



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Tulkki osana teatterin yhteisöä

Teatteritulkkauksen toteuttaminen yhteistyössä Kuopion kaupunginteatterin kanssa

Taru Makkonen ja Mira Tirkkonen

Viittomakielentulkin koulutusohjelma (240 op)

04 / 2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Viittomakielentulkin koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Taru Makkonen ja Mira Tirkkonen	Sivumäärä 41 ja 3 liitesivua
Työn nimi Tulkki osana teatterin yhteisöä	
Ohjaava opettaja Tytti Koslonen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Kuopion kaupunginteatteri, Terhi Mönkkönen	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka tulkkiopiskelijoina koemme osallisuuden teatterin yhteisöön toteuttaessamme teatteritulkkausprojektia näytelmään <i>Kun kyyhkyset katosivat</i>. Tavoitteena oli myös selvittää yhteistyön sujuvuutta teatterin työryhmän kanssa sekä kokevatko he meidät osaksi teatterin yhteisöä. Projektin toteutettiin yhteistyössä Kuopion kaupunginteatterin kanssa.</p> <p>Työ oli toiminnallinen opinnäytetyö. Lisäksi tutkimusmenetelminä olivat osallistuva havainnointi, oppimispäiväkirja sekä kysely. Pidimme oppimispäiväkirjaa koko ajan, kun olimme yhteistyössä Kuopion kaupunginteatterin kanssa kevästä 2015 alkuvuoteen 2016 saakka. Kirjoitimme päiväkirjaa yhteistyön näkökulmasta. Samalla havainnoimme yhteistyötä teatterin kanssa sekä teatterin yhteisöön kuuluvuutta sähköisen viestinnän sekä harjoituksissa olemisen kautta. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli selvittää teatterin työryhmän näkemyksiä yhteistyön sujuvuudesta sekä yhteisöllisyydestä. Lähetimme kyselylomakkeen näytelmän työryhmälle. Kyselylomakkeessa oli avoimia, monivalinta-, sekä yksi skaaloihin perustuva kysymys. Kyselylomake tavoitti 19 henkilöä, joista 10 vastasi kyselyyn, joten vastaukset olivat yleistettävissä.</p> <p>Tuloksista voimme todeta, että yhteistyö teatterin kanssa oli pääosin sujuvaa. Yhteistyön sujuvuuteen vaikuttavat asenteet, kiinnostus projektiamme kohtaan ja erilaisuuden hyväksyminen. Ennakkotiedoilla voi olla vaikutusta yhteistyön sujuvuuteen. Koimme, ettemme kuuluneet täysin teatterin yhteisöön. Sama on nähtävissä myös kyselylomakkeen tuloksista. Kuitenkin projektissa alusta asti mukanaolo edisti yhteisöön kuuluvuuden tunnetta sekä omasta, että teatterin työryhmän puolesta.</p> <p>Opinnäytetyö on suunnattu viittomakielen tulkeille, viittomakielen tulkkiopiskelijoille, Kuopion kaupunginteatterille sekä muille aiheesta kiinnostuneille.</p>	
Asiasanat yhteisöllisyys, yhteistyö, viittomakieli, teatteri, havainnointi, oppimispäiväkirja	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Sign Language Interpretation

