenkin paljon samaa tekemisen kulttuuria. Koulutus on yhteinen, ja vaatimuksissa ammattitaiteilijalle on paljon samaa. Moni teatteriammatilainen myös työskentelee uransa aikana useassa teatterissa, vapaalla kentällä ja vos-teattereissa, joten opitut työtavat ainakin osin siirtyvät heidän mukanaan työyhteisöstä toiseen.

### Teatterityön luonteesta

18

Teatteriesitystä tehdään luovana ryhmätyönä. Esitystä valmistava ryhmä ja koko teatterin työyhteisö on myös lähes aina moniammatillinen eli siinä on edustettuina eri alojen ammattilaisia. Näiden piirteiden lisäksi teatterityön luonnetta määrittää se, että se on uutta kokemuksellista tietoa synnyttävää ajatustyötä. Teatterin tehtävä on saada esityksen katsojan omat ajatukset heräämään. Kaikkia näitä teatterityön kuvailuja yhdistää se, että niille keskeistä on vuorovaikutus.

Ryhmätyössä ryhmän toimintaan vaikuttavat ne alkuehdot joissa ryhmä syntyy, sen oma tietoisuus tavoitteista eli sen perustehtävästä, sekä ryhmän kyky pitää yllä hyvää sisäistä vuorovaikutusta (Niemi 1998, 37, 193). Teatterissa ryhmä tuottaa taiteellista tietoa yhteistyössä toisten kanssa. Tällainen kollektiivinen tiedon muodostaminen on vaativampi ponnistus kuin toimiminen yksin, niin emotionaalisesti, sosiaalisesti kuin tiedollisesti. Työ on yleensä tuloksekasta vain silloin, kun ihmisillä on yhteinen päämäärä ja tavoite. (Parviainen 2006, 165.)

Koen, että vahvimmillaan ryhmätyön ydin on läsnä näyttämön sanattoman yhteistyön piirissä. Ryhmätyön teorian näkökulmasta kokemustani kuvaa ajatus ryhmän jakamasta tietoisuudesta, ikään kuin prosessin yleiskuvasta, johon kaikki ryhmän jäsenet suhteuttavat oman

toimintansa. Yleiskuvan avulla ryhmä säätelee yhdessä työn tekemistä, ylittää yksilöllisten ominaisuuksien tai tietojen rajat ja muodostaa syvää ymmärrystä käsillä olevasta asiasta (Lehtinen, Vauras & Lerkkanen 2016, 206–207, 274).

Ryhmätyön keskeisyyttä ryhmämuotoisissa taidelajeissa, kuten teatterin ja elokuvan teossa, ei kuitenkaan aina huomioida. Susan Eriksson-Piela kuvaa elokuvataiteen nykytilannetta, jossa käsityksessämme taiteen tekemisestä korostuu taiteilija, yksilö, sen sijaan että työn sosiaalista puolta ja yhteistyötä muiden taiteilijoiden ja työntekijöiden kanssa tutkittaisiin (Eriksson-Piela 2006, 275). Tekemänsä haastattelututkimuksen myötä Eriksson-Piela tekee havainnon, että toisin kuin yksilöä painottavassa mielikuvassa, elokuvaohjaajan ammattitaidon tärkeimpiä sisältöjä ovat yhteistyö ja toisten ammattilaisten ammattitaidon tunnustaminen (Eriksson-Piela 2006, 295).

Luovan ryhmätyön johtamisessa on erityispiirteitä. Ryhmällä voi olla nimetty johtaja, mutta johtajuuteen osallistuvat kaikki ryhmän jäsenet, koska johtajuus on vastuun ottamista ryhmän toiminnasta. Tällöin ryhmän johtajan tehtävä poikkeaa siitä, mitä johtamisella perinteisesti ajatellaan. Luovan ryhmän johtaja huolehtii siitä, ettei ryhmä unohda miksi se on olemassa, ja mahdollistaa sen, että ryhmässä olevien henkilöiden voimavarat vapautuvat työn tekemiseen. (Niemi 1998, 178.) Tämä määritelmä kuvaa mielestäni osuvasti teatteriohjaajien ammattiryhmän johtamisen ydintä.

Teatteri on työyhteisönä moniammatillinen. Näyttämötyöskentelyssä on usein mukana useiden eri taideammattien osaajia, kuten ohjaaja, näytelmäkirjailija, lavastaja, näyttelijä ja suunnittelija. Heidän ohellansa teatterissa työskentelee paljon myös muiden erityisalojen ammattilaisia, muun muassa asiakaspalvelutehtävissä, tuotannossa, erilaisissa teknisissä töissä, taloudessa sekä esimerkiksi viestinnän tehtävissä. Teatterien henkilökunnan voi jakaa taiteelliseen, tekniseen ja hallinnolliseen henkilöstöön sekä johtajiin. Karkeasti ottaen teatterien henkilöstöstä noin puolet työskentelee taiteellisissa ja loput muissa tehtävissä, vaikka teatterikohtainen vaihtelu on suurta (Esittävän taiteen tilastot – Teatterin, tanssin ja sirkuksen vuosi 2021–2022, 65).

Tällaisissa moniammatillisissa työyhteisöissä eri jäsenten koulutus, työn tekemisen tavat ja välittömät konkreettiset työn tarpeet ja tavoitteet ovat erilaiset. Vuorovaikutustilanteissa tämä näkyy niin, että vuorovaikutuksessa sanottu ja tehty herättää kaikissa paikalla olijoissa reaktioita, jotka riippuvat sekä osallistujien omista näkökulmista että heidän asemastaan instituutiosta (Ristimäki 2021).

19

Työntekijöiden panos on suurissa ammattiteattereissa, kuten monissa muissakin taideorganisaatioissa, järjestetty yleensä rakenteeksi, jossa eri työalueet ovat toistaan erillään osastoina. Tavoite on hyvä, tarkoitus on, että kaikki saavat erikoistua ja syventyä omaan työtehtäväänsä. Osastoiden välistä vuorovaikutusta ylläpidetään erilaisilla yhteisillä kokouksilla ja osastorajat ylittävillä tiimeillä. Useita taideorganisaatioita johtanut Kenneth Foster arvioi, että tällainen rakenne on kuitenkin niin vahvasti yhteistyön idean vastainen, että se jo itsessään estää sitä dynaamista vuorovaikutusta, joka olisi koko taidelaitoksen ekosysteemin toimimisen kannalta elintärkeää. (Foster 2018, 59.)

Teatterityölle on ominaista myös se, että sen tuloksena ei synny esimerkiksi materiaa, vaan teatteriesityksen tulos on katsojan mielessä syntyneitä ajatuksia. Valtiotieteen tohtori Jyrki Reunanen hahmottelee kirjassaan *Ajatus työn arvo* (2021) ajattelemalla tehtävien ja ajatteluun vaikuttavien ammattien määritelmää. Tällaista ajatus työtä tehdään tieteessä ja taiteessa, mutta myös mediassa ja politiikassa, joissa ajattelun aiheena ovat ideologiat ja yhteiskunnallinen organisoituminen. Reunanen määrittelee ajatus työn ammatinkuvaa ja eroa muihin ammatteihin näin: ”Aineellisen työn tarkoitus on vaikuttaa ensi sijassa aineellisiin kohteisiin tai tyydyttää ruumiillisia tarpeita. Henkinen työ taas on ihmismieliin vaikuttavaa, joka voi olla tiedollisesti oivaltavaa, moraalisesti jalostavaa, emotionaalisesti vaikuttavaa tai tavoitteiltaan innostavaa.” (Reunanen 2021, 17).

Teatterilla on siis erityinen vuorovaikutustehtävä, koska katsojan ajattelu herää juuri vuorovaikutuksessa esityksen kanssa. Toisaalta myös esityksen tekijöiden on oltava yhteydessä ympäröivään todellisuuteen, heidän on vuorostaan vaikututtava siitä, jotta he voivat tehdä yhteisö-  
leen merkityksellisiä esityksiä. Vuorovaikutus on siis läsnä teatterityössä kaikilla tasoilla: arjen yhteistyöstä ja esitysten valmistamisesta niiden esittämiseen asti.

## Tieto, valta ja tunteet

*\*Osallistuja 1 nauraa\**

*Jokeri: (näyttelijöille) "Seis hetkeksi. (osallistujille)  
Ää mikä sua alko naurattaa?"*

*\*kaikki nauravat\**

*Osallistuja 1: "Miten me päästään tähän asiaan!"*

*Osallistuja 2: "Tässä nousee niinku uusia asioita/"*

*Osallistuja 1: "Niin nousee kaikenlaisia/"*

*Osallistuja 2: "Täs on nyt noussu valtavasti kaikkee"*

*Osallistuja 1: "Miten me nyt yritetäänkö me nyt tätä laivaa  
tästä vaan eteenpäin vai?"*

*Jokeri: "Ää. Onks mahdollista nyt taas palaan  
alkutilanteeseen. Teatteri voi ihan yhtä hyvin olla kuin mikä  
tahansa työyhteisö. Onko mahdollista että missä tahansa  
työyhteisössä on aika paljon asioita päällekkäin? Jotka  
itse asiassa heijastelevat sit siin vuorovaikutuspinnassa.  
Et tavallaan voidaaks me vielä ikäänkuin ajatella että  
me tunnustetaan tällästä kaaosta? Mikä tääl poreilee? Vai  
meneeks tää dadan puolelle."*

*Osallistuja 1: "Ei mene, ihan tunnustettavaa."*

### Tutkimusaineistona forumteatteriesitysten äänitteet

Tutkimuksen aineistona on kahdeksan *Työn näyttämö* -forumteatteriesitystä. Esityksiä toteutui kymmenen, mutta kaksi jäi pois aineistosta, koska ne toteutuivat tutkimuksen kannalta liian myöhään. Kaikki esitykset dokumentoitiin äänittämällä ja yksi myös videoimalla. Yhtä esitystä olin itse seuraamassa paikan päällä.

Tutkimusaineiston esityksiin osallistui lähes neljäsataa teatteriammattilaista eri puolilta Suomea. Osallistujien taustat olivat moninaisia; mukana oli eri ikäisiä, työuran eri vaiheissa olevia, eri koulutustasutaisia ja eri ammattiryhmiä edustavia ihmisiä. Aineistossa painottuu vos-teattereiden ja erityisesti suurten ammattiteatterien todellisuus. Työskentelyyn osallistui vapaan kentän työyhteisöjä ja freelancereita, mutta heidän osuutensa tutkimusaineistosta on pienempi.

Teattereiden kanssa tehtiin vierailusta sopimukset, joissa sovittiin äänittämisestä ja äänitteen käytöstä tutkimuksessa. Esityksiin osallistuneita yhteisöjä ja yksilöitä tiedotettiin etukäteen ja myös esitystilanteesta siitä, että työskentely äänitettäisiin tutkimuskäyttöä varten. Heille kerrottiin myös, että tiedot käsiteltäisiin anonymisti niin, että henkilöitä tai tilanteita ei voi tunnistaa ja että huomiot eivät ole palautettavissa tiettyyn yhteisöön.

*Työn näyttämö* -forumteatteriesitys kesti keskimäärin kaksi tuntia. Se alkoi viisitoistaminuuttisella esitysosuudella, joka kuvasi esityksen valmistamisprosessia suuressa ammattiteatterissa erityisesti näyttämöharjoitusten näkökulmasta. Esitys kertoi siitä, miten työtä yhdessä tehdään ja mitä vuorovaikutuksen kannalta haastavia hetkiä työntekijät kohtaavat. Esityksen hahmoina olivat näyttämötekniikan työntekijä, vieraileva näyttelijä ja ohjaaja, kaksi vakituksessa työsuhteessa olevaa näyttelijää, teatterinjohtaja, freelance-dramaturgi sekä markkinointiviestinnän työntekijä.

Oma katsomiskokemukseni, kun ensimmäistä kertaa näin videolta esitysosuuden, tuntui samalta kuin joku hieroisi jumissa olevaa lihasta – makean kipeältä. Esitys oli liioiteltu, mutta osuva ja todellisia kokemuksia välittävä. Suosittelen lukemaan esityksen käsikirjoituksen ennen tutkimustuloksiin perehtymistä. Käsikirjoitus löytyy sivulta 86.

Esitysosuuden jälkeen alkoi Kati Sirénin ohjaama, eli jokeroima, forumtyöskentely, johon sekä näyttelijät että yleisön jäsenet osallistuivat. Työskentely sisälsi Sirénin ja yleisön edustajien keskustelua ja keskustelun pohjalta näyttämöllä improvisoituja kohtauksia. Työryhmä eli Sirén ja näyttelijät pitivät yhdessä huolta siitä, että työskentely pysyi koko ajan vuorovaikutuksen ilmiöissä.

Sirén esitti yleisölle kysymyksiä, vahvasti heidän havaintojaan ja ehdotti mitä tilannetta näyttämöllä seuraavaksi tutkittaisiin. Toisinaan Sirén myös kutsui yleisön jäsenet näyttämölle kokeilemaan, millaisen reaktion heidän ehdotuksensa tarinan hahmoissa aiheuttaisi. Työskentely tapahtui esitysosuuden esittelemässä fiktiivisessä todellisuudessa, jota näyttelijät kannattelivat pitämällä yllä roolihahmojaan koko työskentelyn ajan.

Useimmiten Sirénin ensimmäinen kysymys esitysosuuden jälkeen yleisölle oli: ”Miten tämä työyhteisö voi?” Kysymyksen saattoi ymmärtää kahdella tavalla, niin että se viittasi yleisön jäsenten muodostamaan oikeasti olemassa olevaan työyhteisöön, tai niin, että kyse oli fiktiivisestä työyhteisöstä, josta esitysosuus kertoi. Sirén usein korjasi heti perään, että nyt tarkoitetaan esitysosuudessa nähtyä fiktiivistä yhteisöä, mutta kysymys jätti tästä huolimatta leijumaan ilmaan tietoisuuden siitä, että vaikka työskentely koskee fiktiivistä yhteisöä, on fiktion pohjana yhteinen tunnistettu todellisuus.

Forumtyöskentelyt olivat keskenään kaikki erilaisia. Joissakin esityksissä yleisö osallistui huutamalla väleihin kommentteja, toisissa oltiin hiljaisempia. Joskus moni yleisön edustaja kävi lavalla kokeilemassa omia ratkaisuehdotuksiaan ja toisinaan käytiin enemmän keskustelua. Myös se, mihin ilmiöihin työskentely keskittyi, vaihteli. Jotkut yhteisöt ottivat fokuksen ohjaajan vaikutusmahdollisuudet, toiset esimerkiksi markkinointiviestinnän työntekijän kokemuksen. Kaikissa työskentelyissä naurettiin ja lähes kaikissa joku osallistuja kertoi oma-aloitteisesti tunnistavansa esityksen ilmiöitä.

## Aineiston sisältö

Kuuntelin äänitteet ja litteroin kaiken työskentelyn aikana sanotun sekä kuvailin yleisön reaktiot. Merkitsin litteraattiin, kun puhujana oli työskentelyä vetävä Sirén tai joku näyttelijöiden tai yleisön edustajan esittämistä esityksen roolihahmoista. Muuten en eritellyt puhujaa, koska halusin suhtautua kaikkeen työskentelyn aikana ääneen lausuttuun tasa-arvoisesti. En halunnut tulkita tai arvottaa sanottua esimerkiksi sanojan ammatin näkökulmasta, vaikka olisin siihen välillä vihjeitä aineistosta saanut.

Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 267 sivua. Yhden työskentelyn litteraatti oli keskimäärin 33 sivua pitkä. Aineistosta noin yksi kolmasosa oli jokeroima toimineen Sirénin puhetta tai näyttelijöiden ja yleisön edustajien improvisoimia kohtauksia. Sirénin puhe koostui yleisölle tehdystä kysymyksistä ja ehdotuksista, heidän sanomansa vahvistamisesta ja eteenpäin kehittelystä. Sirén antoi myös ohjeita siitä, mitä näyttämöllä seuraavaksi tapahtuu. Hänen puheestaan kuuli, että monet keskustellut ilmiöt ovat hänelle ennestään tuttuja. En ottanut Sirénin puhetta mukaan aineiston analyysiin, koska halusin keskittyä siihen puheeseen ja ajatteluun, jota työarkensa keskeltä yllätetyt teatterialan ammattilaiset

toivat spontaanisti tilanteessa esiin. Sirénin puhe oli silti hyvin tärkeää tekstin tulkinnan kannalta, jotta ymmärsin, mistä asiasta osallistujat milloinkin tekivät huomioita.

Aineistossa olevat improvisoidut kohtaukset koostuivat joko näyttelijöiden ja mahdollisen yleisön edustajan yhdessä improvisoimista hetkistä teatteriarjessa sekä hetkistä, jolloin yleisö haastatteli jotakuta tarinan roolihahmoa, jota näyttelijä esitti. Jätin nämä hetket pois analysivaiheessa, koska huomasin improvisaatioiden usein toistuvan ilmiöitä, joita osallistujat jo toisaalla aineistossa ilmaisivat sanoin. Improvisaatiokohtauksien syvempää tutkimista varten olisi myös pitänyt valita erillinen analyysimetodi.

### *Diskurssianalyttinen lähestymistapa*

Tutkimuksen aineistona oli siis teatteriammattilaisten puhe, kun he osallistuivat *Työn näyttämö* -forumteatteriesityksiin. Suhtauduin aineistoon kuin ryhmähaastatteluun, jossa alussa nähty esitysosuus määritteli työskentelyn teeman. Kati Sirén toimi haastattelijana, joka ruokki osallistujien ajattelua ja puhetta sekä muistutti työskentelyn teemasta. Haastattelututkimuksessa ei tutkita todellisuutta vaan osallistujien kokemuksia todellisuuden ilmiöistä. Se on tärkeä tutkimuksen muoto, koska ilman haastatteluja monet elämän osa-alueet jäisivät tutkimuksen ulkopuolelle (*Hyvärinen et al 2017, 12*). Forumteatteriesityksestä kertyneeseen aineistoon vaikutti yksilöiden panoksen lisäksi myös koko paikalla olevan ryhmän dynamiikka – se, mitä asioita he yhdessä kokivat voivansa ja haluavansa käsitellä.

Lähestyin aineistoa diskurssianalyysin keinoin. Olin kiinnostunut siitä, millaiset ilmiöt olivat suosittuja puheenaiteita tilaisuuksiin osallistuneiden keskuudessa ja mitkä ilmiöiden tulkinnat hallitsevat heidän työkuultuuriaan. Tutkin, mistä teatteriammatillaiset puhuvat, koska puhe ja sanat sisältävät oletuksen siitä, mikä on luonnollista ja hyväksyttävää. Puheella tuotetaan sosiaalista todellisuutta, mutta myös muunnetaan sitä. (*Jokinen et al 2016, 17, 26-27*)

Diskurssianalyysi kiinnittää huomion siihen, että arkikielessä usein käyttämämme luokittelut, esimerkiksi teatterin kontekstissa ammattilaisuuden käsitteet ”ohjaaja” ja ”näyttämömies”, ymmärretään usein turhan yksinkertaistavasti. Diskurssianalyysissä näitä kuvauksia pyritään laajentamaan ja rakentamaan yksinkertaistusten tilalle selitysvoimaisempia kuvauksia. (*Jokinen et al 2016, 26-27*)

Diskurssianalyysiä voidaan tehdä sekä mikrotasolla, jolloin analysoidaan vaikkapa yksittäisen vuorovaikutustilanteen yksityiskohtia taukoi- neen, äänensävyineen ja katseineen (*Ruusu vuori 2012*), tai makrotasolla, tutkien yleisiä yhteiskunnassa esillä olevia kulttuurisia puheen tapoja (*Reunanen 2021, 115*). Tämä työ asettui näiden näkökulmien välimaastoon. En analysoinut ilmaisun yksityiskohtia vaan osallistujien puhetta heidän mainitsemien ilmiöiden ja niiden kuvauksien tasolla. Toisaalta en myöskään puhu laajasti yhteiskunnallisesta keskustelusta vaan teatterialan ammattilaisten sisäisistä työelämän diskursseista.

Tutkimuksessa ei käsitellä itse forumteatteritilanteen vuorovaikutusta, vaikka esimerkiksi yleisön naurut kulkevat aineistossa mukana. Tutkimuksen fokus on siinä, mitä osallistujat kertovat vuorovaikutuksesta ja muista teatterityön ilmiöistä, heidän kokemuksistaan ja mielikuvistaan. Aktuaalisen vuorovaikutuksen tutkimus olisi hienoa, sillä se voisi avata näkymiä näiden mielikuvien yli teatteriyhteisöjen todellisen vuorovaikutukseen. Tässä tutkimuksessa ei tähän ylltetä.

### *Teoreettisena kehyksenä tieto, valta ja tunteet*

Kaikki sosiaalinen toiminta perustuu siihen, että ihmiset kykenevät tunnistamaan mitä toiset tekevät. Tämä tunnistaminen tapahtuu vuorovaikutustilanteissa. Tutkijat Melisa Stevanovic ja Anssi Peräkylä ovat kehittäneet työelämän vuorovaikutustutkimukseen teoreettisen kehyksen, joka ottaa huomioon vuorovaikutustilanteen moniulotteisuuden. Kehyksessä vuorovaikutustilanteessa läsnä olevat ilmiöt jaetaan kolmeen alueeseen: tietoon, valtaan ja tunteisiin. (*Stevanovic & Peräkylä 2014, 185*)

Vuorovaikutustilanteissa osallistujat orientoituvat toistensa tiedollisiin oikeuksiin, eli siihen, kenen oletetaan ja myös sallitaan tietävän eniten tietystä asiasta. Joka kerta kun joku puhuu, hän osoittaa muille, mitä hän tietää ja mitä hän olettaa muiden tietävän tai ei-tietävän. (*Stevanovic & Peräkylä 2014, 186, 188*.) Tieto ei usein instituutioissa jakaudu tasaisesti, vaan työntekijöillä on siihen erilaisia suhteita. Tiedolliset oikeudet kuvaavat sitä, miten toisilla henkilöillä on mahdollisuus omistaa ja hallita tietoa sekä sitä, mitä tiedolliset epäsymmetriat aiheuttavat. (*Ruusu vuori 1/2021*.)

Vuorovaikutukseen osallistujat orientoituvat myös valtaan liittyviin oikeuksiin, eli siihen, kenellä oletetaan olevan oikeus päättää jostakin tulevasta toiminnasta. Valtaan orientoituminen näkyy myös itse keskustelussa, kun eri puhujilla on erilaisia oikeuksia aloittaa, ylläpitää ja sulkea keskustelu tai tietty toiminnan alue ja siten hallita vuorovaikutuksen

etenemistä. (Stevanovic & Peräkylä 2014, 186, 190.) Legitiimin eli hyväksytyin auktoriteetin määritelmä on, että tietyllä toiminnan alueella jollakulla henkilöllä on auktoriteetin haltijuus. Tällä alueella tämä haltija on toisen henkilön auktoriteetti – alueen ulkopuolella näin ei enää ole. (Stevanovic 2021.)

Tiedon ja vallan kysymysten rinnalla on tunne läsnä kaikessa vuorovaikutuksessa. Tunteet ymmärretään vuorovaikutuksen tutkimuksessa tapana suuntautua muihin ihmisiin ja ympäristöön, ymmärtää ja arvottaa ympäristöä sekä jäsentää ja merkityksellistää sosiaalista toimintaa. Suuntaudumme vuorovaikutuksessa jatkuvasti tunneviesteihin, joita ovat toisten mielialat, asenteet ja tunnetilat. (Vehviläinen 2004, 104.) Tunneilmaisuuksiin orientoituminen määrittää, mitä tunteita osallistujien on sallittua tai suotavaa ilmaista missäkin tilanteessa (Stevanovic & Peräkylä 2014, 185–186). Tämän tiedostamisen kautta tunteet voidaan nähdä työelämässä työkaluna. Institutionaalisessa keskustelussa, jossa usein hierarkiat ovat läsnä, tunteiden jakamista ja tunnetyötä tarvitaan paljon. (Ruusu vuori 2/2021.)

Työelämän arjessa vuorovaikutuksen ilmiöt nähdään usein yksilön ominaisuuksina tai kykyinä. Vuorovaikutustutkimuksen mukaan näin ei kuitenkaan ole, vaan vuorovaikutustilanteita ohjaavat yleiset säännönmukaisuudet, joiden varassa toimimme. Näitä säännönmukaisuuksia tutkitaan autenttisten tilanteiden videointien avulla. Esimerkki tällaisesta säännönmukaisuudesta on tilanne, jossa henkilö kysyy jotain, ja oletusarvoisesti toisen läsnäolijan kuuluisi vastata kysymykseen. (Ruusu vuori 2012.) Se, minkä säännönmukaisuuden mukaan vuorovaikutus parhailaan etenee, ja miten vuorovaikutus kysymyksen jälkeen jatkuu, riippuu vuorovaikutukseen osallistujien orientoitumisista tiedon, vallan ja tunteen kysymyksiin. Jos opettaja kysyy kellotaulua opettelevalta ekaluokkalaiselta ”Mitä kello on?” ovat vuorovaikutuksen säännönmukaisuudet erilaiset kuin jos kaksi ennestään tuntematonta henkilöä keskustelee samasta aiheesta bussipysäkillä.

Monet sosiaalisten tilanteiden ongelmat tai konfliktit johtuvat osallistujien erilaisista tulkinnoista siitä, miten tilanteisiin tulisi reagoida. Joskus syynä voi myös olla kiire, jonka vuoksi käyttäytymisen normeja rikotaan. Näin esimerkiksi hankalaksi koetun työkaverin käyttäytymisen ja muiden osallisten tulkinta käyttäytymisestä saattavatkin johtua näistä säännönmukaisuuksista eivätkä suoraan henkilön ominaisuudesta. (Ruusu vuori 2012.)

Tämä näkökulma asettaa mielenkiintoiseen valoon Hounin ja Ansion tutkimustuloksen (2013) siitä, että teatterityöläisille kriisejä

aiheuttavat vaikeat johtajat ja ohjaajat. Onko näissä tilanteissa sittenkin joskus kyse vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksien rikkinäisyydestä? Tai kiireestä? Voiko kriisien syynä olla se, että näyttämöharjoituksissa ja muissa työtilanteissa on erilaiset säännönmukaisuudet ja että nämä tilanteet joskus sekoittuvat? Omaan kokemukseeni perustuen arvioin, että tällaista sekoittumista tapahtuu. Siitä ei ehkä olla aina tietoisia, ja käsitykset eri prosessien säännönmukaisuuksista saattavat myös vaihdella ihmisten välillä. Jos näin on, ei ole ihme, että vuorovaikutuksen kriisejä syntyy teatterityössä.

Tieto vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksista auttaa ymmärtämään vuorovaikutuksessa toteutettavia työn tekemisen prosesseja. Tutkimuksen kautta saadaan tietoa niistä toimintatavoista, jotka tukevat sujuvaa yhteistyötä, ja niistä, jotka voivat tuottaa yhteisymmärryksen murenemista ja prosessin hidastumista tai keskeytymistä. (Ahopelto et al 2019, 247.) Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus tuottaa tietoa siitä, miten työelämän tilanteissa luodaan ja ylläpidetään sosiaalisia suhteita ja institutionaalisia rooleja sekä niihin liittyviä tiedollisia oikeuksia ja velvollisuuksia. Lisäksi se tutkii, miten työpaikoilla muodostetaan jaetua ymmärrystä meneillään olevasta institutionaalisesta tehtävästä ja koordinoidaan tehtävän suorittamisessa olennaisia yhteistä toimintaa. (Ahopelto et al 2019, 261.)

### *Tieto, valta ja tunteet teatterityössä*

Teatterityössä tiedollisiin orientaatioihin vaikuttaa työyhteisön moniammatillisuus ja se, että eri ammattialojen hallintaan kuuluu paljon erikoistunutta osaamista ja tietoa. Ääniosastolla tieto on esimerkiksi sitä, millaisella ihoteipillä tietyn näyttelijän langaton mikki on kiinnitettävä poskeen, jotta se pysyy. Tai sitä, millainen äänijärjestelmä toimii tietyllä näyttämöllä. Suurissa, paljon erikoistunutta työtä sisältävissä teattereissa toisille yhteisön jäsenille olennaisen tiedon suodattaminen ja välittäminen vaatii työtä. Pienissä yhteisöissä, joissa olen eniten urallani työskennellyt, rajattu yhteinen tietovaranto tarkoittaa sitä, että työntekijät tekevät kaikkea mitä vähänkin hallitsevat.