ABSTRACT

Author Taru Makkonen & Mira Tirkkonen	Number of Pages 41 and 3 appendixes
Title Interpreter in a Theatre Community	
Supervisor Tytti Koslonen	
Subscriber and/or Mentor Kuopio City Theatre, Terhi Mönkkönen	
Abstract <p>The aim of thesis was to find out if we belong to theatre community during our project. Our project was to interpret a play. The play is called <i>Kun kyyhkyset katosivat</i>. We carried out our project in cooperation with Kuopio City Theatre. Our mission was to explore cooperation with the theatre. In addition we wanted to find out what improves and what impairs cooperation.</p> <p>This thesis is functional. The research method was participant observation, learning diary and inquiry. Cooperation with Kuopio City Theatre continued from February 2015 to February 2016. We wrote learning diary about cooperation during the whole project. We observed cooperation with theatre through electric communication and in play rehearsals. The purpose of the inquiry form was to get opinions from the team of the play. We wanted to know how they feel about cooperation and communality with us. The inquiry form was sent to the team of the play in February 2016. In inquiry form there were open questions, multiple choice questions, and one question based on scales. The inquiry form was sent to 19 people and we received 10 answers. That is why our results can be generalized.</p> <p>Cooperation was mostly fluent. Attitudes, interest towards our project and approval of dissimilarity affected cooperation. Foreknowledge may affect cooperation too. We did not feel like we fully belonged to theatre community. Inquiry showed the same result. However, the results and our observation show that cooperation was fluent and we belonged more or less to the theatre community.</p> <p>This thesis is aimed for sign language interpreters, sign language interpretation students, Kuopio City Theatre and for anyone interested in the subject.</p>	
Keywords communality, cooperation, sign language, theatre, observation, learning diary	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
3 YHTEISÖLLISYYS	9
4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	13
4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	16
4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi	17
5 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	22
5.1 Ennakkotieto	22
5.2 Tulkkiopiskelijoiden läsnäolo	25
5.3 Yhteistyö	26
5.4 Yhteisö	29
5.5 Yhteistyöhön vaikuttavat tekijät	31
LÄHTEET	39
LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Yhteisöllisyyttä on yleensä käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyömuotoja (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11). Toteutimme yhteistyössä tilaajamme Kuopion kaupunginteatterin kanssa teatteritulkkauksen ja tutkimme samanaikaisesti yhteistyötämme ja yhteisöllisyyttä heidän kanssaan. Teatteritulkkauksesta on tehty opinnäytetöitä, joissa on tutkittu muun muassa tulkkausta kuoron katsojan sekä valmistautumisen näkökulmasta. Yhteistyötä tulkkien ja teatterin välillä ei ole tutkittu. Kuitenkin tulkit toimivat päivittäin erilaisissa yhteisöissä, kuten opiskelutulkkeina kouluissa, sosiaalipalvelujen piirissä, työpaikoilla, sairaaloissa sekä mielenterveys- ja lakiasioiden parissa (Napier & McKee & Goswell 2006, 102). Näin ollen työmme aihe on tärkeä ja siitä voi olla hyötyä muissakin kuin teatterin yhteisössä työskenteleville tulkeille.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää koemme tulkkiopiskelijoina kuuluvamme teatterin yhteisöön tehdessämme teatteritulkkausprojektia. Lisäksi tavoitteenamme oli selvittää yhteistyön sujuvuutta teatterin työryhmän kanssa sekä kokevatko he meidät osaksi teatterin yhteisöä. Työssämme viittaamme termillä teatterin työryhmä henkilöihin, joiden kanssa työskentelimme projektin aikana. Työryhmään kuuluivat teatterinjohtaja, hallintopäällikkö, käyttöpäällikkö, tuotantosuunnittelija sekä hänen sijaisensa, tiedottaja, myyntineuvottelija, näyttelijät, näyttämömies-puuseppä, tuotantojärjestäjä, kuiskaaja, valaistusmestari ja äänimestari.

Työmme toiminnallisessa osuudessa tulkkasimme *Kun kyyhkysen katosivat* – näytelmän 2.2.2016 ja 20.2.2016. Havainnoimme yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä projektin ajan kevästä 2015 kevääseen 2016. Pitkäaikainen projekti ja pitkät näytelmäharjoitukset mahdollistivat kattavan havainnoinnin yhteistyöstä ja yhteisöllisyydestä. Kirjallisessa osuudessa vastaamme tutkimuskysymyksiimme teatteritulkkausprojektin aikana tehtyjen havaintojen, oppimispäiväkirjan ja kyselyn pohjalta. Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten tulkkiopiskelijat sekä teatterin yhteisö vaikuttavat osaltaan yhteistyön sujuvuuteen?

2. Miten tulkkioiskelijat ja teatteri kokevat tulkkioiskelijoiden kuulu-
vuuden teatterin yhteisöön?

Tutkimuskysymyksemme syntyivät halusta selvittää ovatko tulkit osa yhteisöä toimi-
essaan tulkkina jossain yhteisössä pidemmän aikaa. Opinnäytetyömme perustuu
omaan kokemukseemme teatterin yhteisössä työskentelystä ja kyselyn tuloksiin. Tut-
kimusmenetelminä olivat toiminnallisuus, osallistuva havainnointi, oppimispäiväkirja
sekä kysely, jonka lähetimme teatterin työryhmälle. Kyselyn tarkoituksena oli saada
teatterin työryhmän mielipiteitä yhteistyöstä sekä yhteisöllisyydestä kanssamme. Kir-
joitimme kirjallisen osuuden pääosin yhdessä, mutta jaoimme myös omat vastuualu-
eet. Taru Makkonen vastasi luvuista 3, 4 ja 4.1, Mira Tirkkonen 2 ja 4.2.

Aiemmissa teatteritulkausta käsittelevissä opinnäytetöissä muun muassa Elisa
Haapajoki tutkii opinnäytetyössään *Baal: teatteritulkauskaukseen viittomakielisen kuuron kat-
sojan silmin*, mitkä seikat vaikuttavat teatteritulkauskaukseen häiritsevästi ja mitkä asiat
tekevät siitä sujuvaa viittomakielisen kuuron katsojan näkökulmasta. Heidi Rajaniemi
ja Liisa Mala tutkivat opinnäytetyössään *Paperittomat – Valmistautuminen suomalai-
selle viittomakielelle tulkattuun näytelmään*, kuinka valmistautua tulkaamaan näy-
telmä sekä kuinka valmistautua tulkaamaan siinä olevat metaforat, idiomit ja vieras-
kieliset vuorosanat.

Opinnäytetyössämme käytämme tietoperustana teatteria, yhteisöllisyyttä ja yhteistyö-
tä käsitteleviä teoksia. Luvussa 2 käsittelemme teatteria yleisesti sekä Kuopion kau-
punginteatteria. Luku 3 käsittelee yhteisöllisyyttä. Luvussa 4 käsittelemme toiminnal-
lisen opinnäytetyön toteutusta, tutkimuskysymyksiä ja -menetelmiä. Luvussa 5 analy-
soimme tuloksia havainnointien, oppimispäiväkirjan ja kyselyn pohjalta. Luku 6 sisäl-
tää opinnäytetyömme pohdinnan. Työ on suunnattu viittomakielen tulkeille, viittoma-
kielen tulkkioiskelijoille, Kuopion kaupunginteatterille sekä muille aiheesta kiinnos-
tuneille. Työstä on hyötyä tulkeille ja tulkkioiskelijoille, jotka tulevat työskentelemään
osana teatterin yhteisöä. Lisäksi työ auttaa Kuopion kaupunginteatteria kehittämään
yhteistyötä tulkkioiskelijoiden ja tulkkien kanssa.

2 TEATTERI

Teatteri voidaan määritellä kahden eri sanan kautta: teatteri ja draama. Tutkiessamme sanojen kreikkalaista alkuperää, huomaamme niiden merkityssisällön eroavan toisistaan. Kreikkalainen verbi theastai tarkoittaa verbiä ”katsoa”. Se on yhteydessä sanan theorian kanssa. Kreikkalainen sana theatron tarkoittaa kulttien katsojien paikkaa. Tämän tulkinnan mukaan teatteri tarkoittaa paikkaa, missä näyttelijät esiintyvät. Jerzy Grotowskin (1995) mukaan teatteri on sitä, mitä tapahtuu katsojan ja näyttelijän välillä. Teatteri on prosessi, suhde, johon katsojien on osallistuttava. (Östern 2001, 21.) Teatteri ja taide mukailevat yleensä ympäröivää maailmaa ja ajan henkeä. Yhteiskunnan taloudellinen tilanne, tekniikan kehitys, muoti ja yleiset kulttuuriset tavat ovat sen sijaan vaikuttaneet siihen, missä ja minkälaisessa ympäristössä teatteria tai esityksiä on tehty. (Teatterimuseo 2015.) Teatteri tähtää aina esityksen valmistamiseen ja teatteria tehdään siihen tarkoitukseen valitussa tilassa (Kasslin-Pottier 2012, 13).