Teatterissa on olemassa ammatillisen tiedon lisäksi myös esityksen valmistamiseen liittyvä taiteen tieto. Tiedollinen orientaatio tarkoittaa tällöin kysymyksiä siitä, kenellä on oikeus ja toisaalta myös velvollisuus osallistua tuon tiedon muodostamiseen. Teatteriyhteisön sisällä tästä voi olla erilaisia käsityksiä esitystä valmistavan taiteellisen työryhmän,

näiden taiteen ammattilaisten kanssa yhtä lailla joka päivä esitystä valmistavan teknisen ja hallinnollisen työväen sekä teatteria johtavien ja sen tulevia taiteellisia tuotantoja linjaavien henkilöiden välillä. Suhteessa koko yhteiskuntaan taiteen tiedollisiin orientaatioihin liittyvät myös laajemmat kysymykset taiteen osallisuudesta ja representaatiosta.

*ArtsEqual*-hankkeen loppuraportti (2021) kertoo, että kuten koko läntinen kulttuuri, myös taide ja taidekasvatus sen osana, suuntaavat tällä hetkellä huomiota ja resursseja ihmisille, jotka jo lähtökohtaisesti kokevat osallisuutta taidekenttään ja joilla koetaan olevan ”lahjakkuutta” tai ”kykyä”. Taiteen ei kuitenkaan kuulu olla eliitin etuoikeus, vaan sen tulee olla suhteessa aktuaaliseen ympäröivään yhteiskuntaan, joka on monimuotoinen monin tavoin, muun muassa ihmisten iän, kielen, seksuaalisen suuntautumisen, terveyden ja toimintakyvyn näkökulmista. (Ilmola-Sheppard et al 2021, 7, 33, lainausmerkit alkuperäisen lähteen mukaan.)

Näyttelijä ja tutkija Riikka Papunen kirjoittaa, miten kehitysvammaisen näyttelijän ja ei-vammaisen näyttelijän yhteistyö tuo esiin ruumiilliseen kykenevyyteen liittyvän oletuksen, joka rajoittaa tämän hetken käsitystä ammattinäyttelijästä. Papunen kuvaa, miten nykyinen käsitys erityisen kykenevästä ja neutraalista näyttelijän ruumiista myös estää ammattinäyttelijää olemasta tarvitseva (Papunen 2021, 53–54). Samoin kuin feminismi on tehnyt näkyväksi sen, miten sukupuoliin kohdistuvat ennako-oletukset kahlitsevat sekä perinteisesti valtaa pitävien miesolettujen että alistettujen naisolettujen elämää, tekee tällainen näyttämötaiteen tutkimus näkyväksi sitä, millaisia rajoitteita ahdas näyttelijä-ideaali aiheuttaa myös niille, jotka sen muottiin sattuvat mahtumaan.

Valtaan liittyviä kysymyksiä on teatterissa käsitelty niin alan sisäisesti kuin julkisuudessaakin. Sisäisiin keskusteluihin liittyvät esimerkiksi kysymykset ryhmätyön järjestämisestä, siitä kuinka päätäntävaltaa käytetään ja jaetaan produktiivisessa. Tässä keskustelussa käytetään ja kehitetään kollektiivisen johtamisen malleja sekä erilaisia ryhmätyön demokratiaa korostavia työtapoja. Myös teatterinjohtaminen on aihe, josta keskustellaan sekä alan omissa että laajempaa yleisöä tavoittavissa medioissa.

Julkinen keskustelu vallan väärinkäytöksistä lähti liikkeelle voimalla vuoden 2017 #metoo-liikkeen myötä koko kulttuurialalla. Teatterin tiedotuskeskuksen kysely *Valta, vastuu, vinoumat* (2019) toi esiin valankäyttöön liittyviä epäkohtia esittävän taiteen alalla. Tätä kirjoittaessani taiteilijajärjestö Forum Artis valmistelee opetus- ja kulttuuriministeriön tilaamaa kulttuurialan eettistä ohjeistoa taidealoille. Ohjeistoa

kirjoittava Hanna Kosonen tiivistää Helsingin Sanomien haastattelussa, että taidealoilla valtaa väärinkäyttää se, jolla valtaa on. (Helin 2022.) Kaikki tämä keskustelu ja sen myötä vahvistuva tahto puuttua asioihin ovat hyvin tervetulleita.

Valta on perustellusti yksi tämän tutkimuksen teemoja, koska sen kysymykset ovat aktiivisen työstön alla kulttuurin kentällä. Se on kuitenkin perusteltu myös siksi, että tutkimuksen metodina oleva forumteatteri on erikoistunut juuri vuorovaikutuksen valtasuhteiden tutkimiseen. Boalin metodin päämäärä oli selkeän poliittinen. Boal halusi havainnollistaa, miten vuorovaikutussuhteissa ylläpidetään valtaa ja sortoa. Hän halusi tarjota kansalle mahdollisuuden harjoitella muutosta ja vallankumousta. Boal myös laajensi ajatteluaan ja lisäsi mukaan huomion siitä, ettei sorron tarvitse tulla ihmisen ulkopuolelta vaan se voi liittyä ihmisen omiin ajatusmalleihin ja itsestäänselvinä pidettyihin asioihin. (Jansson 2015, 42.) Ajattelen, että teatterityössä ainakin osa ongelmista johtuu siitä, että pidämme pysyvinä ja itsestään selvinä sellaisia asioita, joita olisi syytä muuttaa.

Tunteet ovat läsnä teatterityössä jo sen perustehtävän myötä. Antiikin Kreikan teatterista kirjoittanut Aristoteles ajatteli, että tragedian tehtävä oli synnyttämällä myötätuntoa ja pelkoa saada aikaan näiden tunnetilojen puhdistuminen (Heinonen et al 2012, 187). Evoluutiobiologi Aura Raulon esittelemä käsitys taiteen sisältämästä resonanssitiedosta taas sisältää ajatuksen siitä, että jaetun resonanssitiedon avulla ihmisryhmiin on syntynyt yhteenkuuluvuuden tunnetta, sitoutumista ja empatiaa. Nämä tunteet ovat olleet, ja ovat ehkä tänäkin päivänä, ihmislajin hengissä säilymisen kannalta elintärkeitä. (Lavaste 2022, 155.)

Tunneilmaisu on läsnä myös teatterin eri ilmaisuvälineissä. Oma alani, äänisuunnittelu, sisältää paljon keinoja tunneviestien välittämiseen. Pysin omassa työssäni siihen, että ääni ei vaikuttaisi katsojan tunnetiloihin puolihuomaamatta, vaan että hän voisi vastaanottaa äänen viestin tietoisena siitä. Myös näyttelijäntyössä on suhde tunteeseen. Näyttelijä ja tutkija Anu Koskinen kuvaa tunteiden läsnäoloa näyttelijäntyössä väitöskirjassaan *Tunnetiloissa – Teatterikorkeakoulussa 1980- ja 1990-luvuilla opiskelleiden näyttelijöiden käsitykset tunteista ja näyttelijöiden tunnetilokäytöstä* (2013). Koskinen kuvaa, miten näyttelijäntaiteen metodien uudistajat ovat usein vaikuttaneet juuri näyttelijän tapaan ilmaista tunnetta (Koskinen 2013, 264–265).

Tunteiden ilmaisun lisäksi teatteriammatillaiset hyödyntävät näyttämöillisten tapahtumien herättämiä tunteita koko esityksen



rakennustyössä. Omalta kohdaltani tulin tästä hyvin tietoiseksi, kun harjoittelimme esitystä, jossa itse olin lavalla. En enää saanutkaan niitä viestejä esityksen kokonaisuudesta, mitä olin tottunut hyödyntämään, koska olin itse osa tuota kokonaisuutta. Tulin yhtäkkiä hyvin riippuvaiseksi katsomossa olevista kollegoista, erityisesti ohjaajasta, ja kaikesta siitä vuorovaikutusvasteesta, mitä sain heiltä.

Teatteriesityksen valmistamiseen liittyvien tunteiden lisäksi tunteet ovat läsnä teatterityössä samoin kuin kaikissa muissakin töissä, kaikissa ihmisten välisissä kohtaamisissa. Millainen on teatteriyhteisöjen tapa orientoitua vuorovaikutuksessa läsnä oleviin tunteisiin? Onko toisille yhteisön jäsenille tai ammatillisille osastoille tunneilmaisu sallitumpaa kuin toisille? Ja mitä tunteita teatterityöhön ajatellaan kuuluvan, mitä taas tulisi välttää?

### *Aineiston luokittelu*

Tieto, valta ja tunteet osoittautui mielestäni monin tavoin toimivaksi analyttiseksi kehykseksi tutkimukselle. Litteroinnin jälkeen kävin aineistoa läpi ja merkitsin siihen, kun löysin näihin aiheisiin liittyvän maininnan. Analyysitaulukkoon merkitsin kyseisen luokan – tieto, valta tai tunne – alle havainnon pääsanana sekä sulkeisiin perään mahdollisen kuvauksen siitä. Mainintojen lisääntyessä analyysitaulukossa aloin samalla ryhmitellä niitä ja lisätä alaotsikoita aina kun sellaisia löytyi. Työn edistyessä luokkien alla olevat alaotsikot lisääntyivät, tarkentuivat ja välillä myös yhdistyivät.

Osa aineistosta olisi näkökulmasta riippuen voinut olla useamman otsikon alla. Koetin kuitenkin parhaani mukaan tulkita osallistujan puheenvuoron kokonaisuudessaan ja arvioida sen pohjalta, onko kyse enemmän tunteesta vai tiedosta.

Tieto-luokan alle keräsin tiedollisen orientoitumisen lisäksi myös kaikki sellaiset maininnat, joissa osallistujat jakavat jotain tietoa koskien teatterin tekemistä ja teatterin tekijöitä. Valta-luokan alle poimin suoraan valtaan liittyvien aiheiden lisäksi myös aikaan liittyvät maininnat, koska koen, että ajankäyttö on myös vallankäyttöä. Valtaan kokosin niin ikään maininnat teatteriyhteisön eri toimijoista ja toimijaryhmistä. Tunne-luokkaan keräsin osallistuvien yleisöjen tunnereaktiot, esimerkiksi yhteiset naurut tai huutelun hetket sekä kohdat, joissa joku osallistujista kommentoi työskentelyä tai kertoi tunnistavansa työstettäviä ilmiöitä. Jätin nämä tunteen ja tunnistamisen ilmaisut pois lopullisesta

materiaalin analyysistä, koska ne ilmaisivat eri asiaa kuin muu työelämän tilanteita kuvaava tunnepuhe.

Luokiteltuja mainintoja kertyi yhteensä 2090. Tietoon liittyviä mainintoja oli materiaalissa 469 kappaletta, vallan ilmiöistä kertovia 666 kappaletta ja tunteita käsitteleviä mainintoja oli eniten, 955 kappaletta.

**Esimerkki luokittelusta**  
(näyte litteroidusta tekstistä)

“Niin ja sitten tulee mieleen että pystyykö siinä vaiheessa niinku vakituinen henkilökunta niinku kuulemaan tämän toiveen ja auttaa siinä jos ohjaaja on...”

**vakituinen henkilökunta**

- » valta
  - » toimijat
  - » ryhmät toimijoina

**kuulemaan (toiveen)**

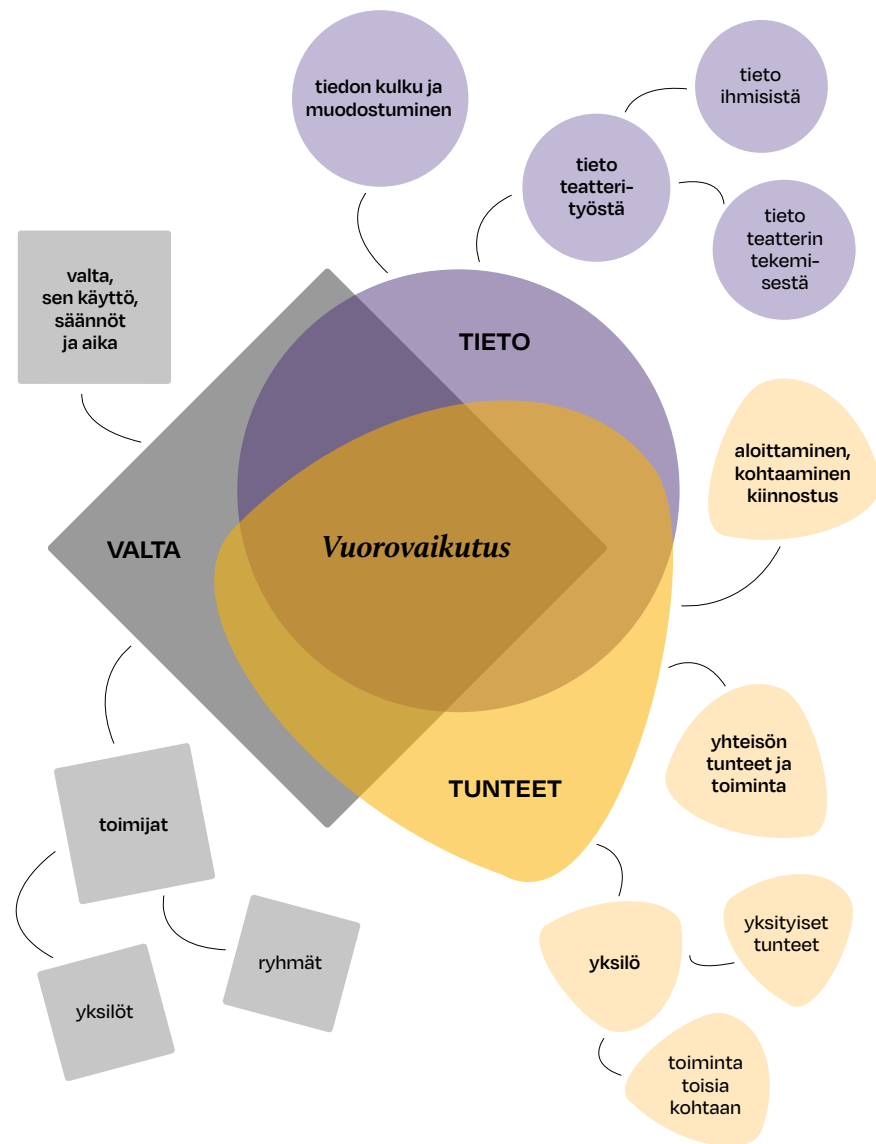
- » tieto
  - » tiedonkulku ja muodostuminen
  - » tiedon vastaanottaminen toisilta

**auttaa (vakituinen henkilökunta ohjaajaa)**

- » tunteet
  - » yhteisön tunteet ja toiminta

32

**Tutkimusaineiston sisällön luokittelu**



33

### *Tutkimuksen kriittinen tarkastelu*

Forumteatteri pohjautuu ennalta määriteltyyn esitysosuuteen, ja aiheena olevaa ilmiötä työstetään esitysosuuden määrittelemässä fiktiivisessä todellisuudessa. *Työn näyttämö* -forumteatteriesityksen aiheena olivat vuorovaikutuksen ongelmat teatteriesityksen valmistamisen ympärillä. Kriittisestä näkökulmasta katsottuna tämä alkuimpulssi johdatteli paljon sitä, mitä asioita keskusteluun nousi, eikä tutkimusta voi pitää neutraalina yleiskuvan kartoituksena. Joissain esityksissä kuultiin yleisön edustajan toteavan: ”Onneksi meillä ei ole tuollaista!”. Silti useimmat kommentit kertoivat siitä, miten osallistujat tunnistivat esityksessä käsiteltäviä ilmiöitä, ja kuinka jotkut olivat jopa olleet vastaavanlaisissa tilanteissa. Esitys siis johdattelee – mutta tunnistettavaan maastoon.

Forumtyöskentelyä johtavan Sirénin työtapana vaikutti paljon siihen, mitkä ääneenkin lausutut aiheet päätyivät työstöön, koska hän teki aktiivista yleisön kuuntelun ja valinnan työtä omaan intuitioonsa ja kokemukseensa pohjaten. Kriittisesti voitaisiin siis todeta, että Sirénin omat mielenkiinnon kohteet ja ennakkokäsitykset vaikuttivat siihen, mitä aiheita työskentelyssä käsiteltiin, ja millä tavoin. Myös esityksen näyttelijät tekivät sisältöihin liittyvää valinnan työtä. Toisaalta eri työyhteisöt keskittyivät käsittelemään myös toisistaan poikkeavia asioita ja toivat lavatyöskentelyyn eri hahmoja, joten työskentelyn johdattelevuudesta huolimatta yhteisön panos oli suuri.

Forumesitys ei ole tutkimuksellinen, vaan ennemminkin transformatiivinen metodi, jolla osallistuva yhteisö aktivoidaan ilmaisemaan omia ajatuksiaan käsiteltävästä asiasta ja tulemaan tietoisiksi muiden jäsenten ajattelusta ja kokemuksista. Yhteisön keskinäinen luottamus vaikuttaa siihen millaisia asioita käsittelyyn saattaa nousta. Tämän takia ei pidä erehtyä luulemaan, että kaikki se, minkä olisi voitu sanoa ilmaista, olisi tullut tilaisuuksissa ääneen lausutuksi. Paljon on jäänyt kuulematta siitä, mitä yksityiset ihmiset olisivat voineet kertoa, jos he olisivat saaneet sille tilaa.

Paljon on toki sanattoman alueen tietoa ja toimintaa, josta osalliset eivät edes ole tietoisia. Ja teatterista puhutaan asioita, jotka eivät kohtaa todellisuuden kanssa. Yksi tutkimuksen heikkouksista on, että siinä ihmiset itse selittävät omaa toimintaansa ja kertovat alastaan. Kriittisestä näkökulmasta katsottuna voisi sanoa, että tässä tutkimuksessa ei niinkään puhuta teatterityöstä, vaan teatterityöläisten mielikuvasta siitä, mitä teatterityö on.

Näiden kriittisten huomioiden jälkeen on todettava, että forumteatterimetodin käytössä on paljon vahvuuksia. Forumteatteri näyttämöllistä työtä sisältävänä harjoitteena on erityisen inspiroiva alan ammattilaisille, mistä syystä useat yhteisöt syttyivät työskentelylle. ”Syttymisen” ajattelen olevan intoa ja luottamusta lisäävää olotila, jossa sellaiset asiat, joita ei ehkä muuten olisi osannut sanoittaa, tulevatkin puheena ulos. Sekä Sirén että näyttelijät kertoivat monissa forumtyöskentelyissä vallinneesta erityisen vahvasta tunnelmasta, kun yhteisö koki saavansa kiinni jostain heitä koskettavasta aiheesta. Palaute osallistujilta on ollut myös samansuuntaista: osallistujat ovat kokeneet, että ovat olleet jonkin tärkeän äärellä ja päässeet sitä työstämään. Tämä on ehdottomasti tutkimuksen ja koko projektin laadullisia vahvuuksia.

Näyttämöllinen, osallistava työskentely suuressa ryhmässä esityksen rajaamasta aiheesta saattoi aiheuttaa sen, että osa työyhteisön jäsenistä ei kokenut voivansa aktiivisesti osallistua työskentelyyn. Tutkimustuloksista nähdäänkin, että osaa ammattiryhmistä ei ole lainkaan mainittu aineistossa, vaikka heidän edustajiaan varmasti osallistui työskentelyyn. Osin tämä johtuu siitä, että nämä ammatit eivät nousseet esille forumesityksen aloittavassa esitysosuudessa. Voi myös olla, että näyttämöllinen työskentely suuntaa huomion niihin ammattirooleihin, jotka muutenkin ovat näkyvissä. Tämä on selvä puute tutkimuksessa.

Työn vahvuuksia ovat, että aineisto on laaja ja että se on kerätty eri puolilta Suomea sekä erilaisista työn tekemisen olosuhteista.

Tutkijana omat ennakkokäsitykseni ja kiinnostuksen kohteeni vaikuttavat siihen, miten olen aineistoa käsitellyt ja mitä asioita nostan esiin. Tästä subjektiviteetistä ei yksikään tutkija voi irtautua, mutta sen voi pitää mielessä työtä tehdessään ja lukiessaan.

# Tutkimustulokset

*“Ja kun on niin paljon ihmisiä jotka on kaikki erilaisia.”*

Tutkimus kertoo seuraavista ilmiöistä:

Teatterityöläiset kuvaavat sitä, miten tieto työpaikalla kulkee ja muodostuu.

**TIETO**

He kertovat siitä, millaisia teatterit, produktiotyöskentelyt ja niiden kriisit ovat, sekä siitä, millaisia ihmisiä teatterissa on töissä ja mitä heiltä vaaditaan tai odotetaan.

36

He kuvailevat teatterintekemiseen liittyviä sääntöjä, vallankäytön tapoja ja perinteitä sekä vallankäytön seurauksia teatterikontekstissa. Tämän lisäksi he kuvailevat sitä, millaiset ajankäytön ilmiöt heidän arjessaan näkyvät.

**VALTA**

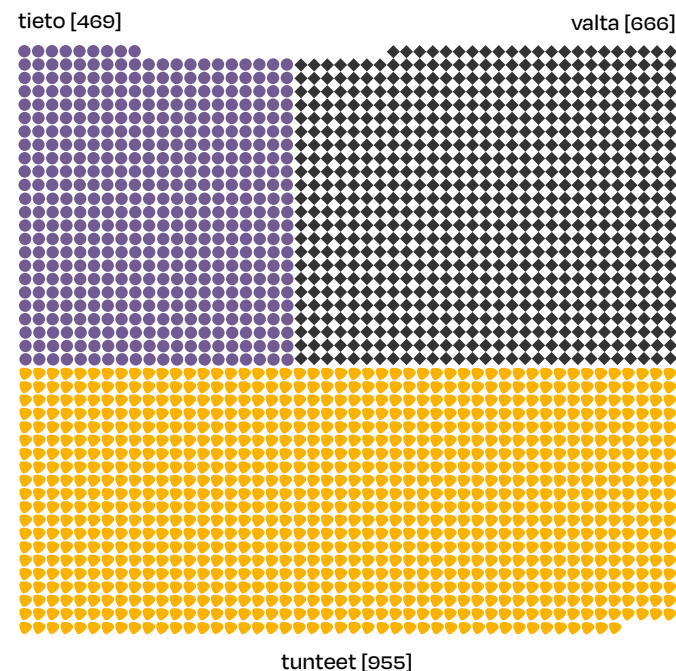
He kertovat, keitä yksittäisiä henkilöitä ja ryhmätoimijoita teatteriympäristössä vaikuttaa.

Kaikkein eniten osallistujat puhuvat siitä, mitä tunteita vuorovaikutukseen liittyy. He puhuvat ilmiöistä, jotka liittyvät toisten henkilöiden kohtaamiseen ja produktiotyöskentelyn aloittamiseen. He kertovat ihmisten asennoitumisesta toisia kohtaan, henkilöiden yksityisistä tunteista sekä koko yhteisöä koskettavista tunnealueen ilmiöistä.

**TUNTEET**

## Mistä aihealueista puhutaan?

Montako mainintaa on eri luokista



37

Esittelen tutkimustuloksina tiedon, vallan ja tunteiden otsikoiden alla ne ilmiöt, joista aineistossa eniten puhutaan. Useasti toistuvina puheaiheina niillä on luultavasti eniten merkitystä teatterityön arjessa. Havainnollistan ilmiöitä aineistosta poimituilla tekstilainauksilla.

Tekstilainauksissa käytän seuraavia merkintätapoja:

- ... kolme pistettä kertoo, että puhe alkaa tai jatkuu ennen tai jälkeen lainatun osan
- kaksi viivaa kertoo, että puheen keskeltä on otettu osa pois
- \*yleisö nauraa\* yleisön reaktio on merkitty tähdillä
- (itku-) sulkeisiin olen lisännyt asiayhteydestä selviävän sanan, joka auttaa ymmärtämään lainauksen sisällön
- / kenoviiva kertoo, että joku toinen puhuja tai yleisön reaktio keskeyttää sen, mitä puhuja on sanomassa

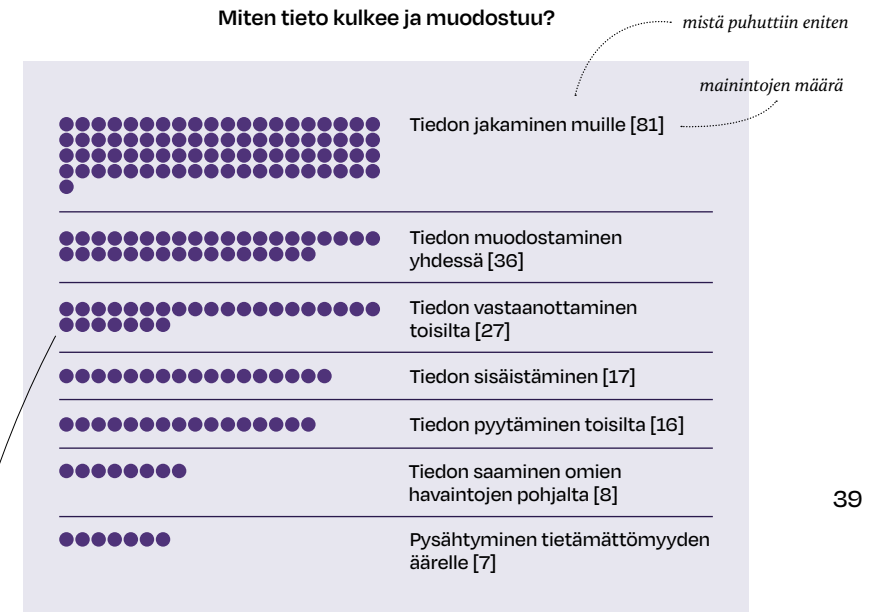
## TIETO

Teatterityöläiset kuvaavat sitä, miten *tieto* työpaikalla kulkee ja muodostuu.

38

He kertovat siitä, millaisia teatterit, produktiotyöskentelyt ja niiden kriisit ovat, sekä siitä, millaisia ihmisiä teatterissa on töissä ja mitä heiltä vaaditaan tai odotetaan.

## Miten tieto työpaikalla kulkee ja muodostuu?



39

*"Siit olis voitu keskustella jollain tasolla eikä vaan ilmottaa et näin tää tulee menemään et esimerkiksi niin et mitä se mahdollisesti aiheuttaa ja että mitä miten se työryhmä haluaisi että se asia hoidetaan."*

Tiedon jakamisen, saamisen ja muodostamisen havainnot liittyvät läheisesti myös tunteiden ja toisten kohtaamisen kysymyksiin. Tähän joukkoon koetin kuitenkin poimia aineistosta kaikki ne mainitut ilmiöt, joilla oli enemmän tekemistä tiedon kuin tunteiden kanssa tai joissa oli kyse juuri tunnetta koskevan tiedon siirtymisestä.

Kaikkein eniten aineistossa puhuttiin tietoon liittyen siitä, **miten tietoa jaetaan muille**. Yleisimmin tätä tehtiin sanomalla, puhumalla ja kertomalla. Osallistujat kaipasivat sitä, että asioista kerrotaan avoimesti ja heti kun ne ilmaantuvat. He toivovat lisää tietoa työn perusteista, mitä juuri nyt tehdään ja miksi, sekä niistä asioista, jotka aiheuttavat työssä hankaluuksia. Tiedon jakaminen vaatii osallistujien mukaan rohkeutta, vastuun kantoa sekä pysähtymistä.

*"...jos tämä harjoitus menee vain siihen että puhutaan, niin se on ihan OK."*

Esteenä tiedon jakamiselle oli, ettei siihen anneta tilaisuutta. Tiedon jakamista estivät myös kokemukset siitä, ettei tiedon jakaminen kuitenkaan vaikuta. Esteenä nähtiin myös se, että voi olla vaikeaa myöntää, ettei tiedä jotain. Kysymyksiin ei myöskään saa aina suoraa vastausta, ja puhe ei aina vastaa todellisuutta.

*"...sille on turha mennä sanomaan mitään."*

*"...iso ongelma - - on se et nyt ei ole mitään ongelmaa."*

*"...tapa niinku myös ohittaa siis sillee että et hymyilee vaan tosi leveesti ja moi moi ihana nähdä - - et sit kun yritän kysyä oikeesti ni et mitä kuuluu ni mä en saa sitä suoraa vastausta."*

Toiseksi eniten osallistujat puhuivat siitä, **miten tietoa muodostetaan yhdessä**. Tätä tehdään erityisesti keskustelemalla, mutta myös juttelemalla ja kommunikoimalla. Vastauksista ilmenee jakoa siihen, että välillä tätä tiedon muodostamista tehdään kahden kesken ja välillä sitä olisi syytä tehdä kaikkien kanssa.

*"...sitte ku tulis niinku tauon paikka ni mä jäisin hänen kanssa juttelemaan."*

Tavalla, jolla tietoa muodostetaan, oli myös merkitystä. Kaikki ja kaikenlainen keskustelu eivät tue työtä.

*"...mä oon pahoillani et tää meni näin et voidaaks me nähdä järjestää sille oikealle keskustelulle joku oikea (tilanne)."*

*"...että kommunikaatiota ja sen sävy..."*

Keskusteleminen nähtiin yleisesti positiivisena asiana. Keskusteleminen tukee yhteisöä ja vähentää tunnetta ylhäältä sanelusta.

*"...kysymys ei ookaan mitä pitäis kommunikoida vaan se et pitäis kommunikoida."*

*"Siit olis voitu keskustella jollain tasolla eikä vaan ilmottaa et näin tää tulee menemään et esimerkiksi niin et mitä se mahdollisesti aiheuttaa ja että mitä miten se työryhmä haluaisi että se asia hoidetaan."*

**Tiedon vastaanottamisen** kohdalla vastaajat puhuivat kuuntelemisesta ja ei-kuuntelemisesta sekä kuulluksi tulemisesta. Näihin tekoihin tarvitaan pysähtymistä, tahtoa sekä rohkeutta ja taitoa.

*"...kukaan ei niinku kuule itseään eikä kuule toista."*

*"...(henkilö) oli pyytänyt jo virkavapaata tai vapautusta mut aina oli vaan et tee nyt vaan, ei oikeasti kuullut."*

*"...hän ei kuunnellut toisen kehollista valmiustilaa."*

Osallistujat puhuvat tiedon sisäistämisen kohdalla siitä, että sitä ei aina tapahdu.

*"Täs ei ollu yhtään kohtaa missä kukaan ois ymmärtäny toistaan..."*

**Tiedon sisäistämisen** eli ymmärtämisen kohdalla esiin nousivat sen esteet sekä työyhteisön tehtävien moninaisuus ja se, että toisen ymmärtäminen ei kuitenkaan tarkoita, että olisi aina samaa mieltä.

Esteitä tiedon sisäistämiselle ovat muun muassa kognitiiviset esteet ja välinpitämättömyys.

*"No kyl se menee toisesta korvasta ulos."*

*"Tuttu hahmo sieltä ku tekee paljon töitä ni ihan oikeesti ei välttämättä muista mitä eilen on tehty."*

Työyhteisön moninaisuudesta keskeistä olisi sisäistää, että moninaisuus on todellista ja että ihmisten erilaisuus vaikuttaa yhteisön toimintaan.

*"...tajuta se, että kaikilla on omat deadlinet ja sillä tavalla."*

*"...kaikki elää vaan siellä omassaan - - ymmärtäis, että kaikilla on se oma juttunsa."*

Joskus tietoa on tärkeää ottaa vastaan niin, että säilyttää siihen tietyn etäisyyden ja pitää kiinni omasta tulkinnastaan.

*"...kiitokset - - että menit ja ymmärsit hänen ongelmansa mut et lähtenyt siihen et kyllä se on ihan perseestä, tää on ihan kauheeta..."*

42

Tietoa saadaan teatterissa myös **omien havaintojen pohjalta**, huomaamalla, näkemällä ja todistamalla.

*"...joku näyttämömiestai tekniikan henkilökunta mikä näkee jokasen..."*

*"Toisaalta (tekniikan henkilö) on sellaisen näkymättömän roolissa mutta todistaa sen saman teon."*

*"...jos hän pystyis sen verran näkemään että tässä on nyt hänellä on jonkunlainen ongelma ni..."*

Tämän lisäksi teatterin tiedon muodostumisesta puhuttaessa mainitaan myös **pysähtyminen tietämättömyyden äärelle**.

*"No mähän en tietenkään tiedä mikä tää kaikki tausta tääl on..."*

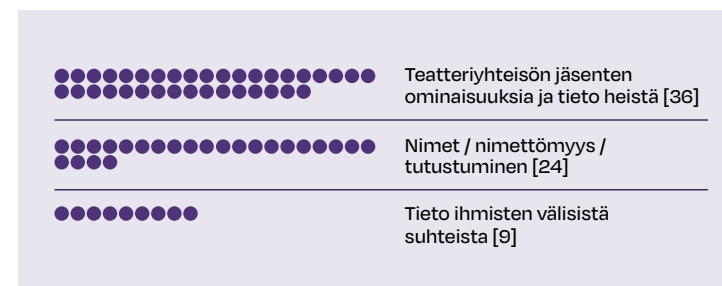
*"...mä toivoisin et hän nyt oikeasti rupeis miettimään et mitä täs tehdään."*

## *Millaisia teatterit, produktiotyöskentelyt ja niiden kriisit ovat? Millaisia ihmisiä teatterissa on töissä ja mitä heiltä vaaditaan tai odotetaan?*

Tähän aineiston osaan keräsin ne huomiot, joissa osallistujat kertoivat faktoja teatterityön tekemisestä. He jakoivat omaa kokemustaan ja ymmärrystään siitä, millaisia teatterintekijät ovat ja mitä teatterin tekeminen on työnä ja taiteena.

Nämä huomiot olivat aineistossa usein sivulauseina, polkuina ja selityksinä aiemmille väitteille. Osallistujat eivät suoraan vastanneet kysymykseen siitä, millaisia ihmisiä teatterissa on töissä, vaan he ilmaisivat työskentelyn inspiroimana omaa ajatteluaan.

### Tietoa ihmisistä



43

**Teatteriyhteisön jäsenten ominaisuuksista** puhuttiin sekä yleisesti että tiettyyn ammattirooliin liittyen. Yhteisiä havaintoja olivat ihmisten keskinäinen erilaisuus ja se, että eri yksilöillä on erilaiset työtaustat ja suhde työhön.

*"Ja kun on niin paljon ihmisiä jotka on kaikki erilaisia."*

*"...ihmisiä on ollu pitkään alalla, heil on omia niinku rajotteitaan..."*

Teatteriyhteisöä yhdistävistä piirteistä puhuttiin myös. Osallistujat kertoivat, että teatterityöläisissä ja -työyhteisöissä on jotain erityisiä, muista ihmisistä ja yhteisöistä poikkeavia piirteitä.

”...mä en vaan yksinkertaisesti vois käyttäytyä henkilönä  
\*yleisö nauraa\* samalla tavalla missään muussa työyhteisössä  
- - voi olla ehkä enemmän oma itsensä - - ilman et siin tarvii  
ottaa sellainen joku työminä siihen päälle...”

”Tää on  
haaveilijoiden  
ammatti.”

Eriyisen paljon tiettyyn ammattirooliin liittyviä havaintoja tehtiin ohjaajasta. Havainnot liittyivät ohjaajan työn tekemisen tapaan ja siihen, mitä seurauksia työtapa aiheuttaa yhteisössä.

Yksi näkökulmista käsitteli osallistujien määrittelemää ohjaajan ”guruauraa”, joka vaikuttaa siihen, miten koko yhteisö suhtautuu hänen työhönsä.

”Yks tämmönen niinku fakta - - on se että onko tämä ohjaaja tunnettu siitä että sillä on sotkuiset prosessit ja huikeat lopputulokset - - eli tavallaan se minkälaisen niinku onnistumisen potentiaalin hän tuo mukanaan joka on tiedossa olemassa siinä yhteisössä - - ni sillon hänen käytöksensä on helpompi sivuuttaa ikäänkuin semmosena et tämmöistä tää vähän on mutta eiköhän me keestetä, varmaan tulee hyvä juttu.”

44

Tämän lisäksi aineistossa nousivat esiin ohjaajan ikä, kokemus ja ammattitaito.

”...nuorta jengii tulee, vierailevia ohjaajia joilla ei - - o mitään näkemystä mutta silti johtaja haluaa ottaa heitä siihen työyhteisöön jostain syystä...”

Ohjaajakuvasta ja -kulttuurista puhuttiin myös.

”...eihän suomalaisessa ohjaamisen kulttuurissa tuo se ei olis mahdollista et stereotypia siitä millä tavalla ohjaaja kestää painetta on niin selkeä - - Muualla maailmassa se asia otetaan vähän pehmeemmin ja se on tilaa on enemmän - - mut mä väittäisin et - - en tunne yhtään suomalaista vahvassa asemassa olevaa ohjaajaa joka joutuis saamaan tuollaisen (itku-) kohtauksen ja vaikka saatuaan tuollaisen voisi edelleen säilyttää asemansa.”

”...sitä ohjaajakuvaa jota itse jotenkin tai ymmärrän mistä se tulee mut toisaalt sit itse koen jotenki vanhanaikaisena et ohjaaja tietää kaiken ja ohjaaja on sitten se joka ei erehdy...”

Ohjaajan työhön liitettiin aineistossa myös erilaisia paineita, muun muassa paine onnistumisesta.

”Eli pakko saada onnistunut ensilta tai ei saa lisää duunia.”

Muiden teatterin ammattiryhmien kohdalla puhuttiin paljon suhteesta työhön ja toisiin työyhteisön jäseniin. Esiin nousi huomioita näyttelijöiden työkulttuurista, teknisten alojen tekijöiden osallisuudesta, johtamisesta ja freelancerin suhteesta työn tekemiseen ja työyhteisöön.

”...tämän tekniikan osalta tuli olo et hirveesti niinku porukkaa toisiaan vastaan tai siis riivaavan itsenäisyyden ja väki vastaan nää tyypit lavalla - - mikä valtava luultavasti kokemus ja tietotaito sielläkin olis käytettävissä mutta ne on eriytetty ne ihmiset ja nimenomaan sellaista jotenki vastakkainasettelua monesti.”

”...näyttelijöitä kenties riivaavan itsenäisyyden ja yksin pärjäämisen kulttuurin purkaminen...”

”Keskiuudessa teatterissa - - ihmisillä on monesti taas siellä iso helpotus jos he voi keskittyä tekeen sitä he et ei niinku puvustoista välttämättä oikeesti haluta tulla niinku ideoimaan mukaan...”

45

”(Tekniikasta) tai se sitoutumisen määrä siihen kyseiseen teokseen niinku ajatellaan et on se hahmoton porukka joka niinku jolla ei ole välttämättä suhdetta siihen teokseen henkilökohtaisesti. - - Varsinkin isoissa taloissa saattaa olla.”

”...mut on varmaan semmoisia todellisia työpaikkoja joissa on oikeesti joissa se pelko on ihan oikea et on sellainen johtaja joka hyllyttää tai pallottaa tai tekee mitä tahansa et jos sä sanot. Sehän on sehän tiedetään siellä talossa...”

”Siin on varmaan joku freelancerina kun on jossain laitoksessa menee vierailemaan ni tavallaan se että ei niinku sais olla hankala, pitää olla niinku aika hyvä työryhmässä henkilö.”

”...tietysti ulkopuolelta tullut henkilö on tottunut koska hän ei ole ollut vaikka täällä mennyt tähän pyörään mikä täällä tässä talossa on vielä ainakaan mukaan niin hänellä ehkä osin erilaisiakin lähestymistapoja erilaisiin projekteihin...”



**Nimet, nimettömyys ja tutustuminen** –otsikon alle keräsin aineistosta ne tutustumisen ilmiöt, joissa puhutaan toisen ihmisen nimen tietämisestä. Tätä syvemmästä tutustumisesta puhutaan tunne-otsikon alla. Nimien tietämiseen liittyen osallistujat puhuivat kaikkein eniten työyhteisön eri jäsenten esittelemisestä toisilleen. Aineistosta kävi ilmi, että osa työnte-kijöistä saatetaan esitellä toisilleen ja osaa ei.

”...jos on ollut lukuharjoitus ja tutustuminen et sitä tosiaan olis kaikki. Tekniikkaa myöten, verstaasta myöten, kaikki.”

”(ohjaajasta) ...onko hänet toivotettu tervetulleks tänne taloon? Onko hänet esitelty yhtään kenellekään?”

”(tekniikasta) ...se on niinku sellanen nimetön porukka.”

”Et onks mun (freelancer-näyttelijän) kaikki tiedot täs talossa niinku selkeinä - - ja ihmiset tietää et mä oon täällä töissä?”

”...onks siä näyttämön sivus ketään - - Se on ihan eri kysymys ku se et kuka siel on tänään.”

Sytä sille, että jotkut työyhteisön jäsenet jätetään esittelemättä, kerrottiin myös.

”No täs lähettiin heti jotenki sillä olettamuksella että kaikki tuntee toisensa ja et mennään nyt vaan eteenpäin.”

”Nimet oppii matkan varrella.”

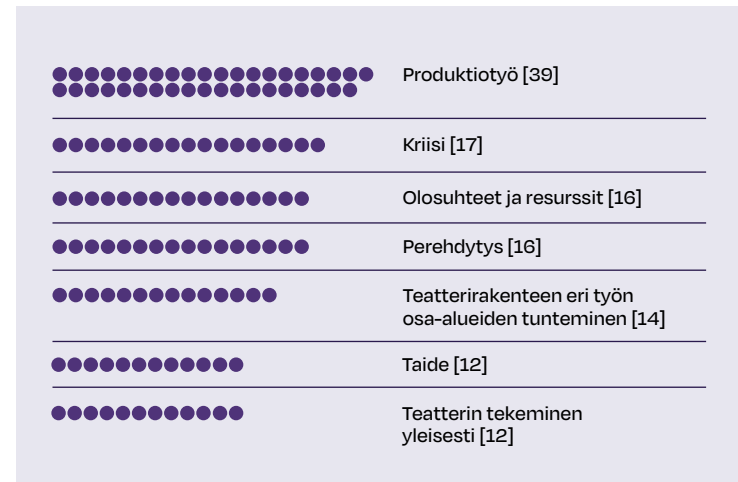
46

**Ihmisten välisistä suhteista** kerrottiin, että joskus ammattilaiset ovat kavereita keskenään, ja joskus työyhteisöt ovat kuin perheitä – ja että tästä seuraa esimerkiksi vaikeuksia vetää rajaa työn ja muun elämän välille. Työtä tehdään välillä myös kaverialueella, ilman korvausta.

”...esim tää dramaturginen apu ni sit sitä ei voi saada ku kaveripalveluksena ja sitte tää on kuitenkin meidän työtä et montako kertaa sä voit sitä tutuu pyytää, voitko kertaakaan.”

”...mehän ollaan vähän niinkuin perhettä ja perheet toimii monesti sillä tavalla et ne löytää kipeitä asioita - - ni se on tosi vaikee just se rajapinta et milloin siin mennään sellaisen normaalin työpaikan säännöillä.”

#### Tietoa teatterin tekemisestä



47

**Produktiotyö** oli aineistossa keskeisimpänä sisältönä, kun puhuttiin teatterin tekemisestä. Havainnoissa huomioitiin erityisesti sen prosessimaisen luonne ja teatterin työskentelytavat. Produktiotyö voidaan järjestää monella tavalla, ja sen teko saattaa olla paineista. Osallistujat kertoivat, että he saattavat kaivata muutosta produktiotyön johonkin osa-alueeseen, mutta että muutos ei ole helposti toteutettavissa.

"...meil aina on mielikuva siitä et joku tapa on niinku parempi ku toinen mut must tollanen hyvin hierarkinenkin tapa voi toimia jos jokainen kuitenkin kokee olevansa osa sitä mitä yhdessä ja se on jotenki motivoitua ja järkevää..."

"...ku tehdään tota ni semmosta mitä ei vielä o olemassa niin se on kaoottista - - ja yleensä kaks viikkoo ennen ensi-iltaa tuntuu joka kerta siltä et täst ei voi tulla yhtään mitään ja sitten tapahtuu se ihme että tulee. - - et se näyttää kyl itselle joka kerta siltä et minkä helvetin takia mä valitsin tän ammatin..."

"Jokainen proggis vaatis niinku omanlaisensa aloituksen prosessiin mukaan pääsemiseks."

48

"...aina pitää olla mahdollisuus johonkin konfliktiin tai siihen et kun tutkitaan hankalia uusia asioita..."

"...paineisissa prosesseissa ni keskitytään vääriin asioihin."

"...saattaa olla sellasta et puretaan produktiota mut niis ei o työnohjaajaa - - ja sit usein ohjaaja on se joka joutuu vetämään sen mikä on hankala tilanne ku sä oot yhtä aikaa ollu sen prosessin osa..."

"...semmoinen reitti jota mennään ja ihmiset reagoi siinä reitissä ku se vois olla jotenki, en mä tiedä mikä se olis, niin että produktiot olis enemmän etukenosia ja suunniteltuja."

Osallistujat puhuivat myös päämäärästä produktiotyön yhteydessä.

"Kaikilla on eri päämäärä."

"(Päämäärä on) kohtaaminen yleisön kanssa."

"...heidän pitäis määritellä yhdessä mikä on se päämäärä."

**Kriisistä** puhuttaessa osallistujat toivat ilmi ongelmien monimutkaisuuden ja jatkuvuuden.

"...tässä on siis kyse kierteestä mun silmissä ja kierrehän aina siis lähtee syntymään jostakin, meidän pitäis päästä sinne juurille."

"...siin on koko ajan jotakin tämmösiä niin tämmösiä pieniä epävarmuustekijöitä..."

"...uppoava laiva."

He myös erittelivät kriisien syitä.

"...mun mielestä se ongelma koostuu siitä et on tullut hierarkia et jotkut on alemmalla tasolla ku toiset siinä prosessissa."

"...tässä voi olla moniakin asioita mitkä hiertää - - näyttelijät eivät ole päässeet treenaamaan kohtausta - - tai sit se tosiaan on tässä tekstissä."

49

Kriisin ratkaisuksi ehdotettiin aineistossa toimintaa.

"...jos löytyy joku ajatus, kokeilu - - mä lähtisin kattoon sitä näyttelijöiden kaa yhdessä ja tekeen siihen samantien muutoksia jos siihen löytyis jotain ratkaisuja."

**Olosuhteista ja resursseista** puhuttaessa puheessa nousi esiin resurssien puute.

"Raha. Eli hänellä (johtajalla) ei kertakaikkiaan ole rahaa palkata, ei apua itselleen, ei apua työryhmälle, ei antaa tarpeeksi aikaa harjoituksille, hänellähän on talo joka on niin hajoamassa hänen alleen."

"...noi kaikki itseasiassa on vallitsevia olosuhteita hyvin monessa teatterissa. - - kiinteistöt on huonoja, homeisia, katot vuotaa..."

"...rahalla sais varmaan aika paljon sillä tavalla et sais noita fasilitteettejä kuntoon..."

**Perehdytyksen** kohdalla osallistujat puhuivat sen tärkeydestä, sen tavoista, ja siitä ettei perehdytystä aina tehdä oikein.

"...järjestäjä - - kertoo vierailvalle ohjaajalle mikä on talon käytäntö..."

"...vakituisen henkilökunnan kannattaa ensin tehdä se perus struktuuri millä perehdyttäminen tapahtuu."

"...se perehdytys et sitä ei ollut ja sitä kautta tietyllä lailla helposti ajaututaan sellaseen niinku ihmeelliseen kyräilyyn jos ei tavallaan selvitetä - - ei ne ulkoset olosuhteet ja muut ni eihän ne välttämättä ole sen johtajan vika mutta siis hänen tavallaan on niinku suodattaa tai niinku kertoa se tilanne..."

**Teatterityön eri osa-alueiden tuntemisen** kohdalla aineistossa tuotiin esiin, että tieto on monimutkaista ja että sitä myös puuttuu.

"...tässä ei ollu ihmisillä niinku tavallaan tietoa tai käsitystä niinku muiden niinku hommista, mitä ne pitää sisällään, millaista työtä se tavallaan on."

"...kaikki vaan tuli tilaan ja sitten se yhtäkkiä alkaa mut mikä alkaa, milloin ja missä..."

"...nääh on niin monipolvisii asioita ja niitä pitää kattoo niin monelta kantilta ja et on kyl haasteellinen tää meidän teatterin työyhteisömaailma."

**Taiteesta** puhuttaessa puhuttiin esityksen synnystä ja onnistumisesta sekä työntekijöiden suhteesta taiteeseen.

"...vaik se yhteistyö olis tavallaan sitä et kaikki yrittää auttaa toisiaan ni hirvittäviä henkisiä taisteluita jokainen joutuu käymään läpi että se taideteos syntyy ja siks tää on niin ihmeellinen ja upea upea tota ala ja ammatti."

"...varmaan tulee hyvä juttu."

"...kysymys, et mikä sun suhde taiteeseen on ni sen vois kysyä ihan kaikilta niinku ammattikunnilta..."

"...miten sais koolle kutsuttuu sen koko vitun talon sillee et kaikki kunnioittais sitä mitä siel näyttämöllä tapahtuu, myös sen taiteen verran joka vaatii sen, joka on enemmän ku se et me oltiin tähän kellonaikaan mestoilla - - tää ei o vaan työtä."

"vois - - kysyä (tekniikalta) mitä mieltä oot täst kohtauksesta vaik ohi mennen tai kahvihuonees koska siit voi saada myös ihan tosi kiinnostavii näkökulmii koska kaikki jotka tulee kattoon sen esityksen ei o taiteen maistereilta niin vai mut niil on niinku kuitenkin useimmiten vuosien tai vuosikymmenten suhde taiteeseen joka päivä..."

**Teatterin tekemisessä** kiinnitettiin huomiota erityisesti tekemisen rakenteisiin ja tapoihin. Toisaalta puhuttiin tekemisen tapojen muuttumattomuudesta.

"...se on tässä rakenteessa millä tavalla teatteria yleensä tehdään että ohjaaja on se joka määrittelee kaiken - - pitkä historiallinen rakenteen luoma juttu joka niinku estää estää niinku se et me olemme kaikki tasapuolisia tekijöitä tässä."

"...tässä toistetaan sama kaava mikä on toistunut aikaisemmin."

"...teatterissa on kuitenkin ne omat lainalaisuutensa et jokainen hoitaa niinku oman tonttinsa."

Toisaalta puhuttiin työntapojen ja työn vaativuudesta.

"...tähän on sellainen tehotuotantokanala ku tä ei oo sellanen luomupaikka."

"...ei niitä taideteoksii synny sillee et kaikilla on vaan koko ajan hauskaa ja tosi helppoo..."

"Humanistiseksi alaks tää tuntuu kauheen raa'alta."

## VALTA

Teatterintekijät kuvailevat teatterintekemiseen liittyviä sääntöjä, vallankäytön tapoja ja perinteitä sekä vallankäytön seurauksia teatterikontekstissa. He kuvailevat sitä, millaiset ajankäytön ilmiöt heidän arjessaan näkyvät.

52

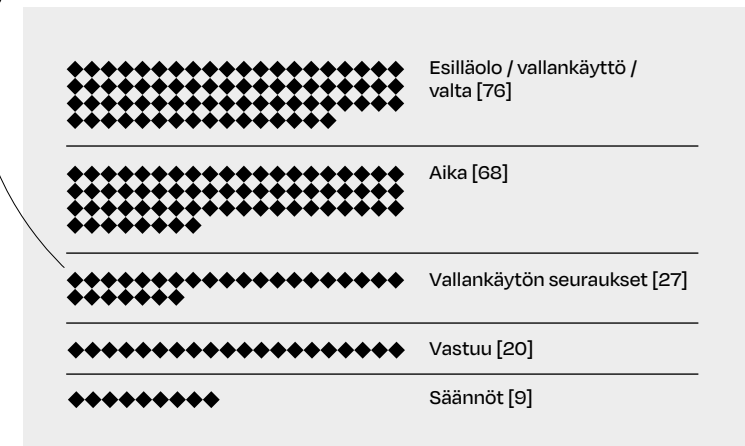
He kertovat keitä yksittäisiä henkilöitä ja ryhmätoimijoita teatteriympäristössä vaikuttaa.

Tämän otsikon alle kokosin aineistosta puhetta vallasta, sen käytöstä ja käytön seurauksista. Aihepiiriin liittyvät myös huomiot vastuusta, koska yleisesti mielletään, että valta ja vastuu liittyvät yhteen. Myös säännöt ovat suhteessa valtaan, koska sekä kirjoittamattomilla että kirjoitetuilla säännöillä yhteisöt ohjaavat toimintaansa eli käyttävät kollektiivista valtaa suhteessa yhteisön jäseniin. Ajankäyttö liittyy myös vallankäyttöön, koska ne yhteisön jäsenet, joilla on valtaa, määrittävät sen, mihin työntekijät aikaansa käyttävät.

"...se pelkää et se ei saa  
työtä jos se heittäytyy  
hankalaks."

Valta, sen käyttö, säännöt ja aika

53



**Esilläolon, vallankäytön ja vallan** aiheista teatteriammatillaiset puhuivat erityisesti teatterissa olemassa olevista rakenteellisista valta-asetelmista. Ilmiötä sanallistettiin puhumalla hierarkiasta, statuksesta ja valta-asetelma.

*"...täs on myös tämmönen rakenteellinen ku täs on tää valta-asetelma - - että ohjaaja on se joka määrittelee kaiken ja sitten me muut tulemme siihen - - näyttelijät tulee vaan jollain tavalla toteuttamaan..."*

*"No toi johtaja määrittä paljon et jos johtaja toimii itse näin et jyrää muut ni se antaa mahdollisuuden siitä sit toisille tekijöille - - kun taas sitten jos on niinku avoin keskustelu tai niin avoin kuin se voi olla niin tota niil on jäätävä ero."*

*"Ja se on myös tosi paljon riippuvainen siitä et se yhden henkilön asemasta siinä että esimerkiksi ohjaaja meidän työssä voi vaikuttaa paljon enemmän kuin vaikka näyttelijöistä joku joka tai avustaja vaikka joka tekee pienen roolin."*

Syitä rakenteellisille valta-asetelmissä löydettiin ympäröivästä hierarkiasta. Tämän lisäksi sitä perusteltiin toimivalla työnjaolla.

*"Mä en tiedä miten se (vallan käyttö) on sovittu siinä organisaatiossa."*

*"Ni se on hirveen hankala sisäpuolelta - - se pitäis tulla niinku yläpuolelta se malli miten toimitaan."*

*"...kyllähän ohjaaja on tässä tapauksessa sellainen työnjohdollisessa asemassa..."*

*"...usein unohtuu se siinä kaiken mylläkässä et kaikki ei voi päättää."*

Vallasta puhuttaessa puhuttiin tilanteista, joissa ei toimita hierarkkisen mallin mukaan.

*"Kuka tahansa niistä (voi vaikuttaa)."*

*"Se tekis sen että sitten se koko ryhmä olis tasapäinen siinä tilanteessa kun sitä asiaa käytäs."*

*"Ja sitte kaikkia palikoita tarvitaan sen (esityksen) tekemiseen. Se ei o sellasta hierarkiaa."*

Osallistujat puhuivat siitä, että joissain tilanteissa valta ei oikein tunnu olevan kenelläkään.

*"Jokainen tietää ettei kenelläkään ole oikein valtaa."*

*"...hän on pahoillaan mutta teidän pitää selvittää itse. Että tavallaan ymmärtää mutta ei voi tehdä asialle mitään. - - mitä jos ei se johtaja voi auttaa ni kuka sitten voi."*

Valta-asetelman muutoksista ja joustoista osallistujat mainitsivat erilaisia tilanteita.

*"Koko asetelmaanhan liittyy status ja nyt jos sitä keikaletaan esimerkiksi työryhmän taholta niin se statushan on keikahtanut lopullisesti."*

*"...välillä kun on päässy tekeen kuvauksia - - siellä ku se on tosi hierarkista vielä tietysti rakenne on ihan erilainen - - ni sit siel on esimerkiksi siis monta kertaa ku o menny solmuun tai on kiire - - ni siäl on joku grippityyppi tai joku tommonen mikä on kamera-apulaisena - - se on läsnä niinku joka päivä joka kuvauksis. Ne se sanoo kolme lausetta millä sen tilanteen vois korjaa - - et mä en ymmärrä miksi se tilanne olis erilainen teatterissa."*

Osallistujat kertoivat tilanteista, joissa valta voidaan osin luovuttaa, mutta varsinainen valta ei silti vaihda omistajaa.

*"...hän lähti siitä että kokeillaan nyt tätä kohtaa tavallaan että sä et antanut niinku heille kokonaan sitä valtaa vaan olit et kokeillaan nyt tätä tässä tätä kohtausta ni sit ehkä te ootte tasasemmalla sen jälkeen."*

**Aika** ja ajankäyttöön liittyvät huomiot näkyivät aineistossa erityisesti kiireenä. Kiirettä on paljon, on tiettyjä ajanjaksoja jolloin on kiire, on henkilöitä, jotka luovat kiireen tuntua.