Usein kutsumme teatteriksi vain näkyvää osaa, mutta taustalla toimii suurikoneisto, jonka jokainen osa on tärkeä ja välttämätön (Haikara 1984, 13). Alun perin teatterilla tarkoitettiin paikkaa ja erityistä aistihavainnon tapaa (Koski 2008, 15). Haikaran mukaan teatteri ei ole pelkästään esitys tai näytelmä vaan teatteria voidaan verrata elävään organismiin, joka muokkautuu jatkuvasti (Haikara 1984, 13). Nykyään sanalla ”teatteri” voidaankin viitata rakennukseen, toimintaan, instituutioon ja taidemuotoon (Koski 2008, 15). Teatterissa kävijä tai normaali lehdenlukija näkee tavallisesti mainittavan vain näyttelijän, tanssija, ohjaajan, koreografin, dramaturgin, kapellimestarin, ehkä lavastajan ja pukusuunnittelijan nimet. Teatterin henkilökuntaan kuuluu kuitenkin muitakin. (Haikara 1984, 20.)

1979 Helsingin Kaupunginteatteri koostui 95 päätoimisesta työntekijästä, johon kuului muun muassa: 22 näyttämö-, köysistö- ja konemiestä, 2 kuiskaajaa ja 5 ompelijaa. Heidän kaikkien työpanosta tarvitaan, ennen kuin saamme eteemme esityksen, jota teatterilta odotamme. (Haikara 1984, 20.)

Kuopion kaupunginteatteri on Itä-Suomen suurin ammattiteatteri, jonka toiminta perustuu teatteriesitysten tuottamiseen pääosin oman henkilökunnan voimin. Vakituista henkilökuntaa Kuopion kaupunginteatterilla on 73 henkilöä, jakautuen taiteelliseen, tekniseen ja hallinnolliseen henkilöstöön. Teatteri työllistää lisäksi vuosittain n. 50 määräaikaista työntekijää. (Kuopion kaupunginteatteri 2015.)

Taiteellinen henkilöstö Kuopion kaupunginteatterissa pitää sisällään ohjaajan, kapellimestarin, lavastajan, puvustajan ja näyttelijät. Tekniseen henkilöstöön kuuluu näyttämöhenkilökuntaa kuten esimerkiksi tuotantojärjestäjät ja kuiskaajat, valo- ja äänihenkilökuntaa kuten valaistusmestarit ja äänimestarin. Lavastamon henkilökuntaan kuuluvat muun muassa työnjohtaja, erikoispuusepät ja metallimies. Lisäksi tekniseen henkilöstöön kuuluvat puvustonhenkilökunta eli ompelijat, pukijat ja kampaajat. Hallinnollinen henkilökunta koostuu: tiedottajasta, myyntineuvottelijasta, hallintosihteeristä, toimistosihteeristä, lippukassanhoitajasta, myyntisihteeristä, aulaisännästä ja ovi-vahtimestarista. (Kuopion kaupunginteatteri 2015). Teatterin työyhteisö koostuu näin ollen monesta eri vaikuttajasta. Opinnäytetyöprojektin aikana toimimme yhteistyössä *Kun kyyhkyset katosivat* -näytelmän työryhmän kanssa johon kuuluivat teatterinjohtaja, hallintopäällikkö, käyttöpäällikkö, tuotantosuunnittelija sekä hänen sijaisensa, tiedottaja, myyntineuvottelija, näyttelijät, näyttämömies-puuseppä, tuotantojärjestäjä, kuiskaaja, valaistusmestari ja äänimestari.

3 YHTEISÖLLISYYS

Yhteisöllisyyttä on yleensä käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyömuotoja. Yhteisöllisyyden puute vaikuttaa sanomattomina sanoina ja tekemättöminä tekoina. Yhteisöllisyyden määritelmää ei ole kuitenkaan yksituumaisesti ratkaistu (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11). Me käsittelemme opinnäytetyössämme yhteisöllisyyttä Kuopion kaupunginteatterin *Kun kyyhkyset katosivat* – näytelmän työryhmän sekä meidän välillä. Pohdimme, kuuluimmeko teatterin yhteisöön esimerkiksi näytelmäharjoituksissa sekä tauoilla. Oman kokemuksemme pohjaamme oppimispäiväkirjaan sekä havainnointiin ja teatterin työryhmän mielipiteen kyselylomakkeesta saatuihin tuloksiin.

Yhteisöllisyydessä on tärkeää, että jaetaan samat arvot (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14). Yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila vaan se on jatkuvassa muutoksessa (mt., 30). Sen tila vaihtelee työyhteisöjen välillä sekä saman työyhteisön sisällä ajallisesti eikä sen tarvitse olla aina myönteisyyden huipulla (mt., 52). Teatterin kanssa yhteistyössä huomasimme saman. Yhteistyö sujui välillä todella hyvin ja välillä siinä olisi ollut parantamisen varaa. Ihmiset kaipaavat yhteisöllisyyttä, joka koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta (mt., 11). Koemme itsekkin, että vuorovaikutus on tärkeä osa yhteisöllisyyttä ja vaikuttaa myös yhteistyön sujuvuuteen. Yhteisöllisyyden katsotaan tukevan ihmisten kanssakäymistä, toisista välittämistä, terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta myös työelämässä (mt., 12). Yhteisöllisyyden syntyminen on kuitenkin epävarmaa, sillä ihmisillä on erilaiset käsitykset siitä mitä he odottavat toisiltaan (Kopakkala 2011, 32). Työskentelimme teatterin työryhmäläisten kanssa esimerkiksi näytelmäharjoituksissa, hoitaessamme markkinointiasioita ja valaistusta sekä viestiessämme sähköisesti. Monia erilaisia asioita hoitaessa ilmenee myös erilaisia odotuksia eri tahoilta, jotka vaikuttavat yhteistyön sujuvuuteen ja yhteisöllisyyden tunteeseen. Odotimme muun muassa, että saamme käsikirjoituksen päivitykset teatterilta, mutta he odottivat meidän hoitavan asian itse.

Sana yhteisö on suomen kielessä alun perin johdettu sanasta yhdistää. Tieteellinen keskustelu yhteisöistä ja yhteisöllisyydestä käynnistyi jo 1800-luvulla. (Paasivaara &

Nikkilä 2010, 9.) Yhteisö määrittää tietynlaisia pelisääntöjä ja normeja samalla kun yksilö vaikuttaa yhteisön toimivuuteen omilla valinnoillaan (mt., 12). Yhteisöt ovat keskenään samanlaisessa tilanteessa olevien henkilöiden vapaaehtoisesti muodostamia. Sairaalan potilaita tai yrityksen työntekijöitä ei voi pakottaa yhteisöksi. Niinpä esimerkiksi samassa työpaikassa työskentelevät eivät välttämättä muodosta työyhteisöä. (Kopakkala 2011, 31-32.) Renshaw (2002) arvioi, että kaikki toiminnallisesti aktiiviset ja kokemuksellisesti vahvat yhteisöt eivät tuota jäsenilleen hyvinvointia vaan yhteisö voi olla myös vahingollinen (Paasivaara & Nikkinen 2010, 11).

Kaikille yhteisöille ominaisia piirteitä ovat Steve Brintin (2001) mukaan seuraavat: sosiaaliset siteet ovat tiiviitä ja vaativia, yhteisöllisyydellä on vakiintunut ja hyväksytty asema jäseniensä arjessa, yhteisö suorittaa rituaalisia tapahtumia, ryhmän koko on melko pieni, jäsenet kokevat olevansa jossakin suhteessa samanlaisia ja uskomus- ja moraalinen järjestys on jaettu (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9). Projektimme aikana koimme, että teatterin työryhmäläisten väliset siteet olivat jo valmiiksi muodostuneet tiiviiksi ja he jakavat samat arvot. Koemme, että tällaiseen yhteisöön on vaikea sulautua mukaan, sillä teatteri sekä sen työryhmä on meille entuudestaan vieras ja työskentelemme heidän kanssaan vain hetken.