*"...hirveen kiire kaikilla koko ajan."*

*"...et toi kiirekaveri (johtaja) pysähtyis kuunteleen."*

*"Hän on hätäinen, hän halua nopeasti asiat eteenpäin, eteenpäin, eteenpäin. Nyt on kiire. On niinku on kiireviikot päällä."*

Seuraavaksi eniten osallistujat puhuivat siitä, että aikaa tietoisesti annetaan tai otetaan tarvittaville asioille esimerkiksi keskittymällä vain yhteen asiaan kerrallaan tai varaamalla aikaa keskustelulle. Tästä näkökulmasta ajateltuna aika näyttäytyy resurssina ja työkaluna.

*"...multitaskaaminen, et annetaan aikaa sille asialle mitä ollaan tekemässä eikä niinku kymment asiaa voimakkaasti..."*

*"...aika jollekin ajatukselle tai tekemisen sisällä vois helpottaa sitä tilannetta. Ajan ottaminen."*

*"Mihin mä samaistun on noi niinku resurssipula ja aikapula mut on myös siis ihan sellasia selkeitä käytäntöjä, on käytäntöjä, työn suorittamisen käytäntöjä jotka puuttuu et missä mikäkin sovitaan erikseen markkinointipalaverit tai johtajan kanssa palaverit. Et aikaa sille keskustelulle."*

*"Mitä työkaluja voidaan antaa siihen? Enemmän aikaa, enemmän jotain?"*

56

Tämän ohella keskusteltiin asioiden ennalta sopimisesta.

*"...kun markkinointi otti puheenvuoron hän olis voinut kysyä että voidaanko käydä tämä sovittu palaveri."*

Oikea hetki ja sen etsiminen, ja oikean hetken menettäminen, olivat läsnä puheessa.

*"...se hetki kun ohjaaja olis voinut kuunnella."*

*"...mikä on niinku se oikee hetki, mitkä on ne oikeet sanat..."*

Aikataulu ilmeni aineistossa työn raamittajana. Aikataulua pidettiin kaikissa maininnoissa liian tiukkana.

*"...aikataulut painaa päälle..."*

*"...ku sä tuut vierailevana ohjaamaan näytelmää ni yleensä on aina tiukka aikataulu ja tällee."*

Ajankäytön raamit vaikuttivat aineiston perusteella siihen, miten ihmiset erilaisissa tilanteissa käyttäytyvät.

*"...mä en haluu käyttää työaikaa siihen et mä riitautan..."*

**Vallankäytön seurauksista** puhuttaessa osallistujat toivat esiin työelämään liittyviä konkreettisia seurauksia, esimerkiksi freelancer ei saa enää työtä tai vakituinen työntekijä ei pysty vaikuttamaan työtehtäväänsä. Vallankäytön konkreettiset seuraukset näkyivät osallistujien puheessa mainintoina siitä, että joku palkataan työhön tai että työympäristöön tehdään jokin parannus.

*"...se pelkää et se ei saa työtä jos se heittäytyy hankalaks."*

*"...me palkataan se dramaturgi tänne auttamaan täs tekstissä konkreettisesti asiassa öö. Tää katto pitää korjata."*

Osallistujat kuvailivat tunteisiin ja yhteisön ilmapiiriin liittyviä vallankäytön seurauksia. He kertoivat tilanteista, joissa tuntuu siltä, ettei voi vaikuttaa ympärillä oleviin asioihin, ja joissa muut ovat jo ennalta määritelleet asioita. Aineistossa kuvailtiin toisten hallitsemista, mutta myös positiivista johtajuutta, joka johtaa kaikkien osallistujien voimavarojen vapautumiseen itse työhön.

57

*"...(ohjaaja tulee tilanteeseen) määritellen sen jo valmiiksi ihan huikeaksi sen lähtötilanteen - - et jos se rima ois matalammalla se tulis ikäänkuin enemmän kaikkine avoimine pelkoinen siihen tilaan, asettuis siihen samaan tilaan. Se lähtötilanne olis ehkä eri."*

*"Niin mut eiks se guruus eiks se voi olla myös sitä että saa pidettyä ihmiset hyppysissään - - tehdä niinku hän haluaa."*

*"...meil aina on mielikuva siitä et joku tapa on niinku parempi ku toinen mut must tollanen hyvin hierarminenkin tapa voi toimia jos jokainen kuitenkin kokee olevansa osa sitä mitä yhdessä ja se on jotenki motivoitua ja järkevää..."*

*"...(Kun ohjaaja antaa valtaa) lähtee (toisella näyttelijällä) prosessi käyntiin ja hän ryhtyy luomaan ja hän (toinen näyttelijä) miettii vielä et pitäiskö suostua vai ei..."*

Osallistujat huomioivat, ettei valtapositionsa olevalla henkilöllä aina olekaan sitä valtaa, joka hänellä oletetaan olevan.

*"...sehän on oikeasti rekrytoitu vasten ohjaajan tahtoa..."*

*"Se keneen valta kohdistetaan näyttää uhrilta."*

Vastuu-aiheen alla aineisto kertoi siitä, kenellä vastuu on ja kuka sen voisi ottaa. Samassa yhteydessä ilmenee, millä tavoin vastuuta ollaan ottamatta, vaikka siihen olisi tilaisuus tai velvoite, ja miten se siirtyy toisille. Edelleen puhuttiin vastuun saamisesta ja myös siitä vapautumisesta.

*"Kuka tahansa heistä jos se ottais sen vastuun. Mutta ku jokainen niistä pakenee vastuuta, ei edes johtaja ota vastuuta mistään."*

*"...jokainen vuorollaan vastuun kantajana ettei niin että et sä vedät niinku kieli yön alla niinku hulluna ja sitte o niinku pitkään ettei mitään."*

*"...näyttelijänä se on et kai mäkin saan tässä nyt vastuuta ja johan se sitouttaa siihen juttuun et mietitään yhdessä tää ja sit toisaalta vapauttaa taas sitä ohjaajaa et hänen ei tarte olla joku kaikkinäkevä jumala ja tietäjä..."*

*"...se myös on ihan realismia ihan et tulee tilanteita joissa jonkun on pakko ottaa se vastuun ja jos ei ohjaaja ota sitä niin ne jotka sinne lavalle joutuvat väistämättä ottavat sen."*

*"...itse yrittää tunnistaa voisiko mulla olla paikka tässä auttaa tätä produktiota jollain tavalla eteenpäin - - Nii ei sillee paniikinomaisesti että joudun olemaan tässä nyt vastuussa vaan mietin että miettiä että onko mulla paikka tehdä tässä jotain joka auttaa."*

Säännöistä puhuttaessa osallistujat toivat ilmi niiden puutteen sekä sen, että ympäristössä on olemassa sanomattomia sääntöjä. He myös mainitsivat, että teatteriyhteisössä saatetaan olla niin läheisiä, että työelämän säännöt voivat unohtua.

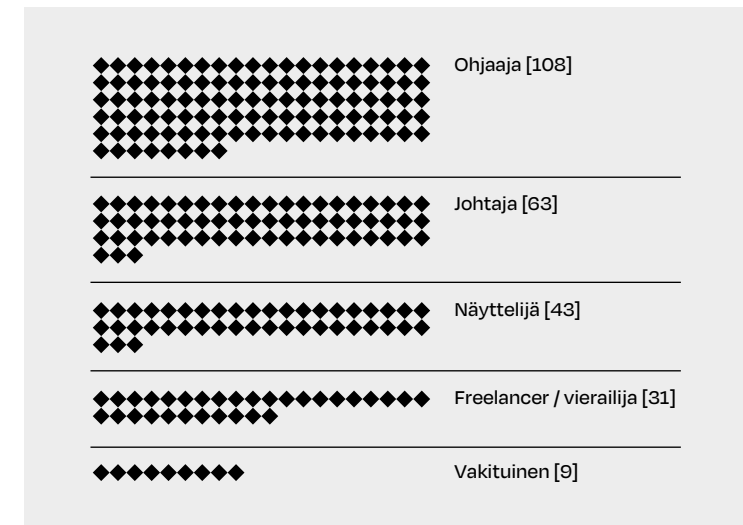
*"...ja sanomattomat säännöt että että kaikki nyt tota pärjää tääl vaan itekseen ja erillään ja turvat kiinni ja nyt koetetaan vaan selvittää."*

*"...mehän ollaan vähän niinkuin perhettä ja perheet toimii monesti sillä tavalla et ne löytää kipeitä asioita - - ni se on tosi vaikee just se rajapinta et milloin siin mennään sellaisen normaalin työpaikan säännöillä."*

## Teatteriyhteisön yksittäiset henkilöt ja ryhmätoimijat

Valtaan ja sen käyttöön liittyvät myös työyhteisön eri toimijat, koska yksittäisillä ihmisillä ja eri ryhmillä on erilainen suhde valtaan. Yksittäisillä toimijoilla voi olla erilainen asema tai työrooli työyhteisössä, tai he voivat kuulua eri ammattikuntiin. Ryhmät toimijoina ovat laajempia ihmisryhmiä, esimerkiksi teatterityöhön liittyviä erilaisia työnteon ammattiryhmiä.

### Yksittäiset henkilöt toimijoina



Yksittäisistä toimijoista eniten aineistossa puhuttiin ohjaajasta. Ohjaajaan liittyen käytettiin määritelmiä talon oma, vakituinen, vierailija, freelance, nuori ja guru.

Ohjaajan tehtävässä korostui tilanteisiin reagointi.

*"...ohjaaja on se jonka pitäis ottaa siitä sit koppi."*

Aineistosta ilmeni, että muut työyhteisön jäsenet arvioivat ohjaajan työn- tekoa ja että työn onnis- tumisella on seurauksia.

*"Hän on selvästi pidetty ohjaaja talossa."*

*"Niin et on saanut toisen keikan."*

*\*yleisö nauraa\**

**Johtajista** puhuttaessa esiin nousi määräysvalta, valta, vastuu sekä työhön liittyvä kuormitus ja paine. Aineistossa purettiin myös sitä, miten johtaja on itsekkin osa työyhteisöä ja miten se vaikuttaa esimerkiksi henkilöstön mahdollisuuteen edistää omien huolenaiheidensa ratkomista.

*"...johtaja on se viimeinen, se on laivan kapteeni joka jonka pitäis tavallaan ehkä olla enemmän hereillä siitä minkälaista porukkaa, miten ihmiset voi työssään..."*

*"...kyllähän noilla johtajilla on aivan kauheesti kaikkee..."*

*"...joskus on vaikeaa myös puhua vaik työyhteisön hyvinvoinnista tosi suoraan, myös suoraan johtajalle, joka on niinkun osa sitä."*

**Näyttelijöiden** kohdalla käytettiin aineistossa määritelmiä uusi tai vanha, puhuttiin pääroolien ja sivuroolien teosta sekä asemasta freelancerina tai vakituisena. **Freelancerin ja vierailijan** kohdalla, joita aineistossa olivat sekä näyttelijät että ohjaajat, puhuttiin heidän tilanteestaan "friikkuina" ja tilanteen hauraudesta sekä sen kanssa tasapainottelusta. **Vakituisen** työntekijä oli puheessa usein näyttelijä.

Vierailevan ja vakituisen näyttelijän eroista puhuttaessa kuvattiin sitä, että heidän suhteensa työhön voi olla hyvin erilainen:

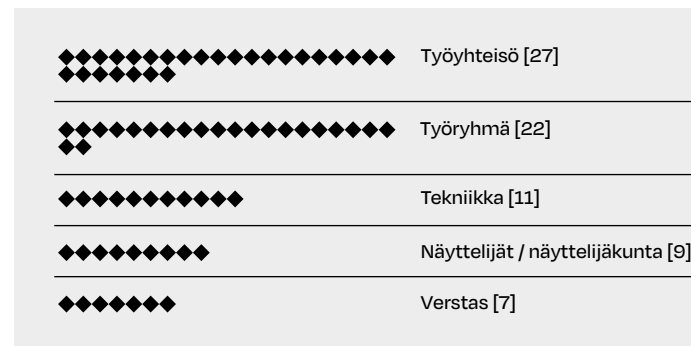
*"...freelancerillä on tavallaan myös se pelko tulevan leipänsä eteen.*

*\*yleisö nauraa\**

*...tavallaan sillä on isompi paine koittaa korjata toi kuin niinku että vakituisella näyttelijällä tavallaan koska se ei vaikuta suoraan hänen elämäntilanteeseensa..."*

Monet yksittäiset toimijat teatteriyhteisössä eivät saaneet yhtään mainintaa tai mainintoja oli vain 1-3. Vain muutamia mainintoja keräsivät näyttämötyöntekijä, tekniikan työntekijä, markkinoinnin työntekijä, lavastaja, järjestäjä, avustaja, dramaturgi, työnohjaaja ja psykologi. Osallistujien puheessa ei mainita esimerkiksi lipunmyyjää, ääni-, valo- tai pukusuunnittelijaa, kampaajaa tai maskeeraajaa, puvuston tai tarpeiston työntekijää, ravintolan työntekijää, tuottajaa, graafikkoa, valokuvaajaa eikä siistijää.

## Ryhmät toimijoina



Ryhmätoimijoista eniten mainintoja keräsivät sanat työyhteisö ja työryhmä.

**Työyhteisöllä** viitattiin kaikkiin teatterin työntekijöihin. Työyhteisöstä puhuttaessa tehtiin huomiota sen työilmapiiristä ja hyvinvoinnista sekä yhteisöön liittyvistä valmiista sosiaalisista rooleista.

*"...ne vois alkaa kehittää sitä työyhteisöä niinku pala kerrallaan, tuoda jotain jossa ne onnistuu, koko työyhteisössä tai taiteessa tai missä tahansa ja sitä kautta ikään kuin rakentaa tota ammatillista itsetuntoa kohilleen."*

**Työryhmä** ymmärretään tässä siksi ryhmäksi, joka tekee yhdessä yhtä tiettyä esitystä. Työryhmästä puhuttiin ryhmän ammattilaisuudesta ja siitä, ettei kukaan esityksen teossa mukana oleva saisi jäädä sen ulkopuolelle.

*"...voitaisko me kaikki esittäytyä toisillemme. Koko työryhmä, myös tekniikka"*

Muista teatterissa toimivista ryhmistä mainittiin monesti tekniikka, näyttelijät ja verstaas. Muutaman kerran huomioitiin puvusto, markkinointi ja johtajisto. Osallistujien puheessa ei mainita esimerkiksi kiinteistöhuoltoa eikä siistijöitä, asiakaspalvelun työntekijöitä lipunmyynnissä, ravintolassa, narikassa ja ovilla, väliportaan johtajia, päälliköitä tai esihenkilöitä.



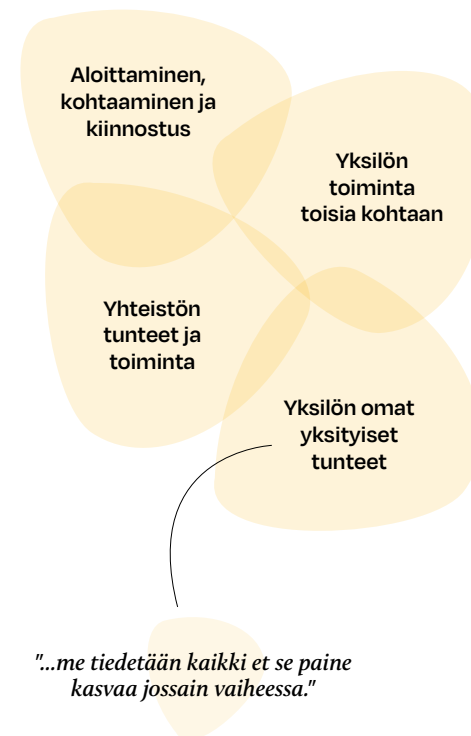
## TUNTEET

Osallistujat puhuvat siitä, mitä tunteita *vuorovaikutukseen* liittyy. He puhuvat ilmiöistä, jotka liittyvät toisten henkilöiden *kohtaamiseen ja produktio-työskentelyn aloittamiseen*. He kertovat ihmisten *asennoitumisesta* toisia kohtaan, henkilöiden *yksityisistä tunteista* sekä *koko yhteisöä koskettavista tunnealueen ilmiöistä*.

Lähes puolet tutkimusaineistosta liittyy tunteisiin. Tunne ilmaisee jotain *asennetta* tiettyä asiaa tai ilmiötä kohtaan. Asenne voi näkyä *toimintana*, tai se voidaan sanallistaa *sisäisenä tunteena*.

62

Luvun sisältö on jaoteltu neljän näkökulman alle:



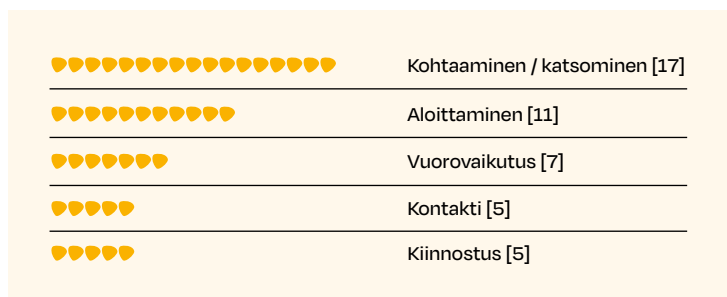
63

Aloittaminen, kohtaaminen ja kiinnostus -teema on omana otsikkonaan, koska aineistossa oli paljon työntekijöiden väliseen ensimmäiseen kohtaukseen ja tuotannon aloitukseen liittyvää sisältöä.

Yhteistön tunteet ja toiminta kuvaa jaettuja tunteita ja työyhteisön ilmapiiriä.

Yksilön toimintaa ja tunteita koskevat havainnot jaoin kahteen osaan: rakentaviin asenteisiin, eli sellaisiin jotka ovat hyvinvoinnin lähde ja hedelmällisiä työntekijöiden kannalta, sekä estäviin asenteisiin eli hyvinvointia ja yhteistyötä haittaaviin toimintatapoihin ja tunteisiin.

## Aloittaminen, kohtaaminen ja kiinnostus



**Kohtaaminen / katsominen** -teemaan liittyen osallistujien puheesta ilmeni, että aina työntekijät eivät kohtaa toisiaan tai että kohtaaminen voi olla epämääräinen.

64

"...vakituisen henkilökunnan jäsen ei kauheen hyvin voi siä työyhteisössä, hän ei kohtaa ollenkaan..."

"Joo sit tää epämääräisyys ku huudetaan et onks siä ketään ni vastataan - - yleisesti ottaen voi luottaa siihen että kun kysyy kysymyksen ni saisi vastauksen."

Kohtaamisen tavat ja paine niissä vaihtelivat.

"...hänellä oli toive et hänet kohdattaisiin ihmisenä. Ja minusta nyt hänet kohdattiin työntekijänä ei ihmisenä."

"...mennään niinku toisten ohi ja kukaan tai että tai sil tavalla et kaikki tulis nähdyksi niinku kaikkien taholta ettei niin et tietyt ihmiset näkee vaan tietyt ihmiset vaan että me nähtäis kaikki."

"...vaikutti et hänkin on katseen kohteena ja kukaan ei ymmärrä - - miten sellasia vois niinku kohtaamisia purkaa että jäis vaan ehkä ihan kohtaamisia."

"No se (riski) että noi (näyttelijät) jyrää sen (ohjaajan) täysin. Mut se riski tietenkin on otettava, vaikee uskoa miten ilman sitä vois mennä. Koska jos haluais että että niinku he olis yhteistyökykyisiä ja pystyis kohtaamaan ni kylhän se on aina riski se kohtaaminen."

**Aloittamisesta** puhuttiin kertomalla niistä lukuisista eri tavoista, joilla se voi tapahtua. Osallistujat huomioivat aloituksen tärkeyden koko työskentelylle.

"...mä niinku painottaisin sitä ensivaikutelmaa ja sen startin tärkeyttä."

"Jos saatais startti lähteen niinku kunnioittavasti ja yhteisesti..."

"No täs lähettiin heti jotenki sillä olettamuksella että kaikki tuntee toisensa ja et mennään nyt vaan eteenpäin."

**Vuorovaikutus**-sanaa käytettiin aineistossa kohtaamisen yhteydessä silloin kun siinä oli jotain huomautettavaa. Vuorovaikutus saattoi olla heikko tai se saattoi näyttytyä muodollisuutena.

65

"(Vuorovaikutus) näyttää muodollisuutena joka on vaan hoidettava pois, koska kuuluu olla vuorovaikutusta niin nyt hoidetaan tää pois. Tää vuorovaikutussuorite."

Osallistujat puhuivat myös **kontaktista**, jota ei aina ole, vaikka se toisi turvaa. Myös **kiinnostus** ja **tervehtiminen** mainittiin asioina, jotka joskus puuttuvat.

## Yhteisön tunteet ja toiminta



Koko työyhteisön kohdalla osallistujat puhuivat eniten yhteisön **hyvinvoinnista** ja **huonosti voimisesta**. Usein forumtyöskentelyn alussa Kati Sirén kysyi yleisöltä, miten näyttämöllä äsken nähty työyhteisö voi, mihin osallistujat usein vastasivat kertomalla tilanteen olevan tuttu – minkä sanottuaan he nauroivat makeasti päälle.

66

Jokeri: "Kysyn teiltä ensimmäisenä, miten tämä työyhteisö voi?"

"Normaalisti."

\*yleisö nauraa\*

"Selviytymistä."

--

"Se paineisuus."

Jokeri: "Paineisuus, joo."

"Tunnistettavuus."

Jokeri: "Tunnistettavuus. Niinkö? Joo."

"Ihan suoraan kuin meidän teatterista myöskin."

Osallistujat kuvasivat – erityisesti viitaten esitykselliseen alkuun, mutta myös omiin kokemuksiinsa – että yhteisön jokainen jäsen on jollain tavalla solmussa, kaikki ei ole kohdallaan tai että kukaan ei ole tyytyväinen.

"...näähän on ollut täällä pitkään duunissa, näähän vihaa kaikki toisiaan."

**Vastakkain oleminen, roolit ja osastot** nousivat aineistossa esiin erityisesti eri toimijoiden välisen yhteistyön ja -ymmärryksen puutteena.

"...tuntuu et meitä on täällä puolella taloa näyttelijät ja sit johtajisto on nurkassa ja tekniikka on tuolla puolella ja me ollaan puhuttu paljon siitä haasteesta et miten saada toinen toisemme näkyväksi..."

Samaan teemaan liittyen osallistujat puhuivat myös siitä, miten tärkeää olisi, että kaikki ne henkilöt jotka ovat harjoitustilanteessa paikalla, olisivat myös aktiivisesti mukana työssä. He kertoivat myös, miten omiin ammattirooleihin lukittautuminen vaikuttaa yhteisön toimivuuteen.

"...semmonen mikä sitte jotenki nitistää sitä yhteisöä on se että ajatellaan että et pysy sä niinku siin omassas et jos sä puhut siitä markkinoinnista ni älä sä nyt kommentoi mitään tästä puvustuksesta..."

67

**Ongelma / konflikti** -teema nousi aineistossa esiin. Osallistujat puhuivat ongelmien ja konfliktien monimutkaisuudesta ja seurauksista sekä syistä, joiden vuoksi niiden ratkaiseminen voi olla vaikeaa. He puhuivat siitä, miten konfliktit tai ongelmat näkyvät myös niille, jotka eivät ole osallisina niissä.

"...jos se on koko ajan toi kaaos päällä niin eihän siellä sitten ole sitä saumaa."

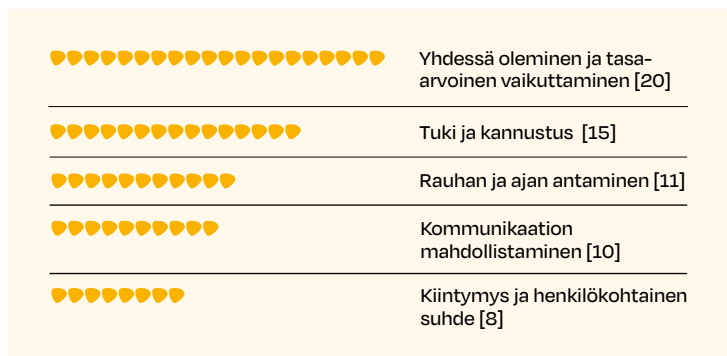
"...siin voi olla se ilmapiiiri niin ahdistava et siinä menee lukkoon ettei saa sanottua..."

"Sehän on just paskaa ku se valuu tavallaan tonne et sit niil talon sisäsiä vaikka ongelmia joudutaan aistiin kulississa."

Muita yhteisön tunteisiin liittyviä osallistujien esille tuomia ilmiöitä olivat erilaiset **negatiiviset jaetut tunteet**, kuten reagointi, kuormittaminen, ilon kadottaminen ja passiivis-aggressiivisuus. Esiin nousivat myös **ryhmän sisäiset jännitteet** ja **luottamuksen puute** sekä **suorituspaineeet**. Osallistujat puhuivat yhdessä **tekemisestä** sekä siitä, että kaikki ovat erillään – **yksin** – ja kokevat **vain oman työnsä tärkeäksi**. Tämän lisäksi osallistujat kuvasivat **työyhteisön tervehtymistä** ja **työilmapiirin** muuttamista parempaan suuntaan.

## Yksilön toiminta toisia kohtaan

### Yksilön toiminta toisia kohtaan – rakentavia



68

**Yhdessä oleminen ja tasa-arvoinen vaikuttaminen** mainittiin aineistossa useimmiten positiivisena käyttäytymisenä toisia kohtaan. Osallistujat kuvasivat tätä ilmiötä samalla puolella olemisena, samanarvoisuutena ja yhdessä liikkeelle lähtemisellä.

*"...nimenomaan se samanarvoisuus vaik roolien koot aina vaihtelee nii se että meillä on niinku tiimi joka tekee yhes samaa duunia..."*

Osallistujat huomioivat, että yhteistyö voi olla haastavaa, jos ihmiset ovat kovin erilaisia. He kertoivat tilanteesta, jossa kahden henkilön välinen ristiriita voi näkyä koko ryhmän toiminnassa.

*"Ja niinku noikin kaks oli niin erityyppiset näyttelijät et he et tota miten saadaan se jotenki se yhteys"*

**Tukea ja kannustusta** voi henkilö antaa toiselle – vanhempi nuoremmalle, johtaja ohjaajalle, näyttelijä toiselle näyttelijälle. Tuki oli toiseen turvaamista, toisen tekemistä näkyväksi ja toisen itsetunnon korjaamista.

*"Et varmaan ohjaaja toivois et (roolihenkilön nimi) se näkee (roolihenkilön) niinku vanhempana kolleegana jolta toivois sitä, sä oot nuori ohjaaja mä oon sun tukena mä oon vanhempi näyttelijä. Sama toisinpäin."*

*"Joku sanois sille jonkun et sä olit hirveen hyvä."*

**Rauhan ja ajan antaminen** oli osallistujien mielestä pysähtymistä, hengen vetämistä ennen kuin reagoi sekä ajan antamista jollekin käynnissä olevalle asialle. Sitä kuvattiin myös sen huomioimisena, että jos toisella henkilöllä on jokin prosessi kesken, silloin ei kannata tuoda omaa asiaansa liikaa esiin.

*"...jos ohjaaja tulee sisään kun on tullu uus näyttelijä kehiin niin kyl siin stopataan."*

*"...jos näkee että siinä on tilanne kesken, niin tavallaan ei ryykää vaan siihen..."*

69

**Kommunikaatiota mahdollistettiin** niin, että järjestettiin tapaamisia, joissa oli tilaisuus keskustella. Tärkeää oli, että asioita käsitellään yhteisesti ja että keskusteluun osallistujat osaisivat irrottautua omista mielikuvistaan ja olla sen sijaan avoin toisten ajatuksille.

*"Hän vois olla kiinnostuneempi tuosta työyhteisöstä ja yksittäisten esimerkiks vaikka kansanäyttelijänsä tavoista työskennellä - - ehkä sitä vanhaa nöyryyttä niinku se mitä ennen toivotettiin ja nyt vähän niinku kirosanana mutta että ettei tulisi niin valmiina."*

*"Ehkä sille annetaan aikaa, ei kaikkee tarttee heti, kyllä se sieltä tulee kun se on toistuva (tilaisuus keskustella johtajan kanssa) - - mä mahdollistan..."*

Kiintymys ja henkilökohtainen suhde tulivat esiin kaveruutena, toisesta pitämisestä ja välittämisestä. Aineistossa huomioitiin myös, että henkilökohtainen suhde voi toimia hyvin, vaikka työskenneltäisiin hierarkkisesti.