Työyhteisöllä tarkoitetaan yleisesti työpaikan henkilöiden muodostamaa kokonaisuutta (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12). Työyhteisöksi voitaisiin määritellä kaikki ne, jotka työskentelevät jonkin tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tai saman perustehtävän toteuttamiseksi. Työyhteisö tekee rajattua osaa organisaation perustehtävästä. Lindströmin (1994) mukaan työyhteisöt voivat olla pysyviä tai projektiluontoisesti toimivia työryhmiä tai tiimejä. (Lindström & Leppänen 2002, 38.)

Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila. Yhteisöllisyys työelämässä ja sen edistäminen osana työhyvinvointia on ennen muuta arkista, työhön kiinteästi liittyvää toimintaa. Se on tunnetila, joka pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen. Yhteisöllisyyden kokemusta voidaan myös kuvata kiinnostuksen avulla. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12-13.) Mitä paremmin ihmisten väliset suhteet toimivat ja mitä vilkkaampaa ja esteettömämpää vuorovaikutus työyhteisössä on, sitä paremmat edellytykset on myös tiedon välittymiselle organisaation ja työyhteisön eri osiin. Viestintä eli tiedonkulkua on avainasia onnistuneen työyhteisön toiminnassa. Työyhteisö on pitkälti sel-

laista millaista sen viestintä on. (Mt., 90.)

Ongelmatonta työyhteisöä ei ole olemassa vaan erilaiset ongelmat ovat jokaisen työyhteisön arkipäivää (Paasivaara & Nikkilä 2010, 118). Niin on hyvä olla, sillä muuten pitkästyisimme ja ryhmän kehitys pysähtyisi. Ryhmän voima on erilaisten mielenkohtaamisessa. Ristiriitoja tulisi pyrkiä selvittämään yhteisvastuullisesti mahdollisimman varhain. (Kopakkala 2011, 201.) Hankalissa tilanteissa on hyvä arvioida kenen mukanaolo on tarkoituksenmukaista ristiriidan selvittelyssä, tuoda esille kaikkien osapuolten näkemykset, täsmentää ongelmakohta: mikä on ydinasia kunkin mielestä, pyrkiä rauhalliseen, neuvottelevaan ilmapiiriin ja pysyä asialinjalla ja etsiä yhdessä ratkaisuvaihtoehtoja ongelmalle ja päättää yhdessä, mikä vaihtoehto otetaan käyttöön (Paasivaara & Nikkilä 2010, 119).

Työilmapiirin raikkautta turvaa tunteiden käsittely (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138). Lisäksi työn tulisi olla hauskaa, jotta se innostaisi optimaalisesti tekijäänsä (mt., 139). Huomasimme hauskuuden merkityksen harjoituksissa, sillä kun näyttelijät vitsailivat muun muassa henkilöiden viittomanimistä, oli tunnelma rennompaa ja tunsimme kuuluvamme teatterin yhteisöön enemmän. Paasivaara ja Nikkilä (2010) toteavat, että on olemassa repiviä sekä rakentavia ristiriitoja. Työyhteisö voi kehittyä kun keskustellaan avoimesti muutoksen vaihtoehtoista ja niiden seurauksista. Ristiriitoja ei tule yrittää välttää vaan ratkaisevaa on ristiriitojen luonne ja ilmeneminen työn arjessa. Repivät ristiriidat ovat emotionaalisia ja heikentävät kykyä ottaa asioihin etäisyyttä. Rakentavat ristiriidat ovat sävyllään myönteisiä. (Mt., 124.)

Bruce Tuckman (1965) on jakanut ryhmän kehityksen eri vaiheisiin. Muodostusvaiheeseen (forming), kuohuntavaiheeseen (storming), sopimisvaiheeseen (norming), hyvin toimivan ryhmän vaiheeseen (performing) ja ryhmän lopettamiseen (adjourning) (Kopakkala 2011, 48-51). Useimmiten ryhmän kehitys ei etene suoraviivaisesti, mutta malli on käyttökelpoinen väline (mt., 59) ja kyseinen malli on kehittynyt ryhmän kehittymisen arvioinnin perustaksi (mt., 51).