*"...se kuitenkin se henkilökohtainen kommunikaatio voi toimia hyvin vaikka siis itse olen ollut ohjaajana enkä mä nyt oo yhdessä näyttämömiesten kans tai näyttämönaisten kans välttämättä ideoinut kohtauksia, mut kyl keskinäinen, kyl mä kaikkien nimet tiedän, me ollaan keskusteltu yhdessä ja sit ku on ollu joku tekninen ratkasu niin siitä mä toki keskustellaan heidän kanssaan."*

*"...se semmonen niinku välittäminen ja semmonen ihmisestä huolen pitäminen..."*

70

Muita osallistujien nimeämiä positiivisia käyttäytymisen tapoja tosia kohtaan olivat **toisen auttaminen** ja **avun pyytäminen**, **luottaminen**, **anteeksi pyytäminen**, **paineiden karsiminen**, **ei syyttäminen**, **vaikeiden asioiden jakaminen** ja se, että **saa olla toisten kanssa myös hauras tai heikko**.

#### Yksilön toiminta toisia kohtaan – estäviä



**Kaltoinkohtelu** määrittyi osallistujien puheessa toisten ahdisteleiseksi, yli kävelyksi ja jyräämiseksi, toimintatapojen raakuudeksi sekä vittuilemiseksi, loukkaamiseksi ja hyökkäämiseksi. Osallistujat kuvailivat ilmiötä myös henkilön toimintatapaa kuvaavilla haukkumasanoilla, kuten paskiainen, kusipää ja mulkku.

71

*"...jos sä oot mulkku ni sä oot yksin ja täst ei keskustella..."*

Osallistujat kertoivat myös, etteivät he aina koe ongelmia yhteisiksi.

*"...se on mulla ihan se ja sama. Se on hänen ongelmansa."*

**Torjuminen / ohittaminen** konkretisoitui jonkin tarpeen tai henkilön torjumisena, mitätöintinä ja sivuuttamisena. Näissä tilanteissa jonkun mielipiteellä ei ole väliä, tai joku kokee jäävänsä sivuun muiden puhuessa.

*"Sitte tota tää torjuttiin kokonaan että pyysin että ois ollu kiva jos joku olis näyttänny pukuhuoneet, siihen ei vastattu."*

*"Ei pidä ohittaa - - Varsinkin jos on ollu tarkoitus tehdä prosessilähtöisesti."*

**Yhden henkilön tunteen tai tavoitteen ylikorostuminen** tapahtui osallistujien mukaan niin, että työtilanteeseen tullaan oman tunnetilan tai oman valmiin ehdotuksen kanssa sekä niin, että tilanteessa ei nähdä toisten tarpeita, vaan tehdään oman mielen mukaan. Tällöin kyseinen henkilö ohittaa muiden ajatukset ja mielentilan. Toiset saattavat myös imeytyä mukaan kyseisen henkilön mielentilaan.

72

*"...kun tuo tunnetilan harjoitustilanteeseen, täs tapauksessa mitä täs puhuttiin siitä ohjaajan statuksesta niin hän on hän on tietyllä tavalla jonkinlainen moottori sille esimerkiksi sille harjoitukselle - - et jos hän sitkeesti vaan pitää nyt kiinni tosta omastaan niin kauheen vaikee - - saada sitä auki jos hän ei itse lähde sitä aukaisemaan - - tää vaatis niinku nyt tältä ohjaajalta jonkinlaista niinku aukasemista ja rauhoittumista ja kenties näitten asioiden myöntämistä."*

**Yhden henkilön tunteen korostuminen** liittyy myös rajanvetoon yksityiselämän ja työn välillä.

*"...siin on vaarana että niinkö se kaikki meneeki sit pelkästään siihen jotenkin jonkun ihmisen jos se on semmonen tyyppi ni hänen henkilökohtaisuuksiensa vatvomiseen ja se työ jää toissijaseksi.*

*\*myöntelyä yleisöstä\**

*Et tavallaan se on tosi niinku vaikee se rajanveto - - että siinä pitäis olla joku keskitie ettei se mee siihen että kaikki uupuu siinä et hoidetaan sen jonkun ihmisen jotain henkilökohtaisia haasteita."*

**Vastustus** näyttäytyi aineistossa niin, ettei joku henkilö sano sanaakaan. Hän saattoi myös avoimesti toiminnallaan näyttää, ettei asia häntä kiinnosta. Vastustus oli myös hankalaksi heittäytymistä, sitä ettei ole valmis muuttamaan omia näkemyksiään, ja sitä, ettei anna kaikkeansa.

Osallistujat kertovat, että teatterityössä on toisinaan **epäasiallista kielenkäyttöä**, esimerkiksi kiroilua ja huutamista. Heikkoa kielellistä vuoro vaikutusta kuvataan myös sellaisena, että on vaikea päästä itse asiaan, puhe keskeytetään ja että rakentava keskustelu ei onnistu.

**Asenteellinen suhtautuminen toisiin** oli yhden henkilön korottamista muiden yläpuolelle. Se oli myös toisen henkilön kohtaamista niin, että hänestä on jo valmis ennakkokäsitys, jonka läpi toimintaa tulkitaan.

Näiden ilmiöiden lisäksi osallistujat puhuvat **huonosta, epäammattimaisesta ja ei-hedelmällisestä käytöksestä**. He tunnistavat myös, mistä huono käytös voi johtua.

*"...ku tuntuu et kaikennäköisiä tapauksia ja ilmiöitä on mutta toivon että ei olis mut sit tavallaan ehkä tavallaan ehkä jotenki kyy se voi lipsahtaa tollaseen kun ollaan tavallaan siellä vauhdissa."*

73

Muista ilmiöistä osallistujat nimesivät **kunnioituksen ja arvostuksen puutteen, syyllistämisen, selviämisen, oman fasadin ylläpidon, haurauden ja myös kykenemättömyyden haurauteen, pois lähtemisen ja itkemisen**. He puhuivat myös **tilanteen suojelemisesta konfliktilta**.

*"...et luultavasti siitä syystä se ei ikinä tota tilannetta edes aloittais. Koska se pelkäis tota tulevaa konfliktia, sitä mahdollista seuraavaa työtä, tämä prosessin tuhoutumista. Jolloin me suojeellaan ikäänkuin sitä vallitsevaa tilannetta."*



**Paineet ja suorittaminen** aiheen alla osallistujat puhuivat ulkoa tulevasta paineesta, paineesta saada valmiiksi ja stressistä osana teatterityön luonnetta.

*"...ku tehdään tota ni semmosta mitä ei vielä o olemassa niin se on kaoottista - ja yleensä kaks viikkoo ennen ensi-iltaa tuntuu joka kerta siltä et täst ei voi tulla yhtään mitään ja sitten tapahtuu se ihme että tulee. - - et se näyttää kyl itselle joka kerta siltä et minkä helvetin takia mä valitsin tän ammatin..."*

He kertoivat myös suorittamisesta ja siitä, että yksilöt voivat jäädä yksin työsuorituksensa kanssa.

*"...mä en hirveesti nähny oikein kenessäkään hahmossa sellasta rakkautta lajiin tai niinku tekemisen iloa vaan ainoastaan suorittamista ja ei edes yhdessä suorittamista vaan sen oman suorituksen tekemistä."*

76

Paineita aiheuttavat myös yksittäisen henkilön asema työyhteisössä ja työn lunastamiseen ladatut odotukset.

*"...jotenki se ensi-illan pyhyys leijaili tässä koko ajan että se oli niinku se kaiken kaiken raamittava - plus - - et näil oli kaikilla - isot panokset pelissä. Freelancerohjaaja saa taas töitä. - - tää on niinku tienesti ja täst on kiinni seuraavat ja ehkä on niinku lunastamistarvetta niinku päärooli ja mitä niinku ja ei voi tietää mitä paukkuja näillä itse kullakin on niin sitä ei voi koskaan sitä me ei tiedetä mikä ohjaa sitä niiden toimintaa."*

**Luovuttaminen ja turhautuminen** kuvattiin kokemuksena siitä, että mikään ei muutu tai tieto ei vaikuta. Se tuntuu tarpeena päästä pois, haluna heittää rätti seinään, haluna lähteä tupakalle tai kahvioon sekä tunteena, että on pakko vain antaa olla.

*"Ja sit jossain vaiheessa jos se jos sitä selkää vaan näytetään niin sit mun täytyy ehkä luovuttaa ja pitää vaan huolta siitä omasta tontistani."*

**Pelko** jakaantui aineistossa pelkoon siitä, ettei esitystä saada tehtyä ensi-iltaan tai että se epäonnistuu, pelkoon konfliktista ja pelkoon tulevan työn puolesta.

*"Pelätään että se koko proggis hajoaa."*

*"...se pelkää et se ei saa työtä jos se heittäytyy hankalaksi."*

*"...luultavasti siitä syystä se (freelancer) ei ikinä tota tilannetta edes aloitais koska se pelkää tota konfliktia, sitä mahdollista seuraavaa työtä, tämän prosessin tuhoutumista. Jolloin me suojellaan ikään kuin sitä vallitsevaa tilannetta."*

**Tunnetila ja kaaos** tuotiin puheessa esiin ilmiöinä, joita joku henkilö voi kantaa ja joita joku voi laukaista toisessa. Ne kuvattiin solmussa tai putkessa olemisena, hysteriaa, kramppina ja kireytenä. Nämä tunteet ovat sisäänpäin kääntyviä, ja ne haittaavat työskentelyä, koska ne estävät kuuntelua ja keskustelua.

77

*"Kyllä hän on niinku ihan oman kaalinsa sisällä tän paineittensa ja koko tän eihän se kuuntele ollenkaan."*

*"...ku se itse oli jo niinku tunnetilan ja kaaoksen vallassa niin sitten kun siihen pitäis tavallaan niinku päästä siitä sekunnissa irti jotta pystyis keskustelemaan rakentavasti."*

Muita yksityisiä tunteita, joista osallistujat puhuivat, olivat **huoli, paha mieli, sulkeutuminen ja torjunta, pettymys, katkeruus ja taktikointi, epävarmuus, selviytyminen, leipiintyminen, paniikki, alemmuus ja vitutus.**

Osa tunteista kohdistui omaan itseeseen, osa rakenteeseen ja osa teatterin tekemiseen. Omaan itseeseen kohdistui merkityksettömyyden ja riittämättömyyden tunteita. Rakenteeseen kohdistuvia tunteita olivat kokemus siitä, että ei voi vaikuttaa, sitoutumattomuus sekä se, että henkilö ei asetu johdettavaksi. Teatterin tekemiseen kohdistui muun muassa motivaatiopulaa, tunnetta että roolit ovat liian pieniä, ja ilon puutetta teatterin tekemisestä.



## Pohdinta

*"...paineisissa prosesseissa  
ni keskitytään vääriin asioihin."*

Teatterin tekeminen piiryy näiden havaintojen myötä hyvin konkreettiseksi työksi. Se, että tutkimuksen lähtökohdiana olivat työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmatilanteet, toki näkyy huomioissa. Enemmän on tullut esiin sellaista mikä hiertää, kuin asioita, jotka ovat teatterintekijöiden kokemuksissa työyhteisöjen vahvuuksia. Tutkimustyön tarkoitus ei kuitenkaan ollut piirtää neutraalia yleiskuvaa teatterityöstä, vaan näyttää työn sisältämän vuorovaikutuksen kysymysten kirjo sekä valottaa hankauspisteitä. Kun hahmotamme paremmin meitä ympäröivän todellisuuden ja tuon todellisuuden monimuotoisuuden, voimme tehokkaammin vaikuttaa sen ilmiöihin.

Forumteatteriesityksen aiheen rajauksen vuoksi tiettyjä tässä ajassa vahvasti esillä olevia teemoja tutkimus ei käsittele lainkaan. Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta tai ekologisesta kestävytydestä ei puhuta. Keskustelun ulkopuolelle jää se, ketkä taidetta saavat tällä hetkellä tehdä ja taiteen merkityksestäkin puhutaan vähänlaisesti. Erilaisista asemista työmarkkinoilla, kuten freelanceriudesta, puhutaan, mutta niiden osalta kuva jää yksipuoleiseksi. Häirintäkin ohittuu nopeasti keskustelussa – ehkä siksi, että forumteatteriesityksessä fyysisen läheisyyden rajan ohittaa naisoletettu. Jos työryhmä pyrki siihen, että tilaa jäisi #metoo-keskustelun sijaan muullekin, he onnistuvat, ehkä hämmäntävänkin hyvin. Näitä teemoja käsitellään, ja toivon että käsitellään lisää, muissa tutkimuksissa.

Mistä tämä tutkimus sitten kertoo? Ainakin se tuo esiin joukon tietoon, valtaan ja tunteisiin liittyviä vuorovaikutuksen ilmiöitä, jotka ovat läsnä teatterityössä. Tutkimuksen tavoite on nimetä näitä ilmiöitä ja tuoda niitä näkyviksi. Tämän kautta se toivottavasti edesauttaa alan sisäistä kehitystyötä. Tutkimus ei selitä ilmiöitä tai löydä niille syitä. Se ei myöskään ehdota ratkaisuja.

Rajatuista lähtökohdista huolimatta se kuva, joka tutkimustulosten kautta välittyy teatterityöstä, tuntuu ainakin itsestäni tutulta.

Tutkimuksen teon kautta koen kerryttäneeni omaa ymmärrystäni ja kykyäni toimia teatteriammatilaisena. Ehkä tästä työstä on apua muillekin. Tutkimuksen lopuksi nostan esiin joitakin itselleni merkittäviä havaintoja ja pohdin niitä omaan kokemukseeni nojaten.

### *Toisten tuntemisesta ja ennakkokäsityksistä*

Tutkimusaineistosta nousivat kiinnostavasti esiin ennakkokäsitykset, joita teatteriammatilaiset muodostavat toisistaan. *Työn näyttämö*-forumteatteriesityksen käsikirjoituksessa tilannetta kuvataan freelancerinäyttelijän sanoin: "Tunnen, miten yhtäkkiä kaikella on väliä: iällä, kotikaupungilla, koolla, koulutuksella, naamalla, nimellä, maineella, sukupuolella, suvulla ja tutkinnolla. Huone täytyy merkityksistä. Niitä on niin paljon ja tiheässä, että tulee kuuma." Väite on, että teatterintekijät saattavat pienienkin vihjeiden perusteella ajatella tietävänsä jotain olennaista toisesta. Kollega saatetaan kokea tutuksi, vaikka todellisuudessa hänen kanssaan olisi oltu hyvin vähän tekemisissä. Aiheeseen liittyvät myös ammattiryhmiin liitetyt mielikuvat. Kirjoitin tutkimusta taustoittavassa osuudessa, että diskurssianalyysin avulla voidaan rikastaa liian yksinkertaisia luokitteluja, mutta esimerkiksi ohjaajan ja tekniikan työntekijän kohdalla näyttää tässä tutkimuksessa käyneen toisin, heidän määritelmänsä tuntuvat kapeilta.

Nämä havainnot ovat hykerryttävän tunnistettavia. Olen itsekin kokenut saavani vihjeitä siitä, millainen joku kollega on, vain kuultuani mitä koulua hän on käynyt tai missä hän on ollut töissä. Tunnistan myös ajatuksen, että eri ammattiryhmiin liitetään mielikuvia siitä, millaisia sen edustajat ovat. Vaikka koen, että yksilötasolla emme vaadi keneltäkään tämän mielikuvan mukaista käytöstä, on mielestäni alalla kollektiivinen normisto, johon yksilön käytöstä vertaamme.

Mistä tämä ilmiö johtuu? Tutkimusaineisto ei suoraan kerro tästä enempää, mutta itse löydän muutamia mahdollisia seikkoja, jotka voivat tuottaa tällaista ajattelua. Erityisesti taiteellisissa työtehtävissä henkilökohtaisuus on työssä läsnä, joten esityksiä katsomalla – tai lyhyenkin työkontaktin perusteella – voi syntyä käsitys kyseisen ammattilaisen persoonasta ja maailmankuvasta. Teatteriammatteihin liittyy myös mahdollinen julkisuuden elementti, joten media saattaa osaltaan välittää mielikuvaa joistakin työtehtävistä tai yksittäisistä ammattilaisista. Mielestäni nämä syyt eivät kuitenkaan riitä selittämään ilmiötä.

Aineistosta nouseva aiheeseen liittyvä huomio on, että teatteri on ryhmätyötä, ja ryhmän jäsenten on tärkeä tuntea toisensa, jotta he kykenevät hyvään yhteistyöhön. Tuntuu siltä, että produktiivisen arjessa, vaihtuvien työryhmien keskellä, ei kuitenkaan ole aina riittävästi aikaa tai ehkä edes voimia siihen, että kaikki tutustuisivat toisiinsa. Täytyykö meidän kokea, että tuntemme toisemme voidaksemme tehdä työtä yhdessä? Ja koska mahdollisuutta tutustumiseen ei oikeasti ole, joudumme turvautumaan oletuksiin? Uskon, että ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa mielikuvista on enemmän haittaa kuin hyötyä. Ne ajavat meidät tulkitsemaan toistemme sanomisia ja tekemisiä virheellisesti. Auttaisiko tässä vain ajan antaminen?

Ajattelen, että ammattiin liitettyjen ennakkokäsitysten ja vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksien pohtiminen voisivat lisätä teatterintekijöiden itseymmärrystä. Ne voisivat auttaa laajentamaan ammattien normistoa. Silloin se, että joku työkaveri käyttäytyy vuorovaikutustilanteissa jollain tietyllä tavalla, ei enää olisikaan vain tämän luonteesta johtuvaa tai olisi välttämätön seuraus siitä, mitä ammattiryhmää tekijä edustaa. Ymmärrettäisiin, että henkilöiden toiminnan taustalla vaikuttavat ammattiin liitetyt säännönmukaisuudet, jolloin niitä voisi purkaa, ja niistä voisi myös oppia pois.

### *Yhdessä ja erikseen*

Toinen itselleni merkittävä tutkimustuloksia lävistävä havainto on, että vaikka teatterissa tehdään yhteistyötä, koetaan siellä myös yksinäisyyttä. Tutkimustulosten mukaan teatteriyhteisöjen suurimmat vahvuudet ovat yhdessä tekeminen ja tasa-arvoinen vaikuttaminen. Tästä huolimatta keskeisin yksilön kokemus ongelmana työssä on yksinäisyys. Yksi osallistujista sanoittaa kokemustaan, jossa näyttelijöitä riivaa itsenäisyyden ja yksinpärjäämisen kulttuuri. Toinen taas kuvaa, että ongelma voi olla yhteinen, mutta jokainen on sen edessä yksin.

Tutulta tuntuu. Tämä ilmiö on etäisesti sukua teatterityön sinänsä ongelmatilalle perusasetelmalle, jossa esimerkiksi suunnittelijana teen työtäni osin itsenäisesti ja osin työryhmä kanssa. Äänisuunnittelu on minun ajatteluani ilmaiseva kokonaisuus, joten on luonnollista, että hallitsen sitä usein kokonaan itse. On aivan ihanaa, jos harjoituksissa on läsnä toinenkin, joka kiinnittää erityisesti huomiota ääneen, ja jonka kanssa voin jakaa juuri siihen liittyviä huomioita, mutta usein näin ei ole. Eikä se ole ongelma.

Minulle yksin pärjäämisen pakkoa ja erillisyyden tunnetta tuottaa se, jos jostain syystä työryhmä ei aktiivisesti ja avoimesti vuorovaikutusta näyttämöharjoitusten äärellä niistä havainnoista, joita kukin yksilö yhteisestä työstä tekee. Oman kokemukseni mukaan tämä voi johtua siitä, että kaikki eivät koe vuorovaikutusta tärkeäksi, tai koetaan, että sille ei ole aikaa. Ilmiö voi näkyä myös niin, että joku ryhmän jäsenistä – joskus myös minä itse – sanoo, että tässä on nyt joku ongelma, ja että aikoo miettiä sen ratkaisua kotona, ja että ohitetaan se nyt tässä tilanteessa, jotta päästään eteenpäin. Epäilen, että toisinaan tässä kohtaa tapahtuu virhe. Jotta yhteinen ymmärrys voi kasvaa, on ongelmat ja kaikki muutkin havainnot näyttämötyöskentelystä kohdattava yhdessä. Ne kaikki ovat mahdollisuuksia syventää ja ohjata yhteistä tiedonmuodostamisen prosessia.

### *Hyvä paha paine*

Viimeisenä havaintona nostan esiin sen, miten paine tuntuu liittyvän teatterityöhön monella tasolla. Tutkimusaineistossa teatteriammatillaiset kertovat, että toisinaan aikataulut ovat kireitä ja ensi-iltapäivä määrittää työn tekemistä. Tekijöillä on henkilökohtaisia haaveita suhteessa esitykseen, ja koko työryhmä kokee paineita siitä, että esityksen pitäisi onnistua. ”Me kaikki tiedetään et se paine kasvaa jossain kohdassa”, kertoo tutkimuksen nimeen lainattu osallistujan kommentti. Toinen osallistuja taas kertoo, että paineisissa prosesseissa keskitytään väärin asioihin.

Ajatustyön lajina teatterin tekeminen vaatii aikaa. Ideoiden kehittäminen niin yhdessä kuin erikseen on työtä, jolle tarvitaan tilaa. Aina tätä aikaa ja tilaa ei ole. Aineistossa ammattiteatteria nimitetään tehotuotantokanalaksi, ei miksikään luomupaikaksi. Ajattelen puhujan viittaavan siihen, että toisinaan työprosessien aikataulut optimoidaan liian tehokkaiksi vaikkapa niukkojen resurssien takia, eikä tilaa hitaalle ajatusten hautomiselle ole riittävästi. Esimerkiksi kokemukseni vapaalta kentältä kertoo, että esityksen valmistamiseen käytetty työaika joudutaan usein pitämään lyhyenä, koska työntekijöille ei ole varaa maksaa palkkaa pidemmältä ajalta.

Tutkimuksen aineisto kertoo, että teatterintekemisessä on läsnä sekä työtä tukevaa että sitä estävää painetta. Oman kokemukseni mukaan positiivinen paine syntyy työn merkityksellisyyden kokemuksesta. Kirkas vastaus siihen, miksi teemme tätä esitystä, on motivoinut työryhmiä ja -yhteisöjä, joissa olen työskennellyt. Hyvää painetta ovat luoneet myös

realistiset ja kyseisen esityksen tarpeet huomioivat aikatauluraamit, jotka ovat auttaneet keskittymään esityksen valmistamiseen ja tekemään siihen liittyviä päätöksiä. Huonoksi paineeksi tunnistan osallistujienkin nimeämän lunastamisen ja onnistumisen pakon, joka ajaa huomiota pois yhteistyöstä. Minulle tällaista painetta tuottaa se, jos esityksen onnistuminen määritellään liian kapeasti, esimerkiksi painottaen kriteereinä katsojamääriä ja lipputuloloja, taiteen ensisijaiseksi kokemani tehtävän – ajatusten herättämisen – toteutumisen sijaan. Paineisen aikataulun koen vaikuttavan vuorovaikutuksen laatuun heikentävästi, yhdessä tekemiselle ei ehkä olekaan riittävästi tilaa.

Paine, yksinäisyyden kokemukset sekä mielikuvien mukaan toimiminen tuntuvat kiertyvän yhteen. Minusta tuntuu siltä, että jossain määrin ne otetaan myös itsestäänselvyyksinä, teatterityön tekemisen reuna-ehtoina. Vuorovaikutuksen vahvistaminen, ajan antaminen sekä työn tavoitteiden määrittely niin, että paine suuntautuu tukemaan teatteritaiteen tarkoituksen toteutumista työssä, nousevat itselleni tämän tutkimustyön myötä tärkeiksi asioiksi, asioiksi joihin vaikuttamalla teatterin työelämä voisi kehittyä suuntaan, joka olisi hyväksi sekä teatterin ammattilaisille että teatteritaiteelle.

82

## Lähteet

Ahopelto, Teija; Ilomäki, Sakari; Logren, Aija; Ristimäki, Hanna-Leena; Tiitinen, Sanni & Ruusuvauro, Johanna 2019. Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus. Teoksessa *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. Heiskanen, Tuula; Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (toim.). Tampere: Tampere University Press.

Anttila, Eeva 2011. Taiteen tieto ja kohtaamisen pedagogiikka. Teoksessa *Taiteen jälki – Taidepedagogiikan polkuja ja risteyksiä*. Anttila, Eeva (toim.) Helsinki: Taideyliopisto. Internet-julkaisu: <https://taju.uniarts.fi/handle/10024/7000>, luettu 1.11.2022.

Diamond, David 2007. *Theatre for living, the art and science of community-based dialogue*. Victoria: Trafford publishing.

Eriksson-Piela, Susan 2006. Arjen ja valkokankaan vaatimukset – Elokuvan tekemisen kollektiivinen asiantuntijuus. Teoksessa *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Parviainen, Jaana (toim.) 2006. Tampere: Tampere University Press.

Esittävien taiteiden kasvatuksen ja koulutuksen visio 2030 2022. Helsinki: Taideyliopisto. Internet-julkaisu: <https://taju.uniarts.fi/handle/10024/7676>, luettu 3.1.2023.

Esittävän taiteen tilastot – Teatterin, tanssin ja sirkuksen vuosi 2021 2022. Toim. Stara, Linnea & Volmari, Piia. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus TINFO. Internet-julkaisu: [www.tinfo.fi/documents/ett\\_2021\\_web.pdf](http://www.tinfo.fi/documents/ett_2021_web.pdf), luettu 10.12.2022.

Foster, Kenneth 2018. *Arts Leadership: Creating Sustainable Arts Organizations*. Lontoo ja New York: Routledge.

Heinonen, Timo; Kivimäki, Arto; Korhonen, Kalle; Korhonen, Tua; Reitala, Heta & Aristoteles 2012. *Aristoteleen runousoppi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.

Helavuori, Hanna & Karvinen, Mikko 2019. *Valta, vastuu, vinoutumat*. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus. Internet-julkaisu: [https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019\\_raportti.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf), luettu 5.10.2022.

Helin, Vaula 2022. *Eroon pelosta*. Helsingin sanomat. 4.12.2022.

83

Houni, Pia & Ansio Heli (toim.) 2013. Taiteilijan työ, taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hyvärinen, Matti; Nikander, Pirjo; Ruusuvuori, Johanna 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Ilmola-Sheppard, Leena; Rautiainen, Pauli; Westerlund, Heidi; Lehikoinen, Kai; Karttunen, Sari; Juntunen, Marja-Leena & Anttila, Eeva 2021. ArtsEqual: Equality as the future path for the arts and arts education services. Helsinki: Taideyliopisto.

Jansson, Satumari 2015. Teatteri ja draama työn oppimismuotoina. Väitöskirja Helsingin yliopisto, Käyttätymistieteiden laitos. Helsinki: Unigrafia. Internet-julkaisu: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/157283/teatteri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 28.11.2022

Jokinen, Arja; Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero 2016. Diskurssianalyysi, Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.

Kanerva, Anna & Ruusuvirta, Minna 2006. Suomalaisen teatterin tulevaisuus teatterintekijöiden ja kuntien silmin. Yhteenveto teatteriselvityksestä. Cuporen julkaisuja 14. Internet-julkaisu: [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2006/cupore\\_teatteriselvitys.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2006/cupore_teatteriselvitys.pdf)

Kilpeläinen, Raisa & Raskulla, Saija 2019. Suunnittelija arvostaa hyvää työyhteisöä ja stressaantuu työn epäsäännöllisyydestä. Internet-artikkeli: <https://www.teme.fi/fi/meteli/suunnittelija-arvostaa-hyvaa-tyoyhteisoa-ja-stressaantuu-tyon-epasaannollisyydesta/>

Koskinen, Anu 2013. Tunnetiloissa: Teatterikorkeakoulussa 1980- ja 1990-luvuilla opiskelleiden näyttelijöiden käsitykset tunteista ja näyttelijöiden tunnetyöskentelystä. Helsinki: Taideyliopisto. Internet-julkaisu: <https://taju.uniarts.fi/handle/10024/6063>, luettu 2.12.2022.

Lavaste, Saana 2022. Lukeminen taiteellisena työnä. Teoksessa Näytelmän tulevaisuus – Puhetta laadusta. Rautavuoma, Saara; Snicker, Elina (toim.). Tampere: Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko ry.

Lehtinen, Erno; Vauras, Marja & Lerkkanen Marja-Kristiina 2016. Kasvatuspsykologia. Jyväskylä: PS-kustannus.

Niemistö, Raimo 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Gaudeamus.

Papunen, Riikka 2021. Kanssanäyttelijä proteesina, tuen vastavuoroisuus näyttämöllä. Niin & näin nro 109, 2/2021. Tampere: Eurooppalaisen filosofian seura ry.

Parviainen, Jaana 2006. Kollektiivinen tiedon rakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa Kollektiivinen asiantuntijuus. Parviainen, Jaana (toim.) Tampere: Tampere University Press.

Reunanen, Jyrki 2021. Ajatustyön arvo. EU: Basam Books Oy.

Ristimäki, Hanna-Leena 2021. Moniammatillinen työskentely ja päätöksenteko työterveysneuvottelussa. Luento Tampereen yliopistossa 19.11.2021

Ruusuvuori, Johanna 1/2021. Institutionaalisen vuorovaikutuksen tutkiminen ja tiedolliset oikeudet. Luento Tampereen Yliopistossa 29.10.2021. Kirjoittajan muistiinpanot.

Ruusuvuori, Johanna 2/2021. Tunteet vuorovaikutuksessa. Luento Tampereen Yliopistossa 12.11.2021. Kirjoittajan muistiinpanot.

Ruusuvuori, Johanna 2012. Vuorovaikutus työelämän kehittämisessä. Juhlaluento Tampereen Yliopistossa 3.10. 2012. Internet-video: [https://www.youtube.com/watch?v=2fl-t\\_kxH7k](https://www.youtube.com/watch?v=2fl-t_kxH7k), katsottu 28.11.2022.

Stevanovic, Melisa 2021. Valta. Luento Tampereen yliopistossa 5.11.2021.

Stevanovic, Melisa & Peräkylä, Anssi 2014. Three orders in the organization of human action: On the interface between knowledge, power, and emotion in interaction and social relations. New York: Language in society, 43.

Vehviläinen, Sanna 2004. Tunteet ja vuorovaikutus. Aikuiskasvatuslehti, vol 24 (2).

**KÄSIKIRJOITUS**

Työn näyttämö  
-forumteatteriesitys

*Kati Sirén*

**I. KOHTAUS**

*Muuten tyhjä tila, mutta jossain takana keskellä lattiaa pesuvati.*

**FRIIKKU** *(tulee, yksin tilassa)* Haloo, haloo.  
*(tihrustaa ylös tarkkaamon suuntaan)* Missä kaikki on? Eivät ole vielä tulleet? Ei ollut puhetta, miten aloitetaan. Ollaanko vaatteissa valmiina vai miten täällä on tapana? Ei sanottu mitään. Hei, onks siellä ketään?

Täällä näyttää tutulta: ihmisten jäljet, tavarat. Tuoksuu yön yli unohtunut kahvi. Pöydän reunalla keikkuu muki, jossa lukee Kunkku.

On hiljaista. Jälkeenpäin sanoisin, enteellisen hiljaista, mutta tänä aamuna en sano, minä olen onnellinen. Tai. Onnellisuudesta ei täällä puhuta. Mutta onnekas, sen voi mainita. Hieno prokkis edessä.

*Välikuva: Teknikot tulevat ja rajaavat maalarinteipillä näyttämötilan, jonka sisään friikki jää. Poistuvat.*

Hermostuttaa. Se tuntuu kämmenissä ja leukaperissä. Tähän ei ikinä totu. Rauhoitu. *(Tippuvan veden ääni, kääntyty, näkee pesuvadin, on menossa kohti.)*

**VAKKARI 1** *(tulee teipin rajalle, astuu sen yli ilmeisen hermostuneena)*  
Älä koske siihen, sitä ei voi siirtää.

**FRIIKKU** Mimmu?

**VAKKARI 1** Make. Ei ole totta. *(ryntää halaamaan)*

**FRIIKKU** Tuolta tulee vettä. *(osoittaa kattoa ja vattia)*

**VAKKARI 1** Pitkästä aikaa.

**FRIIKKU** Niinpä. Mä jo mietin, olenko oikeassa paikassa.

**VAKKARI 1** Parhaassa paikassa.

**FRIIKKU** Varmasti. Kiva tulla.

- VAKKARI 1 Sekaan vaan. Meillä on hieno ensemble. *(vakkari 2 tulee teipin rajalle, jossa pysähtyy hermostuneena, astuu sisäpuolelle)*  
Tässä se nyt on? *(osoittaa friikkua toiselle vakkarille)*
- VAKKARI 2 Aha. Tämähö se nyt on?
- VAKKARI 1 Tämäpä tämä.
- FRIIKKU Joo, mä oon.. *(kättelevät)*
- VAKKARI 2 Päärooli.
- FRIIKKU Niin.
- VAKKARI 1 *(katsoo molempia)* Hyvä haaste. *(menee)*
- FRIIKKU Särähdys kulkee lävitseni. Tunnen, miten yhtäkkiä kaikella on väliä: iällä, kotikaupungilla, koolla, koulutuksella, naamalla, nimellä, maineella, sukupuolella, suvulla ja tutkinnolla. Huone täytyy merkityksistä. Niitä on niin paljon ja tiheässä, että tulee kuuma. Ponnistelen, etten punastuisi. Punastun. Mistä tämäkin nyt tulee?
- VAKKARI 2 Sekaan vaan. Kyllä tänne Hyvät Tekijät mahtuu.
- FRIIKKU Kiva tulla. Hieno ensemble.
- VAKKARI 2 Niin on, niin on. Paras. Onks teksti hallussa?
- FRIIKKU On.
- OHJAAJA *(sivusta)* Ohjaaja astuu tilaan niin kuin ohjaajilla on tapana astua. Onpa täällä kuuma. Kaikki varmaan tuntee Maken. Kiva että saatiin sut kuvauksista paikalle.
- VAKKARI 2 *(itseksseen)* Eihän tässä olla kuin viikko painettu.
- OHJAAJA Hyvä hyvä. Lämmittelyt tehty. Jos kellään ei ole mitään kysyttävää niin aloitetaan.  
*(näyttää paksua plaria kädessään)* Vuosisadan komedia.

Pientä hiomista vielä. Mietitään yhdessä.  
Onks täällä aina näin kosteaa? *(vesi tipahtelee ämpäriin)*  
Saako täällä ilmastonin päälle?

- VAKKARI 2 Ei saa. Siinä on joitain häikkää.
- OHJAAJA Ei auta. Onko ääni paikalla? *(tihrustaa tarkkaamoon)*  
Valo, ääni?
- VAKKARI 2 Kyllä siellä joku on.
- OHJAAJA Aikaa on vähän, teos on suuri. Aloitetaan.

## 2. KOHTAUS

*Harjoitukset.*

*Ohjaajan merkistä friikku ja vakkari aloittavat kajoneilla rummutuksen, soitannollinen dialogi, joka alkaa hajota rytmillisesti. Friikku lopettaa soiton.*

- OHJAAJA Mikä siellä on?
- FRIIKKU Mä en saa motivoitua tätä toimintaa.
- OHJAAJA Eikö tänne tosiaan saa mitään tuuletusta? Hautovaa.
- FRIIKKU Tähän tulee siis joku iso elementti? Milloin se tulee?
- VAKKARI 2 Tulee kun tulee.
- OHJAAJA Älkää ongelmoiko, tehkää vaan.
- FRIIKKU Se vaikuttaa mun liikkumiseen tässä.
- VAKKARI 2 Pajalla painetaan pitkää päivää.  
*Ohjaaja heittää plarin lattialle.*
- FRIIKKU Tässä tilanteessa olisi viisasta olla hiljaa, mutta...
- VAKKARI 2 *(itseksseen)* ...kohta se taas sanoo jotain...

- FRIIKKU En sano. Ne ajattelee, että ton pakko päteä. Älä sano. Jos sä haluat ikinä mitään duuneja, älä sano. Ja sit mä kuitenkin sanon: Tässä tekstissä on jotain epätarkkaa Edelleen.
- VAKKARI 2 Antaa ohjaajan selittää ja ratkaista.
- FRIIKKU Mulla on vahva tunne, että tästä pitäis ottaa jotain pois.
- VAKKARI 2 Tää ei oo tunne, tää on työtä. Me käydään tää tauolla läpi.
- FRIIKKU Miksi mä sanoin mitään.
- VAKKARI 2 Jatketaan. Oliko sulla joku ajatus tässä?

*Molemmat näyttelijät kääntyvät katsomaan ohjaajaa.*

- OHJAAJA Se on toi katse. Tulen yhtäkkiä tietoiseksi, että mua katsotaan, katsotaan silmiin ja tajuan, että mun koko keho alkaa jännittyä. Ei saa jännittää. Kun jännittää, ajatus hajoaa. Näyttelijät ei tajua, että ne katsovat mua koko ajan. Ne luulevat, että vain ne ovat katseen alla. Mä kuulen ääneni sanovan, että mulla on tämmöistä ja tämmöistä mielessä. Todista, lunasta. En saa kytkettyä autopilottia, se ei toimi. Se ei kytkeydy.

*Ämpäreihin putoavan veden ääntä, muuten hiljaista.*

- MARKKINOINTI-VIESTINTÄ (M-V) *(sivusta, hiljaa)*  
Anteeksi. Voinko ihan lyhyesti?
- OHJAAJA Markkinointi-viestintä on istunut hiljaa katsomossa ja alkaa nyt puhua matalalla äänellä.
- M-V Muokkasin lausetta, josta puhuit mediatilaisuudessa ja sovittiin, että tulisin tänne tänään ja käytäis tämä läpi jossain välissä...
- VAKKARI 2 Miks nää ihmiset ei voi olla hiljaa.
- M-V Meneekö tämä oikein näin että ”Kapitalismissa huumori on tylpistynyt kivun lievitykseksi. Nauru on itsepetoksen

väline jolla rakennetaan illuusioita tylsyyden läpäisemän elämän eteen.”

- OHJAAJA Vitustako minä tiedän.
- M-V Niin.
- VAKKARI 2 Ihan helvetin huono ajoitus viestinnältä.
- M-V Markkinointi-viestintä imeytyy ilmavirran mukana ulos tilasta ja päätyy kysymysmerkiksi hallintokerroksen työhuoneen pöydälle odottamaan hetkeä, jota ei tule.
- VAKKARI 2 *(hermostuneena)* Mahdollisesti seuraavaksi tapahtuu se mitä joskus tapahtuu, kun tilanne tihentyy riittävästi, että joku sellainen, jolla on tapana reagoida jännitteisissä tilanteissa, joissa on syytä tai ei ole syytä, alkaa reagoida. Siitä seuraa yleensä loputtoman pitkältä tuntuva minämuotoinen monologi tai suoraa huutoa. Yhden ylikiehuminen aiheuttaa toisten jäätymisen.
- Muut puhuvat sitaattit.*
- ”Se on aina sellainen”  
”Ei siitä kannata välittää”.  
”Aikansa huutaa”
- Kukaan ei tiedä tai muista onko huudon keskeltä koskaan kuultu, nähty ihmistä.
- DRAMATURGI (DRAM.) *(tulee sivuun)*  
Dramaturgi, vapaalta kentältä on ilmestynyt näyttämön reunaan odottamaan iskurepliikkiä.
- OHJAAJA Ihanaa kun tulit. *(kerää lattialle levinneen plarin ja ojentaa sen dramaturgille)*
- DRAM. Se tulee tavallisesti kolme viikkoa ennen ensi-iltaa. Siinä on yleensä aina sama logiikka.
- OHJAAJA Mä oon niin kiitollinen sulle, että sä pääsit. Se on tässä tekstissä, joku siinä on.

DRAM. Ilman muuta, totta kai mä autan.

OHJAAJA Mä tarjoon sulle kahvit, lounaan, viinit, röökkit.

DRAM. Ei tässä mitään.

OHJAAJA Ja jään sulle ikuisesti kiitollisuudenvelkaan.

DRAM. Sä autoit mua viimeksi. *(tervehtii tullessaan vakkari 2:ta, joka ei reagoi)*. Hei. *(alkaa tutkia ohjaajan kanssa tekstiä)* Mikä siinä on?

VAKKARI 2 Kokoan itseni. Katseeni kohtaa lavan sivussa istuvat näyttämömiehet ja -naiset. He ovat istuneet siinä viikon passissa, ihan hiljaa. Ihan hiljaa. Kuulen toisen heistä sanovan: ”Tyhjennetään nyt ainakin noi vadit, niin ei jalat kastu”

OHJAAJA *(dramaturgille)* Vois koittaa puhua johtajalle että saadaan sulle joku korvaus.

92

### 3. KOHTAUS

*Tippuvien pisaroiden ääni kasvaa kohtauksen alla veden kohinaksi. Aiemmin nähdyt hahmot pyrkivät johtajan puheille.*

JOHTAJA *(dramaturgille)* Mä pahoittelen, mutta tässä vaiheessa budjetti on nollilla. Ei ole oikein mitään, mistä repiä palkkakustannuksia. Olis pitänyt huomioida aikaisemmin.

*(vakkari 2:lle)* Eikö me nyt hoideta tämä ensi-ilta tästä. Puhutaan sitten myöhemmin ja selvitetään.

*(dramaturgille)* Mutta valtavasti kiitoksia. Korvaamaton apu, pelastus kerta kaikkiaan. Katotaan, mehän voitais tehdä yhteistyötä tulevaisuudessa. Esimerkiksi -23 syksyllä meillä on yks tuotantopaikka vielä auki. Vaikka sun omalle tekstille. Se saattaisi olla ihan mahdollinen

*(vakkari 2:lle)* Miten mä tämän nyt sanoisin. Minä en ole siellä harjoituksissa paikalla. Tämä ratkeaa varmasti paljon nopeammin, kun te hoidatte asian siellä keskenänne. En minä voi olla siellä pitämässä teitä kädestä kiinni.

*(ohjaajalle)* Mä olen ollut niin pahoillani sun puolesta. Se oli kollegan vahva suositus, en tiennyt, että se on sellainen... jarru. Olen hämmästynyt, että valmista alkaa tulla vasta näin lähellä ensi-iltaa.

*(M-V:lle)* Tää sun mainosteksti ei toimi. Kenelle tää on suunnattu? Tämä on komedia. Haastattelet ohjaajaa, pyydät apuja.

*(vakkari 2:lle)* Auttaisiko sua, jos me järjestetään sulle vapaa-aikaa syksyksi. Ja onhan tässä kesäloma välissä. Mainingit laantuu.

*(näyttämöhenkilölle, joka ojentaa puhelimen johtajalle)* Tekniikan tunnit paukkuu yli? Teidän pitää itse huolehtia, ettei niin käy.

*(puhelimeen)* Lähdin vielä varmistelemaan, että.. onhan se meidän tila-asia seuraavalla listalla? Lautakunnassa. Niin kyllä kyllä. Aivan niin. Kyllä, kyllä on perjantaina ensi-ilta. Komedia, vuosisadan komedia. Tervetuloa. Kannattaa varmaan laittaa kumisaappaat jalkaan, voi olla että perjantaina kahlataan jo nilkkoja myöten... *(meinaa kompastua tekniikkoon, joka kuivaa lattiaa)* Saatana!

*(poistuu)*

*Kuivattuaan laittian tekniikko laittaa pesuvadin paikalleen. Poistuu.*

*Tippuvan veden ääniä.*

*Ensi-ilta. Surut ja murheet hautautuvat ablodeihin.*

93



## NÄKÖKULMA

Teatterityön moninaisuus  
on luovaa voimaa ja arjen  
tasapainottelua*Pia Houni*

Tämä teksti on saanut innoituksensa käsillä olevasta *Työn näyttämö* -julkaisusta, Saija Raskullan teatterityön tutkimuksesta *Me tiedetään kaikki et se paine kasvaa jossain vaiheessa*. Olen lukenut tekstiä, puhunut siitä kirjoittajan kanssa ja toisaalta antanut omien ajatusteni laajentua yhdistelemään tiedon ja kokemusten palasia yhteen. Tämä teksti on vuoropuhelua Raskullan tekstiin ja sen reunojen ylitse. Kannan tietenkin sen sisällöstä itse vastuun.

Teatteri on maaginen taidemuoto. Sen voima on monitaiteisuudessa ja siten moniaistisuudessa. Esityksen aikana katsojalle luodaan aistikokemusten tila, kutsu eläytymään ja kokemaan äyllis-emotionaalisia heijastuksia. Taiteilijoiden ja tekijöiden näkökulmasta on kyse työstä, kenties myös kutsumuksesta, kuulumisen kokemuksesta, pakosta, halusta, lahjakkuuden toteuttamisesta, julkisuuden nautinnosta, kuulusuudesta, kuulumisesta ja monesta muusta yksityisestä tai jaetusta piirteestä.

Suomalaisten taiteilijoiden työstä tiedetään kohtuullisen paljon. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen tuottamat taiteilijan työn barometrit jäsentävät tasaisin väliajoin tietoa taiteilijoiden toimeentuloon ja työsuhteisiin liittyen. Tilastollinen vertailutieto on tärkeää, vaikka se ei tietenkään voi kattaa jokaisen taiteilijan todellisuutta. Meillä on myös tutkimustraditio, jossa on ensisijaisesti tutkittu taiteellisen työn lähtökohtia, kuten teatteriesityksiä (reseptitutkimus) ja tekijöitä (näyttelijä- tai ohjaajataiteen näkökulmasta). Näyttelijöiden ja ohjaajien elämäkertateokset ovat yksi kirjallisuuden polku. Viime vuosina huomio on kohdistunut taiteilijoiden työedellytyksiin ja rakenteisiin, kuten hyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön liittyviin olosuhteisiin ja mentaaliseen kuormittumiseen. Nämä usein empiirisiin aineistoihin perustuvat tutkimukset ovat tärkeitä. Tähän ketjuun liittyy myös käsillä oleva Saija Raskullan julkaisu *Me tiedetään kaikki et se paine kasvaa jossain vaiheessa*.

Lukiessani Raskullan tekstin ensimmäisiä kertoja pidin otsikon tuottamasta ajatuksesta. Mielestäni se kuvaa osuvasti teatterityön tekemisen ydintä. Ideoinnista ja suunnitelmista kuljetaan kohti valmista esitystä ja ensi-illan läheisyydessä monenlaiset odotukset kasvattavat painetta. Tunnistin tämän myös aiemmista tutkimusaineistoista ja kokemuspuheesta, joissa teatterityön tekijät kuvaavat ensi-illan läheisyydessä tapahtuvia konflikteja, törmäyksiä, riitoja ja niin edelleen, jotka useimmin kuoriutuvat luovaksi tahtotilaksi kohti esitystä. Taiteelliseen työhön liittyvät konfliktilanteet ovat erityisesti teatterityössä mielenkiintoisia ja niistä puhutaan kenties liian vähän. Koska teatterityö on ryhmätyötä, joka koostuu monen tekijän erityisalan taiteilijuudesta, on ymmärrettävää, että yhteensovittavien näkemysten määrä on suuri. Perinteisesti ohjaaja on ollut orkesterinsa johtaja siinä mielessä, että hänen kokonaisvisioonsa on luotettu. Mitä lähemmäksi tullaan nykyteatteriryhmiä tai esitystaidetta, sitä enemmän tekijät haluavat myös rikkoa hierarkioita. He työskentelevät usein ryhmävetoisesti ja ammattikuvien perinteisiä rajoja ja työtapoja rikkoen ja siten etsien uudenlaista työkulttuuria tai taiteellista ilmaisua. On selvää, että erilaiset työkultuurit, kuten myös taiteellinen sisältö, muodostuvat henkilöiden, sukupolvien, koulutuksen ja teatterin kautta.

### *Työkultuurin ymmärtämisen haasteet*

Vapaan teatterikentän työkultturi on erilaista kuin vaikkapa kiinteiden ammattiteattereiden. Mittasuhteet ja resurssit vaihtelevat merkittävällä tavalla. Tällä on suoria seurauksia siihen, millaiset työvelvoitteet ja tehtävät kuuluvat kenellekin. On omanlaistaan työskennellä pienessä vapaassa teatteriryhmässä, joka yleensä on muodostunut ystäväryhmän tai muuttaman taiteilijan käynnistämänä.

Monet taiteentekijät eivät halua kiinteää fyysistä esitystilaa tai pysyvää rakennetta tuotannoilleen. Lähtökohtana on löytää teoksille tuotantoja kuratoivia ja tukevia esitystiloja. Nämä itseään usein taiteelliseksi kollektiiviksi kutsuvat ryhmät keskittävät voimansa taiteellisen ytimen kehittämiseen ja saavat teknisen ja tuotannollisen tuen sitten vaihtuvista esityspaikoista. Taiteellisesti katsottuna, työryhmät kehittävät uusia esityskonsepteja, mutta samalla tulevat kehittäneeksi uusia työtapoja ja käytäntöjä. Esimerkiksi Teatteri 2.0 kuuluu työskentelymalliltaan tämänkaltaisten toimijoiden joukkoon. Näissä työskentelymuodoissa yhteistyöverkostot ja vaihtuvat esitystilat kutsuvat erilaisia taiteilijoita

kehittämään omaa työskentelyään ja esityskonseptejaan. Erityisen huomionarvoista on se, että Teatteri 2.0:n lähtökohtana on kehittää dialogia teatteritaiteen, -tuotannon ja todellisuuden välillä.

Raskullan tutkimustekstin hyvä peruspilari, kutsuvan otsikon lisäksi on tiedon keräämisen tapa. Tutkijoilla on käytössään useita erilaisia tapoja kerätä empiiristä aineistoa. Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa, jossa pyritään ymmärtämään ihmisten todellisuuteen liittyviä kokemuksia ja asioiden välisiä suhteita, sekä yksilöllistä ääntä. Forumteatteriesitykset ovat erityisen oivallinen tapa kerätä tietoa teatteriammattilaisilta. Näyttämötyöskentely on heille tuttua ja asioiden yhdessä jakaminen tuotti dialogisesti kiinnostavaa sisältöä, kuten saamme tästä julkaisusta lukea. Vertaisena oleminen on myös yksi *Työn näyttämö* -projektin voimavaroista, kuten Raskulla tekstissään kirjoittaa. Tietoon suhtautuu erilaisella katsella ja ajatuksella, kun sitä lähestyy oman kokemushistorian ja hiljaisen tiedon varassa. Tutkija on tällaisessa tapauksessa kuin moniaistinen tuhatjalkainen, sillä pienetkin sivulauseet saattavat vaativa huomiota, joka tämän kokemustiedon varassa on mahdollista tunnistaa. En malta olla sanomatta, että aineiston keräämisen tapa vinkkaa myös siihen, että tutkimuskentässä voisi rohkeamminkin käyttää kokeilevia ja osallistavia menetelmiä osana tiedon keräämistä.

### *Hyvinvointia ja turvallisuutta*

Tämän hetken teatterityön maisemassa työyhteisöjen kehittäminen on asia, johon tekijät haluavat panostaa. Viime vuosina taiteilijoiden hyvinvointiin on kiinnitetty huomiota. Tehtävä ei ole helppo, koska työnantajien näkökulmasta työntekijöihin investointi maksaa. Vapaan kentän toimijoilla on myös pienet resurssit hyvinvoinnin ja työturvallisuuden ylläpitämiseksi. Yksi keino hyvinvoinnin lisäämiseksi on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen oman työn kehittämiseen, kuten tämä *Työn näyttämö* -hanke osoittaa. Vapaan kentän teatterityöntekijöiden keskeinen haaste hyvinvoinnille liittyy pätkätyösuhteisiin ja pirstaleisen työkultuurin tuomaan epävarmuuteen.

Työterveyslaitoksen käynnistämät tutkimushankkeet esittävän taiteen työturvallisuudesta ovat tärkeitä avauksia, erityisesti vapaan kentän toimijoiden näkökulmasta katsottuna. Kiinteät ammattiteatterit pystyvät resurssiensa puitteissa kiinnittämään huomiota työturvallisuuden perusasioihin, kuten turvalliseen esitystilaan liittyviin käytäntöihin. Työturvallisuuden piiriin liitetään myös psykologiset seikat, ja ainakin

viimeistään #metoo-kampanjan mainingeissa myös teattereissa ollaan tiedostavampia häiritsevän käyttäytymisen riskeistä hyvinvoinnille. Vaikka tietoa ja ohjeita on saatavilla, se ei automaattisesti korjaa arjen työtilanteita paremmiksi. Tarvitaan siis käytäntöön laskeutumista, asioiden viemistä toiminnan tasolle. Kultaist ohjeet eivät auta, jos niitä ei tosi tilanteessa kukaan noudata.

Teatterityössä, kuten monessa muussakin työssä, arjen toimintakulttuurin haasteet liittyvät vastoinkäymisiin ja ristiriitatilanteisiin. Miten luoda turvallisia toimintamalleja, joita osattaisiin noudattaa kriisitilanteissa? Miten luoda oikeudenmukaisia käytäntöjä, joissa kaikki tulevat kuulluksi ja päätökset ovat perusteltuja? Nämä eivät useinkaan ole helpoja työyhteisön kehittämistehtäviä. Väistämättä erilaiset ystävyyssuhteet ja tuttuudet ohjaavat käyttäytymistä, aivan kuten ne ohjaavat usein töihin rekrytointia. Vapaalla kentällä monet myös kiertävät ”talosta toiseen” työtehtävissä ja siten pitkäjänteinen työn kehittäminen ei onnistu. Juuri kun pääsee vauhtiin, työ loppuu ja seuraavat keksivät taas uudenlaisia kuvioita. Tämä on vapaan kentän rakenteiden yksi merkittävä solmu kohta, johon ei helppoa ratkaisua ole tarjolla.

### *Tieto, valta ja tunteet*

Tässä tutkimusraportissa Raskulla soveltaa teoreettisena lähtökohtana kolmea käsitettä: tieto, valta ja tunteet. Lukiessani raportista forumtyökentelyyn osallistuneiden kommentteja, huomaan käsitteiden tärkeyden teatterityössä. Ne kutsuvat pohtimaan arjen työn kannalta keskeistä toimintalogiikkaa, kuten sitä, miten tietoa siirretään tai kenellä tietoa on työyhteisössä. Teatterityö on myös hierarkkista ja siten vallan paikat puhuttavat. Ovatko ne ohjaajalla (taiteellisessa työssä) ja teatterin johdolla kokonaisuudessaan? Entä jos sama henkilö hoitaa tehtäviä molemmissa rooleissa? Monet työryhmät tai toimijat ovat pyrkineet myös hierarkiattomuuteen. Esimerkiksi teatteri voi suunnitella toimintansa siten, että päätöksiä pyritään tekemään kollektiivisesti, olipa kyse taiteellisesta sisällöstä tai hallinnollisista rakenteista. Kun toimintaan tulee työnantaja-velvoitteita, vastuu kasvaa ja siten myös paineet työtehtävien jakamiselle. Kun vastuuta on sisällön ja talouden välisestä suhteesta, siihen ei välttämättä vapaaehtoisresurssit riitä. Näin kasvaa tarve selkiyttää työtehtäviä.

Ymmärrän kollektiivisen työtavan idean ja sen tuoman yhdenvertaisuuden voiman. Kokemukseni mukaan tämä toimii väljässä taiteellisessa

työryhmässä paremmin kuin kiinteäksi muodostuneessa teatteriorganisaatioissa. Enemmin tai myöhemmin jälkimmäisessä aletaan kaipaamaan selkeitä rajoja, johtamista ja päätöksenteon ketjua. Muutamia vuosia siten tutkimme parijohtajuutta teattereissa ja tuloksista käy ilmi, että se oli monelle työparille myönteinen toimintamalli. He saivat jakaa johtamisen vastuuta ja tehtäviä. Ajoittain työntekijät miettivät, että kumman johtajan kanssa he puhuvat jostain tietystä asiasta, mutta pääosin kahden johtajan malli koettiin myönteisenä. Tämä voisi olla yksi ratkaisumalli, jolla teatterityön sujuvuutta voisi kehittää.

Kolmen Raskullan käyttämän käsitteen kohdalla tunteet ovat tärkeitä työn arjessa. Raskulla toteaa omassa tekstissään, miten tunteet ovat läsnä jo taiteellisen työn lähtökohdissa. Tämä tekee työn sisällöstä suhteessa sen toteuttamisyyhteisöön poikkeuksellisen herkkäviritteisen, jos tätä vertaa moneen muuhun ammattialaan. Tunnemateriaalin käyttäminen työn luovana lähtökohtana tarkoittaa taiteilijan henkilökohtaisuudessa olemista. Varmaan asianajajakin joutuu jokaisen tapauksensa kohdalla työstämään heränneitä tunteitaan, mutta kyetäkseen hoitamaan työtehtävänsä, hänen ei ole suotavaa eläytyä liiaksi henkilöidensä persooniin tai elämään. Sen sijaan teatteritaiteilijalle tämä on juuri osa ammattitaitoa. Tunteiden merkityksen teatterityössä ja työyhteisössä voi nähdä olevan läsnä ainakin kolmessa kierroksessa; taiteilijan omakohtaisuudessa, yleisön kokemuksellisuudessa (ja siihen liittyvä vuorovaikutus tekijöiden kanssa) ja työyhteisön arjen tunteissa.

Näkinsin, että monien rakenteiden ohella erilaisten tunteiden risteyskohdat haastavat teatterityötä. Tunnekamppailua voi herätä, vaikka siitä, miten teatterin rahoitus jatkuu. Selviydytäänkö ensi vuoteen vai ei. Sairastumiset, onnettomuuden ja muut yllättävät tilanteet kiristävät esitysten toteutumisen mahdollisuuksia. Pienissä toimijaryhmissä myöskään tekijöiden paikkaaminen ei käy niin kätevästi kuin isommissa teattereissa. Huolia pitäisi työn arjessa päästä purkamaan ja tasapainottamaan. Tämä lisää hyvinvointia. Tunteet tulevat teatterintyöntekijöillä myös arjen elämän mukana töihin. Jokaisen lähipiirissä voi tapahtua tilanteita, jotka kuormittavat, aiheuttavat surua tai ongelmia ratkaistavaksi. Työyhteisön tehtävänä ei tietenkään ole ratkaista näitä, mutta Suomessa on kirjattu työolainsäädäntöön kohta, joka muistuttaa työnantajan velvollisuudesta huomioida kohtuullisessa määrin työntekijän yksityiselämään liittyvästä vaikeasta elämäntilanteesta. Tämä pieni lain kohta on merkityksellinen ja niin usein unohdettu työn arjessa.

Tunteet mullistavat ja mahdollistavat teatterityössä paljon. Suurin osa teatterityön valinneista ihmisistä kuvaa työtään suurella rakkaudella. Haasteista ja epävarmuudesta huolimatta. Työtä halutaan tehdä ja eläkeikä on vain yhteiskunnallinen määre, ei koskaan poistumisreitti taiteilijalle. Teatterin työyhteisössä työskentelee muitakin ihmisiä kuin taiteilijoita. Heistä jokaisen työpanos on arvokas. Kun esitystä ajava ääni- ja valohenkilö istuu pöytänsä takana, ei esitys toteudu ilman häntä. Kerran yksi valosuunnittelija totesi, ettei se näyttelijä siellä pimeällä näyttämöllä mitään tee, mutta kun minä loihdin sinne valon, niin hän myös säkenöi. Eikö tässä kiteydy teatterityön kirkas ydin? Se on yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tätä Raskullan kirjoittama tutkimusraportti vahvistaa. Se antaa ymmärtää miten tärkeää työyhteisöjä on kehittää, jotta tämä yhteinen toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Työtä ei pidä tehdä ilman palkkaa, ei pelkästään rakkaudesta taiteeseen. Samalla tarvitaan oikeata asennetta, jotta teatterityötä voidaan kehittää vieläkin paremmaksi.

Tekstin pohjana on käytetty seuraavia tietolähteitä:

Ansio, Heli et al. 2023. Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuudesta tinkiminen esittävisissä taiteissa. Työelämäntutkimus 2023 (tulossa).

Floor is Ours! Puuttumisen kulttuurin kehittäminen esittävien taiteiden työyhteisöissä. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/floor-is-ours-puuttumisen-kulttuurin-kehittaminen-esittavien-taiteiden-tyoyhteisossa>

Houni, P., H. Ansio & M. Järvinen 2013. Parijohtajuus esittävän taiteen organisaatioissa. Hallinnon Tutkimus 32(3), 213–228.

Houni, Pia & Ansio, Heli 2013. Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. Työterveyslaitos & Yliopistopaino.

Houni, P. & Ansio, H. 2014. Taiteilijan ammatti tänään – tietoja, taitoja, diskursseja. Yhteiskuntapolitiikka 79 (2014):4.

Houni, Pia 2019. Taidelähtöinen ajattelu luo ja muokkaa tietoa. Tiedepolitiikka 4/2019.

Houni, Pia 2021. Uuden työn järjetön tunne: fragmentteja työn identiteetistä ja inhimillisyydestä. Teoksessa Jakonen, Mikko et al. (toim.) Työ ja järki. Sophi, Jyväskylän yliopisto.

Houni, Pia 2022. Taiteilijoiden työturvallisuus ja työperäiset sairaudet. Työterveyslääkäri.

Piispa, M., Ansio, H., Houni, P. & Käpykangas, S. 2015: Osa-aikainen taiteilija? Vahvojen kategorioiden välissä rakentuu hybridi-identiteetti. Työelämän tutkimus.

Pirttilä, Ilkka & Houni, Pia 2011. Sukupolvidynamiikka ja suomalainen teatterityö. Hallinnon tutkimus 30 (2), 143–157.

*Kati Sirén*

## Uskallusta ja kykyä olla rakentavasti kitkassa

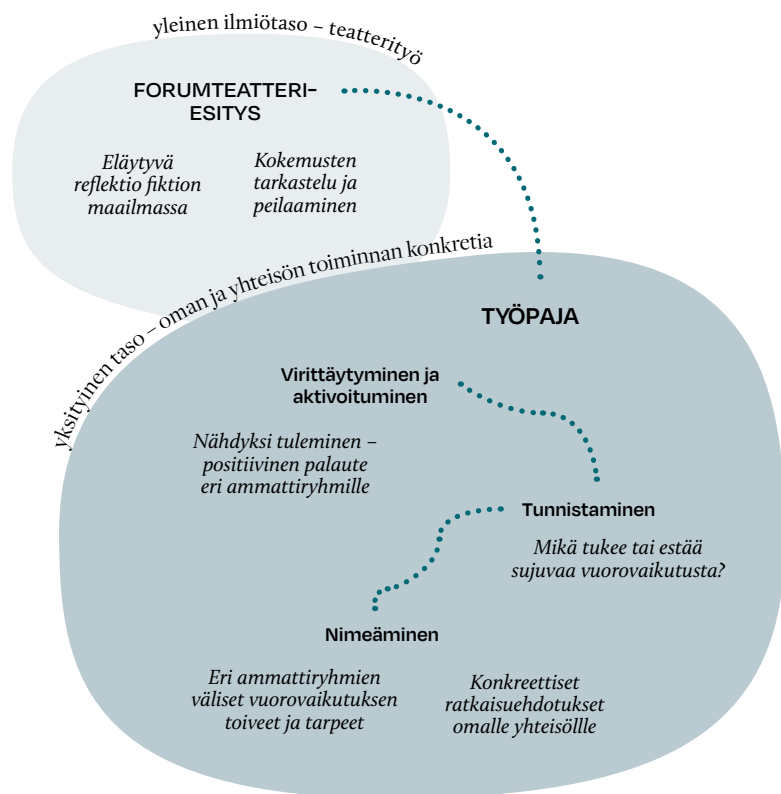
*Työn näyttämö -työpajat  
teatterityöyhteisöissä*

*Työn näyttämö* oli päivän mittainen kehittämistyöskentely teatterin ammattilaisille. Vastasin sen rakentamisesta ja toteutuksesta. Päivän käynnistänyttä forumteatteriesitystä seurasi toiminnallinen työpaja. Tässä yhteenvedossa avaan työpajan sisältöä, rakennetta ja havaintoja ja samalla teen näkyväksi osallistujien ajattelua ja toimijuutta työskentelyissä.

*Työn näyttämö* -kehittämissä päivässä tutkittiin vuorovaikutusta teatterityössä. Työskentelyihin osallistui lähes viisisataa teatteriammattilaista vos-teattereista ja vapaalta kentältä. Tavoitteena oli lisätä osallistujien ymmärrystä siitä, millaiset seikat työntekijöiden välisessä kanssakäymisessä vaikuttavat työn sujuvuuteen. Samalla heräteltiin tietoisuutta omaa työyhteisöä juuri nyt puhuttelevista vuorovaikutuksen kysymyksistä. Päivän lähtökohtana oli mahdollistaa teatteriammattilaisten osallistuminen, yhdessä ajattelu ja työhön liittyvän kokemustiedon jakaminen. Dialogiin kannustamalla haluttiin auttaa osallistujia nimeämään merkityksiä käsiteltäville asioille, löytämään itse ratkaisuja tunnistamiinsa kysymyksiin ja sitä kautta oppimaan yhteisönä toisiltaan (*Alhonen 2016, 11–13*). Toiveena oli, että työskentelyihin osallistuneet teatterit hyötyisivät päivän aikana yhdessä jaetusta kokemustiedosta ja voisivat halutessaan jatkaa työskentelyä oman työyhteisönsä nimeämien kehittämisehdotusten parissa.

Työn näyttämö -päivä oli erilaisista työvaiheista rakennettu pedagoginen prosessi. Lähtökohdiana oli synnyttää mahdollisimman turvallinen keskusteluilmapiiri. Työskentely aloitettiin suuntaamalla katse yleisempiin ja yhteisiin huomioihin teatterityön olosuhteissa. Vasta tämän jälkeen siirryttiin pohtimaan omaa työyhteisöä koskevia kysymyksiä.

### Työn näyttämö -päivän rakenne



104

Kehittämispäivä oli kaksiosainen. Se alkoi *Työn näyttämö* -forumteatteriesityksellä, jossa osallistujat pääsivät peilaamaan ja tarkastelemaan omia kokemuksiaan teatterityöstä fiktion kautta. Fiktion suojassa oli mahdollista nostaa esiin myös emotionaalisesti latautuneita työelämähavaintoja. Forumteatteriosuudessa syntyneitä havaintoja avaa Saija Raskullan tutkimus julkaisun edellisessä osassa.

Päivän jälkimmäinen osa oli työpaja, jossa tutkittiin omaa teatteria työympäristönä. Koska osallistujat olivat forumteatteriesityksessä aktivoituneet keskustelemaan, työpajassa oli helpompi ottaa puheeksi myös oman työyhteisön aiheita. Työpajaosuudessa korostuivat osallistujien asiantuntijuus ja aktiivinen rooli omaa työyhteisöään koskevan tiedon tuottajana. Työpajoihin oli käytettävissä vain rajatusti aikaa (3-4 tuntia) ja osallistujaryhmät olivat useimmiten suuria (enimmillään yli 80 osallistujaa). Tästä syystä työskentelyn teema oli rajattu koskemaan **ammattiryhmien välisen vuorovaikutuksen kysymyksiä teatterityössä**. Selkeällä aihevalinnalla pyrittiin tukemaan keskustelun kohdentumista mahdollisimman konkreettisiin työn tekemistä koskeviin havaintoihin.

Työpajan ensimmäisessä tehtävässä pohdittiin yhteisön voimavaroja. Tarkoituksena oli vahvistaa ammattiryhmien kykyä tunnistaa ja nimetä omaa ja toistensa osaamista. Seuraavaksi jokainen ammattiryhmä sai hetken paistatella koko muun työyhteisön positiivisen katseen ja palautteen kohteena, kun osallistujat havainnoivat toisiinsa liittämäänsä kokemuksia, mielikuvia ja odotuksia. Tämän lisäksi ammattiryhmiä tarkasteltiin tunnusominaisuuksien, "heimopiirteiden" (Neuhauser 1993) kautta. Ominaisuuksia liitettiin esimerkiksi kunkin tunnistettuun tapaan tehdä työtään tai toimia moniammatillisen yhteisön osana. Näin lisättiin yhteisön jäsenten tietoisuutta siitä, miten ammattiryhmillä saattaa olla yleisiä käsityksiä, perusolettamia, itsestään ja toisistaan. Kyse voi olla esimerkiksi ammattiryhmän asemasta yhteisön osana, työhön liittyvistä asenteista, arvoista ja arvostuksista, puhekulttuurista tai huumorista. Yleiset käsitykset eivät aina ole totuuksia, mutta ne voivat näkyä vuorovaikutuksessa. Tehtävä auttoi osallistujia myös huomioimaan, miten "tavat ja tarpeet saattavat sekoittua keskenään, kun tulkitsemme omaa ja toistemme vuorovaikutusta" (Kupias & Peltola 2019, 187). Tämä taas saattaa vaikuttaa selityksiimme onnistumisesta ja epäonnistumisesta.

105

## Tunnista hyvä!

Työpaja jatkui niin sanotulla siirtymätyöskentelyllä, jossa jokainen työntekijä sai tehtäväkseen nimetä tunnistamiaan seikkoja, jotka teatterityössä tukevat sujuvaa vuorovaikutusta tai estävät sitä. Osallistujat kirjasiivat ylös näitä ominaisuuksia ja seikkoja. Ohessa on esimerkkejä työntekijöiden nimeämistä huomiosta, jotka kuvaavat sujuvaa vuorovaikutusta. Huomiot ovat siinä muodossa, jossa osallistujat ne ilmaisivat. Vuorovaikutusta estävät huomiot olivat työskentelyn seuraavan vaiheen sisältöä.

### SELKEÄT YHTEISET TAVOITTEET

Hyvä taide, josta olemme yhtä mieltä ja jota tavoittelemme intohimolla ja ammatillisella ylpeydellä

Halukkuus uudistua ja kehittyä

Yhteiset innovointihetket

Uuden oppiminen tai uuden äärellä oleminen

Kun tiedetään kuka vetää/johtaa ja miten työt jaetaan

Kun tiedostamme yhteisen päämäärän, sitoudumme sen saavuttamiseen

Kun vastuut ovat selvät, on helpompi luottaa toisiin

Hyvä vastuunjako ja vahvuuksien hyödyntäminen

Kun innostumme yhdessä projektista, jota olemme tekemässä

Kun tutustumiseen, tehtävänkuviiin ja tehtävien jakamiseen käytetään riittävästi aikaa niin, että kaikki ymmärtävät nämä seikat

Kun jo tuotantovaiheessa tavataan ohjaaja ja käsikirjoittaja ja tarkennetaan, mitä ollaan tekemässä

### TILAA LUOMISELLE

Maneerittomat työtavat

Ei-tietäminen ja löytämisen riemu

Kun minun ei oleteta tietävän etukäteen kaikkea ja työryhmä on valmis yhteiseen pohdintaan ja avoimuuteen

Ideoiden syntyminen, testaaminen, jakaminen ja kehittäminen yhdessä

Mahdollisuus paneutua uteliaana ja ihmetellen yhteiseen asiaan

### HUOMIO RYHMÄN TOIMINTAAN

Vuorovaikutus sujuu, kun yhteinen päämäärä on selvä ja kaikki ovat sen hyväksyneet

Aikaa ryhmäytymiselle uuden työn alussa

Avoin keskustelu koko työryhmän kesken taiteesta

Kun kaikki sitoutuvat yhteisvastuuseen turvallisen, tasa-arvoisen, luottamuksellisen, avoimen ilmapiirin rakentamisessa

Vuorovaikutukselle luodaan tilaa tasapuolisesti, jolloin jokainen pääsee vuorollaan ääneen

Kannustava hymy aamulla

Läsnäolon herkkyyttä toinen toisille

Toisten ongelmien kuuleminen

Kun saan sanoa asiani loppuun, eikä keskeytetä

Kun kuunnellaan ja annetaan tilaa

Kun on määritelty selkeät rajat, joiden sisällä vapaus luoda

Vahva, näkemyksellinen ohjaaja

Kysytään kun ei tiedetä jotain

Kun kaikkien panos on arvostettua

### ONGELMATILANTEIDEN KÄSITTELYN TAITO

Kun konfliktitilanteessa kaikki osapuolet saavat äänensä kuuluviin ja tulevat kuulluksi (kukaan ei jyrää/hyökkää tai ole puolustuskannalla)

### LUPA KOKEILLA

Harjoitustilanne, jossa on mahdollisuus myös haavoittuvuudelle

Kun luottamusta on niin, että myös epäonnistuminen on mahdollista

Kun pystymme luopumaan myös omista ehdotuksista

Kyky itserefleksioon ja toisten kuuntelemiseen

Heikkouden ja tietämättömyyden myöntäminen

Näyttämöllä hommat toimii, kun uskalletaan näyttää epätietoisuus eikä oteta itseä liian vakavasti → suunta ulospäin, kohti toisia

On ok, kun joku kritisoi tekemääni työtä ja ehdottaa samalla vaihtoehtoja

Kun on työrauha

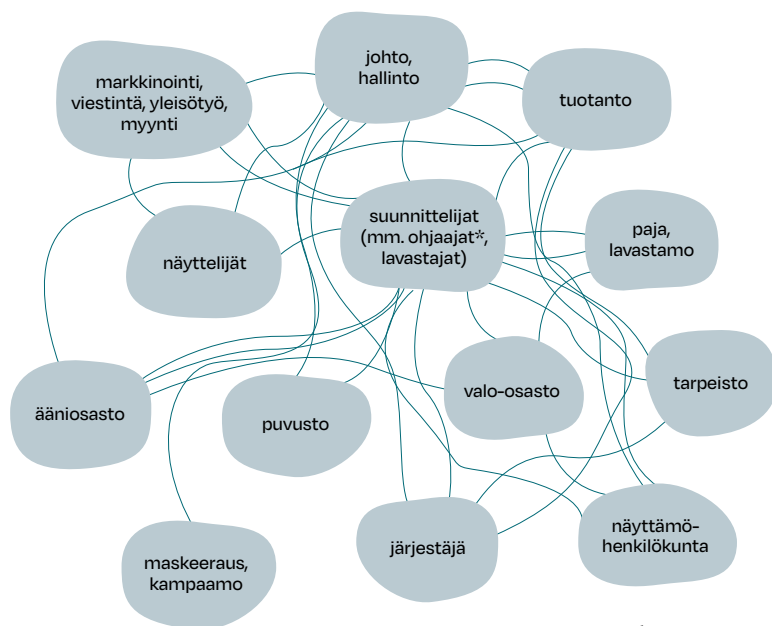
Kun jokainen uskaltaa ottaa vastuun omasta hyvinvoinnistaan

## Kohti entistä sujuvampaa työtä

Työpajan syventävässä vaiheessa osallistujat työskentelivät oman ammattiryhmänsä kanssa ja saivat tehtäväkseen nimetä toiveita, miten vuorovaikutusta kehittämällä voitaisiin parantaa ammattiryhmien välistä työtä. Seuraavilta sivuilta on luettavissa yhteenveto osallistujien havainnoista. Huomiot esitellään ammattiryhmittäin. Samansisältöiset eri työpajoissa syntyneet ehdotukset on yhdistetty. Sama huomio saattoi tulla useasti, näiden toistojen määrä ei ilmene koonnista. Ilmaisut ovat suoraan osallistujien kommentteista.

Ehdotuksia olisi saattanut syntyä enemmän, mikäli tehtävänä olisi ollut pohtia kaikkia omaan työhön kytkeytyviä vuorovaikutuspintoja. Tietyn ammattiryhmän tarpeet kohdistuivat pitkälti samoihin osapuoliin riippumatta yhteisön maantieteellisestä sijainnista, koosta tai osallistujien työsuhteen muodosta.

Ammattiryhmien vuorovaikutuksen verkosto työpajatyöskentelyssä



\* Aineistossa puhutaan pääasiassa vierailevan ohjaajan näkökulmasta

108

## Näyttämöhenkilökunta

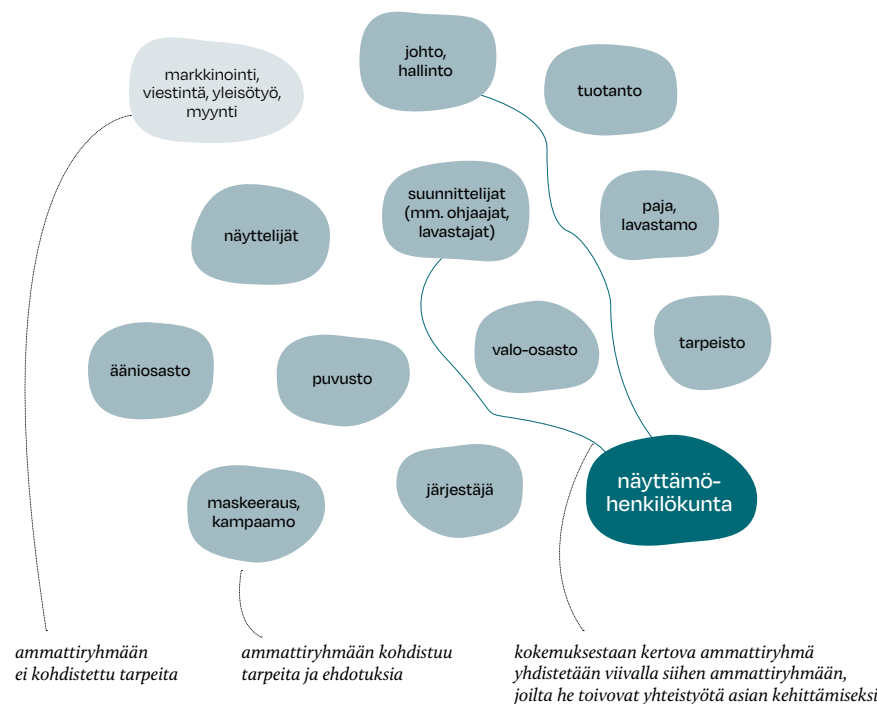
TARVE: Toivotaan, että suunnittelu tuntee riittävästi prosessejamme, jotta he ymmärtävät ajan tarpeen näyttämöhenkilökunnan työssä.

RATKAISUEHDOTUS:

Rakennetaan esityksen valmistamisprosessin kuvaus työnkuvien ja osastojen näkökulmista "partituuri aikajanelalla", jossa näkyy meneillään olevat ja tulevat tehtävät "ennakko-suunnittelusta ensi-iltaan" (johto voi organisoida.)

Sovitaan kaikkien näyttämölle tekevien osastojen / ammattilaisten kesken yhteiset käytännöt, miten toimitaan kun aikataulutuksessa tulee muutoksia.

Aikaa työturvallisuusasioiden esiin ottamiseen (ohjaaja voi organisoida).



109



## Ääniosasto

Tarvitaan laajempaa kuulemista ja mukaanottoa ohjelmisto- ja tuotantosuunnitteluun, mikä tukee tarpeiden ja henkilöresurssien kartoitusta ja ennakoivaa valmistelua.

Vuorovaikutus vierailevan suunnittelijan kanssa vaatii tutustumista.

Tarvitaan oma aika työn aloitukselle. Ei vain valmiiden vastausten ja ideoiden esittelyä, vaan kohtaamista ja kuulemista puolin ja toisin. (Käynnistyksessä live parempi kuin Teams, sen jälkeen etä toimii paremmin.)

Tarkennetaan ääniteknikkojen suunnittelija-roolia.

→ Jos toimivat suunnittelijoina, heillä tulee olla myös pääsy tiedon piiriin ja resurssi tehtävään (johto päättää).



## Valo-osasto

Kaivataan yhteissuunnittelua lavastajan ja lavastamon kanssa, jotta mahdolliset valo- ja äänitekniset tarpeet (piuhavedot, akut, kaiuttimien liitännät ym.) voidaan huomioida ennalta.

Työvaihetsekkauksen palaveri

Suunnitellaan, sovitaan ja huolehditaan tiedonkulusta eri osastojen kesken koskien kunkin näyttämöaikaa.



## Paja, lavastamo

Ennen töiden aloittamista tarvitaan tarkempia keskusteluja lavastajien kanssa tai aktiivista viestintää siitä, mitä kohti ollaan menossa (vaikka suunta vielä tarkentuisikin).

Koska muutoksia tulee, niitä toivotaan ennakoitavan avoimesti keskustellen ("ei enää kun putket on sahattu").

Toivotaan, että lavastajalta tulevat piirustukset olisivat loppuun asti tehtyjä ja mahdollisimman tarkkoja.

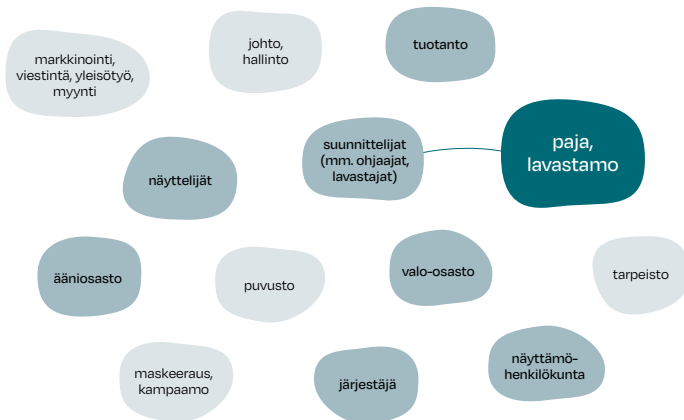
Tiedonkulun puitteena voisi toimia vaikkapa *aamukahvipalaveri*, jonka sisällä on tilaa myös väljemmälle kohtaamiselle.

Aikataulutetaan harjoituksiin lavasteiden saapuminen ja sovitaan kalenteriin samalla näyttelijöiden mahdollisuus opetella lavasteiden käyttöä (sovittava ohjaajan kanssa)

Lavasteiden käytännöllistämistä varten käytävä enemmän keskusteluja teknisistä ratkaisuista: Tuotantopalaveri ei riitä, tarvitaan aikaisempi foorumi lavastajan, lavastamon, näyttämöhenkilöiden, valon, videon, äänen ja järjestäjien kesken.

Täytyy pohtia, millaiset käytännöt tukevat kommunikaatiota pajan ja näyttämöhenkilökunnan kesken, koska työajat ovat erilaiset.

→ Miten tiedonkulun tärkeys huomioidaan silloinkin, kun alustava raamikkokokous on lähellä toisen productionn ensi-iltaa ja sitoo näyttämöhenkilökunnan? Kenen tehtävä on koordinoida kaikkien aikatauluja?



## Järjestäjä

Ennakoidaan täsmälliset tehtävänjaot kaikkien vastuullisten kanssa. Sovitaan tarkasti "kyllä/ei"-periaatteella kuka todella huolehtii loppuun asti työn alla olevat asiat. (Ei vain puhetta vastuun ottamisesta vaan myös vastuun kantaminen.)

Organisoidaan harjoitusten päätteeksi *pieni pysähdyshetki* -rutiini ohjaajan kanssa (tarpeet, mitä kohti), jonka jälkeen selkeä ohjeistus jatkosta työryhmälle.

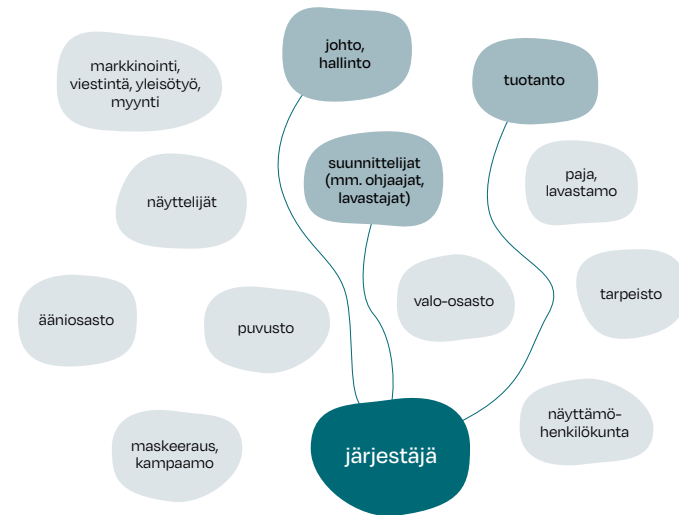
Krooninen tarve saada vastaus viesteihin, jotta voidaan organisoida kaikkien työtä.

Sovitaan viestinnän käytäntö, jotta osapuolet tietävät ennakoida kiireellisyyttä esim. otsikko: "Vastausta odotetaan".

Töiden kasautumiseen ratkaisuna työn prosessien avaaminen ja tarkentaminen, sekä sen jatkona yhdessä kehittäminen (työnjohto voi organisoida).

Joustavuutta työaikajärjestelyihin.

Rauhallinen ja asiallinen reagointi työtilanteissa.



## Puvusto

Tarvitaan informointia ohjelmisto-suunnittelusta ajoissa, mikä helpottaa työn ennakoitua.

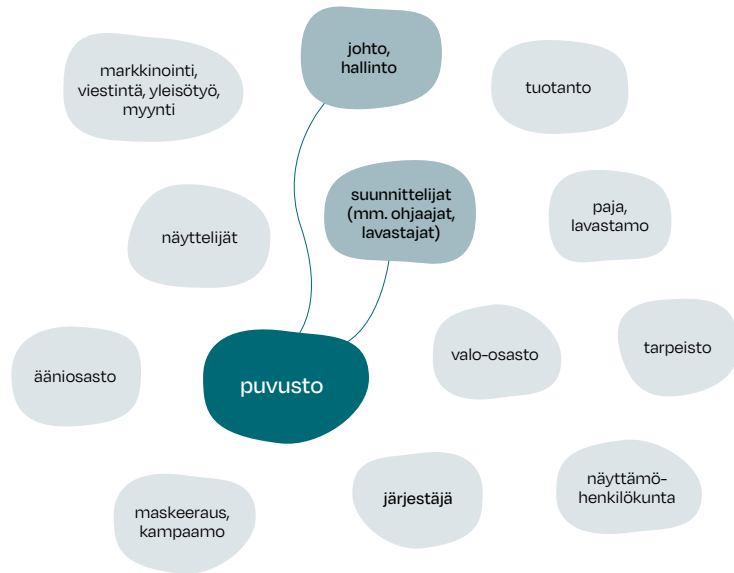
Työprosessien avaaminen ja kehittäminen yhdessä

Kohtuullinen aikatauluissa pysyminen.

Puretaan rooliodotuksia ammattikunnasta esim. "puvuston väki tarkkailee ja antaa tilaa".

Vahvistetaan kuulemisen käytäntöjä, että myös puvuston tieto ja tarpeet saavat tilaa ja aikaa tulla jaetuiksi (suunnittelu / johto voi organisoida)

114



## Tarpeisto

Tarve päästä mukaan jo suunnitteluvaiheessa.

Voisiko järjestäjä tai tuotantopäällikkö aikatauluttaa tapaamisen vierailevan suunnittelijan ja oman väen kesken sekä tukea vierailijoiden perehdytyksessä.

Yhteistyö lavastamon kanssa. Lavastamon apu tärkeää, koska vierailevia suunnittelijoita on vaikea saada kiinni.

Ensimmäinen raamikokous voisi olla koko työryhmälle tilaisuus tavata ohjaaja, mikä helpottaisi myöhemmin asioiden hoitamista etänä.

Tarvitaan tiedon parempaa kulkua. (Tieto ei kulje tarpeistoon).

Produktion sisäisen viestinnän käytäntöjen luominen yhdessä kaikkien näyttämölle tekevien ja johdon kesken + perehdytyskäytäntö tähän vierailijoille.

115



## Maskeeraus, kampaamo

Tarvitaan **enemmän yhteistyötä osastojen välillä ja keskinäistä työnkuvien avaamista.**

Tarkennusta siihen, olemmeko teknistä henkilökuntaa vai mukana suunnittelussa, ja tämän mukaista toimintaa mm. mahdollisuus saada tietoa ajoissa, ja resurssi työlle.

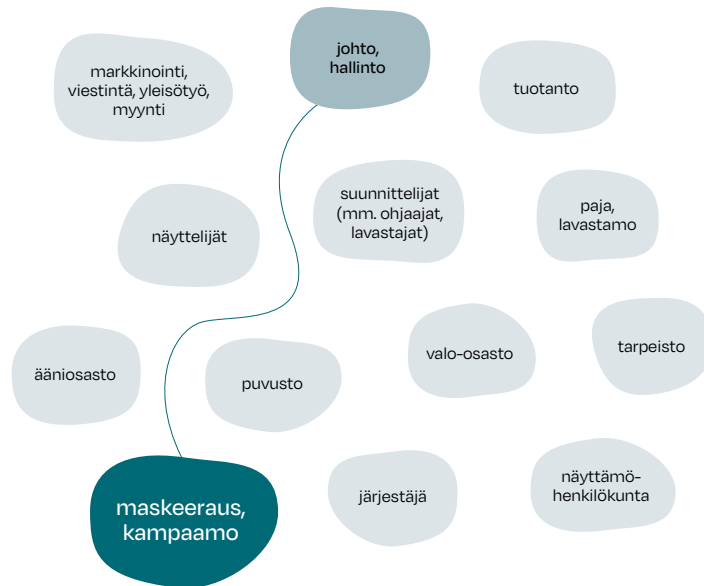
Pienen ammattiryhmän haavoittuvuuden ymmärtäminen, korvaamattomuuden kokemus on stressitekijä.

Kaivataan rauhallista ja maltillista käyttäytymistä työn äärellä.

Oma hetki näkemysten ja kysymysten avaamiseen, kuten taiteellisilla suunnittelijoilla.

Kehityskeskusteluja kaivataan.

116



## Markkinointi, viestintä, yleisötyö, myynti

Organisoidaan ohjaajalta mahdollisuus päästä hyvissä ajoin mukaan suunnitteluun kuulolle ja/tai ajattelemaan yhdessä. Viestintä mukaan tuotantoprosessin alkuun.

Tarkemmin johdettu ja ajateltu kokonaisprosessi, jossa kukin tietää toimivansa oikea-aikaisesti (esim. talon markkinointiprosessin kuvaus).

Toiveena myös viestinnälle oma hetki huomioiden jakamiseen taiteellisten suunnittelijoiden rinnalle.

Toiveena nähdä harjoituksia "luotetusti ja ilman, että harjoitukset paineistuvat viestinnän läsnäolosta".

Tehdään käytäntöjen opas / perehdytysopas, johon tiedot kaivetaan talon sisältä.

Nimetään talon oma käytäntö, joka perehdytetään vierailijoille.

Voisiko viestintä olla tukemassa myös teatterin sisäisen viestinnän tarvetta?

117

Työnkuvien avaaminen voisi tukea myös jaettua ymmärrystä myynnin ja yleisötyön merkityksestä osana teatteritoiminnan kokonaisuutta. (Jäivät usein näkymättömiin).



## Näyttelijät

Voisiko olla jokin vapaamuotoinen konteksti/tilanne jutella näyttelijäntaiteesta ja siihen liittyvistä odotuksista yhdessä? (johto voi organisoida)

*Miten päästä aikaisemmin kuulolle ennakkosuunnitteluun, jotta työ lähtisi orientoitumaan ja olisi pidempi "sielullinen aloitus maailmaan ja rooliin asettumiseksi". (Näyttelijän prosessi alkaa niin paljon myöhemmin kuin suunnittelijoiden).*

Aloituksessa eri suunnittelijoiden ideoiden kuuleminen on tärkeää.

Aloituksessa lupa kysellä asioita ohjaajalta (miksi tämä on tärkeää, mikä tyylilaji jne).

Siirtymäaikaa ensi-illan jälkeen uuteen työhön orientoitumiseen esim. itsenäinen lukuaika.

118

*Riittävästi aikaa testata prosessissa syntyviä ideoita.*

Voisiko tämä olla teatterin oma toiminnan periaate, jota voisi kommunikoida tai perehdyttää vierailijoille?

Välitsekauksia myös näyttelijöille, missä mennään ja mitä tapahtuu rakentamisessa tai näyttämöllä, jotta kokonaisuus hahmottuu (vain ohjaaja voi organisoida).

Toiveena, että harjoitusten fokus nimettäisiin (ohjaajan tehtävä).

Harjoitustilanteen kunnioitus kaikilla, ettei kännyköitä tuijoteta näyttämön sivussa tai katsomossa.

Hyvä aikataulus harjoituksille, jotta ei tarvitse tulla töihin odottamaan, tai hyvää tilannekohtaista organisointikykyä, esim. voisiko ohjaaja lähettää tarvittaessa näyttelijän tekemään itsenäistä työtä.

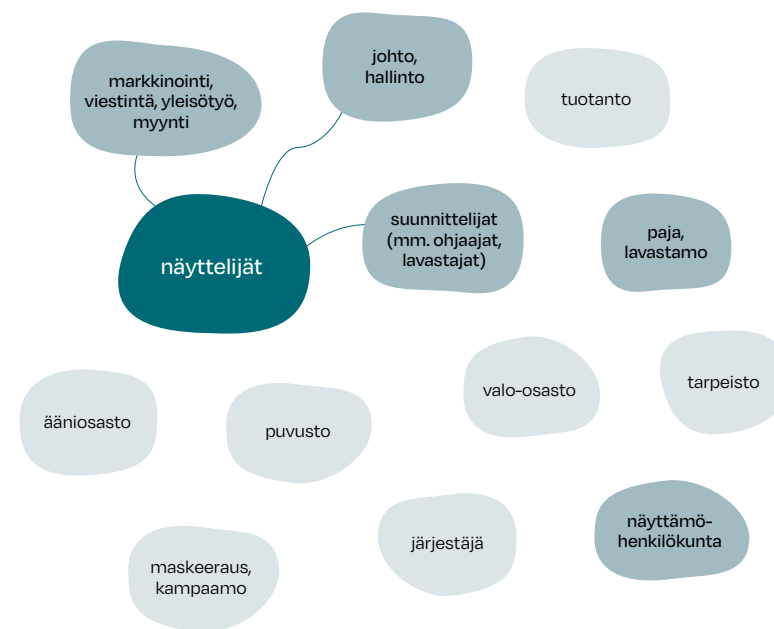
Kaivataan rooliodotusten purkamista yhteisönä, "näyttelijä ei aina halua olla äänessä, vaikka keskinäinen oletus aktiivisuudesta tuottaa usein sellaista toimintaa". Asian käsittely yhdessä voisi tuoda enemmän vaihtelua tilan ottoon ja antoon koko yhteisössä.

Yhteistyötä markkinoinnin kanssa voisi olla enemmän.

Toiveena kannustava, lempeä ja ratkaisukeskeinen palaute kaikkien kesken, lupa kokeilla pelkäämättä tyrmäyksiä.

Kaivataan organisoituja hetkiä palautteelle, "palaute vahvistaa työpanosta".

119



## Suunnittelu (mm. ohjaajat, lavastajat)

*Raamikkokous mahdollisimman pian ohjelmistopäätöksen jälkeen (kertoimet, näyttämö ym. perusasiat).*

Tarkennetaan raamipalaverin sisältöä (taiteellinen maailmointi ja teknis-tuotannolliset asiat sekoittuvat helposti). Suunnittelija ei voi raamissa vastata luoviin kysymyksiin.

Voisiko olla kahden kokouksen rakenne (1. taiteellinen, 2. teknis-tuotannollinen)?

*Tarpeena yhteisen ennakkosuunnittelun vahvistaminen näyttämötekniikan kanssa.*

Keskustellaan ja tarkennetaan, onko muiden osastojen tarve päästä mukaan suunnittelun vaiheisiin *tiedon tarvetta* vai *osallistumisen ja vaikuttamisen tarvetta* itse suunnitteluun?

*Toiveena yhteinen ennakkosuunnittelu markkinointi-viestinnän kanssa.*

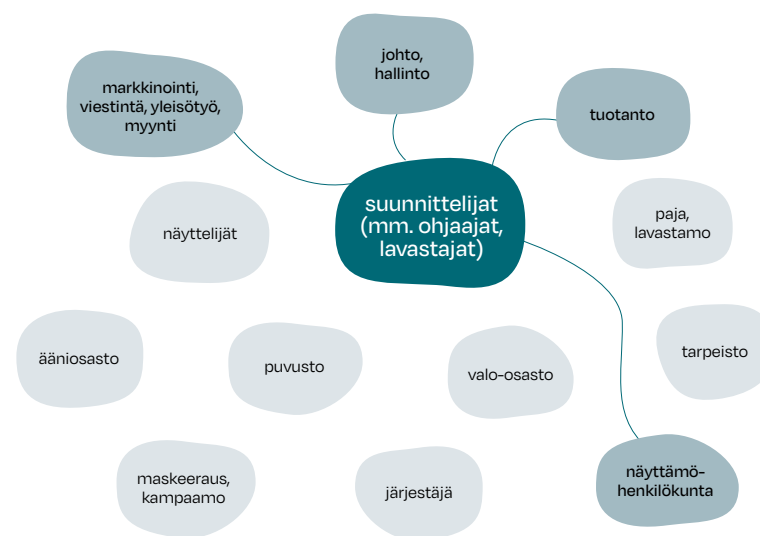
Tarkennetaan suunnittelun avaamisen ja keskeneräisestä viestimisen toimintatapoja väärin tulkintojen ja hukkatyön minimoimiseksi. Erotetaan ja nimetään tilanteet, joissa keskeneräisestä puhutaan ideoina ja spekulatioina. Vastaavasti kerrotaan selvästi, milloin asia on jo päätetty ja vaatii toimenpiteitä. (Suunnittelijoiden vastuulla kommunikoida ja muiden vastuulla tarkistaa ja varmistaa, kummasta tilanteesta on kyse.)

Kuvataan työn tekemiseen liittyviä realiteetteja aikajanalla (työn prosessien kuvaus).

*Toivotaan lupaa tarpeen mukaan myös suunnanmuutokselle, mitä yllä olevat kehittämishdotukset voisivat tukea.*

*Kaivataan rakentavaa keskustelukulttuuria.*

120

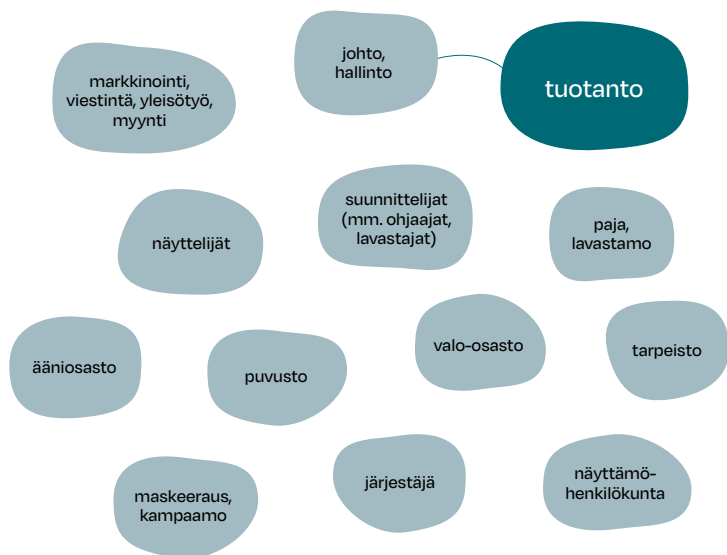


121

## Tuotanto

Toiveena on, että tuottaja ymmärretään osaksi työryhmää.  
Tuottaja on tukena kaikelle työlle, kaikkien työlle.

Toiveena päästä mukaan teatterin ohjelmisto- ja muiden linjausten ja päätöksenteon valmisteluun.



122

## Johto, hallinto

Vähemmän ensi-iltoja.

Tarvitaan vaikuttamista kaupungin suuntaan.

Tuotantojen seuranta pitää parantaa ja kehittää.

On tarpeen parantaa johdon keskinäistä kommunikaatiota ja viestintää.

Yhteishengen rakentamiseen ja taiteen arvostuksen tukemiseen tulee antaa aikaa, ja niitä tulee rakentaa tietoisesti.



123

## *Ilmiöt tarpeiden taustalla*

Työskentelyjen kautta avautui näkymä yleisiin ja perustavanlaatuisiin yhteistyön ja työn prosessien kehittämistarpeisiin teatterissa. Seuraavassa jäsenmän ja käsitteellistän näitä tarpeita, jotta yleiset teemat hahmottuvat yksittäisten huomioiden takaa.

Eri ammattiryhmät puhuivat toiveesta **avata omaa työtään ja työn vaiheita toisilleen**. Yleinen viesti tuntui olevan, että toisten työtä ei tunneta riittävästi, jotta yhteistyö aikapaineisessa esityksen valmistamisprosessissa sujuisi kunkin ammattiryhmän kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Ammatillaiset kokivat, että mikäli he tuntuivat paremmin toistensa työn puitteita, he voisivat suunnitella ja ennakoida järkevämmiin omaa työtään. Vastaavasti toisten työn erityispiirteiden huomioiminen olisi helpompaa. Pohdinnat liittyivät erityisesti eri **töiden yhteensovittamiseen**, siihen, mitä eri ammattiryhmät tarvitsevat toisiltaan sujuvoitukseksi omaa työtään. Etenkin esityksen teknisestä toteutuksesta vastaavien ammattiryhmien tekijät toivoivat, että töiden vaiheita suunniteltaisiin yhteistyössä. Myös ammatinkuviin juurtuneita odotuksia toivottiin purettavan. Tällaisia ovat esimerkiksi ajatus, että ”järjestäjät tietävät ja hoitavat kaiken” tai se, miten ymmärretään teknisen henkilökunnan, ”hiljaisten puurtajien”, työn laajuutta.

**Perehdytyksen tarve** nousi esiin toistuvasti eri ryhmissä. Sekä teattereiden vakituiseen henkilökuntaan kuuluvat että vierailijoina toimivat ammatillaiset toivoivat teatterin työprosessien avaamista ja nimeämistä. Perehdytys kuvattiin usein työtapojen ja käytäntöjen selvittämiseksi rakenteen ulkopuolelta tuleville vierailijoille, mutta puhuttiin myös tarpeesta teattereiden sisäiselle ja ammattiryhmien keskinäiselle perehdytykselle. Ratkaisuksi ehdotettiin esimerkiksi koko yhteisön kanssa yhteistyössä rakennettavaa perehdytysopasta. Erillisenä perehdytyksen alueena mainittiin **viestinnän käytännöt**, joihin kaivattiin selkeitä oman teatterin käytäntöjä koskevia ohjeistuksia.

Muutamat ammatillaiset toivoivat **palautetta** siitä, miten heidän oman ammattiryhmänsä työ onnistuu **teatterityön kokonaiskuvassa**, ei ainoastaan yksittäisen tuotannon sisällä, eli ”Toimitaanko hyvin, ollaanko yleisesti oikeassa suunnassa?” Palautteenantoa toki tunnustettiin tapahtuvan, mutta sitä ei aina koettu asialliseksi tai vaihtoehtoiseksi sitä pidettiin ajoittain ”koristeellisena tai kuorrutettuna”. Tämän todettiin näkyvän sekä kollegojen kesken että osastojen välisessä vuorovaikutuksessa. **Palautteenantoa kaivattiin** myös tilanteisiin, joissa käydään

keskusteluja taiteellisista sisällöistä. Kenenkään ”ei tarvitsisi keventää”, vaan yhteisöissä olisi tilaa ”suhtautua asioihin intohimoisesti”, kun keskustelun fokus olisi asiassa eikä ihmisissä. Toimivien palautekäytäntöjen nähtiin helpottavan myös huonon ilmapiirin puheeksi ottamista ja kannustavan ”jokaista ottamaan vastuu omista tunteistaan”.

Myös **purkukeskustelujen** toivottiin olevan säännöllisiä, ja niihin kaivattiin välineitä. Hyvänä esimerkkinä mainittiin produktioiden purkaminen DAS Arts -menetelmää\* hyödyntäen. **Produktiopurkujen** lisäksi osallistujat toivoivat erilaisten **ammattillisten prosessien purkua**. Muutamat osallistujaryhmät nostivat työnohjauksen ja kehityskeskustelut tarpeelliseksi purkuvälineiksi.

Useat eri ammattiryhmät puhuivat tarpeesta päästä mukaan suunnitteluun aiemmin kuin on yleisesti tapana. Tärkeäksi nimettiin ideamaailmaan tutustuminen ja keskeneräisenkin vaiheen jakaminen. **Suunnittelutiedon tai suunnittelun vaiheiden avaamisen** kerrottiin tukevan työn ennakkointia sekä yksittäisen työntekijän että osaston tasolla ja vaikuttavan sitoutumiseen ja motivaatioon. Suunnittelijat päinvastoin kokivat keskeneräisen työn avaamisen hankalaksi. Asian ympärillä käytiin keskustelua siitä, mitä osapuolet ymmärtävät keskeneräisen ideamaailman ja tiedon jakamisen eroiksi, ja miten näitä eroja olisi mahdollista selvittää kommunikoimalla. Työskentelyissä todettiin, että tätä dialogia tulisi jatkaa ja tarkentaa.

**Tiedonkulun käytäntöjen tarkastamista** kaivattiin yleisesti. Tähän liittyen todettiin tarpeelliseksi vahvistaa pelisääntöjä, esimerkiksi kunkin työntekijän omaa vastuuta etsiä tietoa yhteisesti sovitusta paikasta. Lähes kaikissa työpajoissa todettiin, että vaikka tietylle tiedolle on olemassa sovitut alustat, pelisääntöjä tulisi jatkuvasti päivittää. Esimerkkinä käytettiin WhatsApp-ryhmiä ja niiden tarkoitusta ja toimintaa kussakin produktiossa.

**Rakentavan keskustelukulttuurin pelisääntöjen** tarkastamista peräänkuulutettiin. Eri ammattikunnat toivoivat tulevana kohdatuksi ja kohdelluksi asiallisesti työssään. Tämä toive toistui kaikissa työpajoissa ammattiryhmistä riippumatta. ”Voi käydä niin, että toisiin osastoihin kohdistuu negatiivista leimaamista, ja asia alkaa elää omaa elämäänsä”,

\* Keskustelua demokratisoivan palautemetodin ovat kehittäneet hollantilaisessa taidekorkeakoulussa (Amsterdam University of the Arts / Academy of Theatre and Dance) koulun pedagogit ja filosofi Karim Benammar yhdessä taideopiskelijoiden kanssa. Lisätietoa: <https://philosophy.teachable.com/p/learning-from-feedback>



todettiin eräässä teatterissa. Produktiotyössä yhteiseksi päämääräksi nimettiin onnistunut prosessi, ei ainoastaan hyvää esitystä. Ohjaajalla katsottiin olevan suuri valta vaikuttaa prosessiin, mutta ”jotta tämä onnistuisi, vastuun hyvinvoinnista tulee jakautua useammalle henkilölle, kaikille”. Ammatillaiset katsoivat, että palautteenannon hyvät käytännöt tukisivat rakentavaa puhelukulttuuria. Työskentelyissä ammattiyhteisöt kertoivat haluavansa lisätä osaamistaan, jotta he osaisivat toimia muutosten, hankauksien ja ongelmien keskellä avoimesti, luottavaisesti ja rakentavasti. Asian kiteytti eräs osallistujista: ”Meidän täytyy vahvistaa uskallusta ja kykyä olla kitkassa”.

Kiireen ilmapiiriä kiihdyttää osallistujien mukaan toistuva kiireestä puhuminen ja siihen vetoaminen. Vaikka kiire tunnistettiin olosuhdefaktaksi, sanaa toivottiin käytettävän konkreettisesti kertomalla, mihin kohtaan työprosesseja kiire liittyy, miten siihen voidaan vaikuttaa, ja onko sillä takarajaa. Työntekijät kokivat **tärkeäksi havainnoida kiire-puheen käyttöä**, jotta työilmapiiriä voitaisiin yleisesti rauhoittaa.

**Koko yhteisön sitoutumisella taiteellisiin sisältöihin ja päätöksiin** nähtiin olevan vaikutuksia jaksamiseen ja työilmapiiriin. Monet ammattikunnat kertoivat kaipaavansa yhteistä ajattelun aikaa ennen ohjelmistopäätöksiä. Eräs osallistuja kuvasi asiaa näin: ”Kaipaamme organisoituja tilanteita, joissa olisi lupa pohtia kriittisesti ehdotuksia ja punnita laajemmalla kokoonpanolla yhdessä erilaisia näkemyksiä.” Toinen osallistuja pohti asian merkitystä: ”Jos näkemyksiä ei voi tuoda esiin, ne jäävät porisemaan taustalle.” ”Omille näkemyksille vastakkaisetkin ohjelmistovalinnat on helpompi hyväksyä, jos on ollut mahdollisuus osallistua yhteiseen ajatteluun päätösten taustalla”, kertoi puolestaan kolmas osallistuja.

Produktiotyöskentelyissä **aloitus nimettiin tärkeäksi**, sillä se luo pohjaa tulevalle luovalle prosessille ja vaikuttaa sitoutumiseen. Myös erilaisen kuulumishetken ja fiilistrinkien kerrottiin vahvistavan produktiotyöskentelyn vaatimaa luottamusta ja turvallisuutta.

Jotkut osallistujaryhmät kertoivat kaipaavansa myös **epävirallisia yhdessä olemisen hetkiä**. ”Ennen oltiin röökillä ja baarissa, nyt työntekijät rajaavat yksityistä aikaansa enemmän”, kuvasi eräs osallistuja tilannetta. Tämän vuoksi myös työnantajaa toivottiin mukaan yhdessä olemisen organisointiin tai sen tukemiseen.

## *Teatterin työyhteisö on itseään koskevan tiedon lähde*

Teatteri on vahvasti yhteistyöhön perustuva työympäristö, jossa vuorovaikutus on väline ajattelun, asenteiden, tavoitteiden ja osaamisen välittämiseen. Vuorovaikutus ei ole lineaarinen syy-seuraussuhteissa rakentuva prosessi vaan monitasoisena kumuloituva systeemi, jossa alan perinteet ja kulttuuriset mallit, työnkuviin ja tehtäviin liittyvät odotukset ja tarpeet, työelämän ja maailman murroksen läpitunkema voima sekä kunkin työyhteisön ammatillinen, inhimillinen ja yhteisöllinen pääoma kohtaavat, törmäävät ja sulautuvat.

*Työn näyttämö* oli pieni – mutta konkreettinen – teko, jolla halusimme hetkellisesti valaista tätä monitasoista työn ympäristöä, kutsua alan ammatillaiset yhdessä ihmettelemään näkymää ja ottamaan kantaa erityisesti vuorovaikutuksen merkitykseen. Vuorovaikutus ja viestintä ovat kompleksisessa (työ)elämässä keskeisiksi nimettyjä ydintaitoja. Tutkijat Henna Paananen ja Anna-Aurora Kork kannustavat teoksessa *Epävarmuuden aika* työyhteisöjä muovaamaan työn olosuhteet ”niin inklusiivisiksi, että kaikki ongelmanratkaisuihin tarvittavat ajatukset, toimitukset ja tietämisen tavat voivat nousta esille ja tulla jaetuiksi” (Paananen & Kork 2023, 223).

*Työn näyttämö* -työskentelypäivän tarkoitus oli toimia impulssina keskustelulle vuorovaikutuksesta ja avata suuntia sille, mikä kutakin yhteisöä tapahtumahetkellä asiassa puhutteli. Tavoitteena oli vahvistaa työyhteisöjen kokemusta siitä, että vuorovaikutuksen kysymyksiä on paitsi tärkeää myös mahdollista pohtia yhdessä, vaikka asioihin toisinaan liittyy jännitteitä. Uskallusta ja taitoa olla rakentavasti kitkassa on hyvä hioa jatkuvasti, sillä yhteisön dynamiikka on alati muutoksessa.

Ulkopuolisena interventiona *Työn näyttämö* -päivä saattoi tehdä avauksen tai kenties tukea jotain, mikä oli jo prosessissa. Se osoitti, että tahtoa ja vahvaa osaamista vuorovaikutuksen alueilla on paljon. Kun yhteisö nimeää kehittämiskohteita, se samalla kertoo kyvystään tunnistaa omia vahvuuksiaan ja halustaan oppia yhdessä. Tämä tuli näkyväksi jokaisessa työskentelypäivässä.

Vuorovaikutuksen tieto on yhteisöissä itsessään. Sen kehittäminen on teattereiden – kaiken kokoisten ja eri tavoin organisoituneiden – oma tärkeä tehtävä. Nämä *organisoitumisen prosessit* ovat tärkeitä siksi, että ne määrittävät, mikä kulloinkin on mahdollista tapahtua tai saavuttaa yhteistyön kautta, ja mikä mahdotonta (Puutio 2018, 23). Kuten

Paananen ja Kork (2023, 223) kuvaavat, oleellista on tukea organisoitumisen tapoja, joissa toimijat itse antavat kokemuksille ja ilmiöille merkityksiä. Näin tapahtuu se, mikä on kaiken kehittymisen perusta, organisaation oppiminen.

Työn sujuvuuden kannalta ei ole vähäpätöistä, millaisia rakenteita sen tukemiseksi on luotu, ja miten rakenteet tukevat työtehtävien suorittamista. Rakenteet luovat perustan vuorovaikutukselle, sille, miten teatterilaiset yksittäisinä ammattilaisina ja yhteisönä pyrkivät kohti laadukasta, yhteistä päämäärää: teatteriteosta ja teatterin tulevaisuutta.

#### Ajattelua tukeneet lähteet

Alhanen, Kai 2016. Dialogi demokratiassa. Helsinki: Gaudeamus.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

Neuhauser, Peg 1993. Tribal Warfare in Organizations: Turning tribal conflict into negotiated peace. Harper business.

Puutio, Risto 2018. Mikä meitä organisoii? Teoksessa Organisaatio prosessina. Muodonmuutoksen konsultointi. Puutio, Risto & Heikkilä, Jukka-Pekka (toim.). Jyväskylä: Metanoia-instituutti.

Paananen, Henna & Kork, Anna-Aurora 2023. Johtajapositioista kohti vuorovaikutteista hallintaa ja kollektiivista tiedonmuodostusta. Teoksessa Epävarmuuden aika. Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta? Uusikylä, Petri & Jalonen, Harri (toim.). Helsinki: Into Kustannus.