Ryhmän kehitykselle välttämättömiä edellytyksiä ovat vuorovaikutus, jatkuvuus, yhteinen tehtävä ja kohtuullisesti toteutuva työnjako (Kopakkala 2011, 190). Olemme samaa mieltä, että vuorovaikutus sekä yhteinen tehtävä ovat edellytyksiä ryhmän

kehitykselle. Koemme, ettei meillä ollut varsinaista yhteistä tehtävää, sillä teatterin työryhmän tehtävänä oli toteuttaa näytelmä lavasteineen ja puvustuksineen, mutta meidän tehtävämme oli toteuttaa onnistunut tulkkaus. Uskomme myös, että jatkuvuus vaikuttaa yhteisöllisyyden tunteeseen positiivisesti. Me olimme teatterilla vain hetken verrattuna siihen, kuinka pitkään teatterin työryhmä on ollut yhteistyössä keskenään. Koemme, että ryhmä kehittyi joulukuun 2015 sekä helmikuun 2016 välisenä aikana, sillä loppua kohden aloimme olemaan enemmän vuorovaikutuksessa teatterin työryhmän kanssa ja kävimme harjoituksissa useammin. Menestyäkseen tiimi tarvitsee myös yhteisen tavoitteen, selkeän toimintasuunnitelman, keskinäisen rooli- ja joustavaa toiminnan säätämistä tilanteen mukaan (mt., 205). Havaitimme erilaisia asioita, kuten sijoittumista sopiessamme, että joustavuus on todella tärkeää molemmien puolin. Jos asiasta ollaan eri mieltä, tulee molempien osa puolien joustaa, jotta löydetään ratkaisu, joka miellyttää kaikkia.

4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, kuinka tulkkiopiskelijoina koemme osallisuuden teatterin yhteisöön tehdessämme teatteritulkkkausprojektia. Lisäksi tavoitteenamme oli selvittää kuinka teatterin työryhmä kokee yhteistyön meidän kanssamme, mitkä asiat siihen vaikuttavat sekä kokevatko he meidät osaksi teatterin yhteisöä. Näytelmän *Kun kyyhkyset katosivat*, tulkkaminen oli opinnäytetyömme toiminnallinen osuus. Kirjallisessa osiossa pohdimme yhteistyötä, sen sujuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä, yhteisöllisyyttä sekä yhteisöön kuuluvuuden tunnetta teatterin yhteisössä. Pohjaamme pohdintamme omiin kokemuksiimme oppimispäiväkirjamme pohjalta sekä kyselylomakkeesta saatuihin vastauksiin.

Opiskelimme ensimmäistä vuotta tulkeiksi, kun silloiset neljännen vuosikurssin opiskelijat toteuttivat teatteritulkkauksen osana omaa opinnäytetyötänsä. Kävimme katsomassa näytelmän ja olimme todella vaikuttuneita. Molemmille syntyi intohimo teatteritulkkaukseen. Kolmannella vuosikurssilla opiskellessamme opinnäytetyö tuli ajankohtaiseksi. Syksyllä 2014 suunnittelimme tekevämmme yhteisen toiminnallisen opinnäytetyön, jonka produkti olisi teatteritulkkkaus. Otimme yhteyttä Kuopion kaupunginteatteriin keväällä 2015. Teatteri lähti tilaajaksemme ja aiheeksi muotoutui *Tulkki osana teatterin yhteisöä*. Aiemmissä opinnäytetöissä on keskitytty kuvaamaan tulkkauksratkaisuja tai esimerkiksi valmistautumista tulkkaukseen (ks. Mala & Rajaniemi 2013), joten on tärkeää pohtia teatteritulkkkausta myös muista näkökulmista. Tätä kautta valitsimme aiheeksemme yhteistyön ja yhteisöllisyyden. Meitä kiinnosti yhteistyö sekä yhteisöllisyys aiheena jo ennen projektin käynnistymistä, mutta sen aikana aihevalinta varmistui.

Kävimme ensimmäisen kerran teatterilla tapaamisessa maaliskuussa 2015. Tapa-simme silloin teatterinjohtajan ja keskustelimme hänen kanssaan, minkä näytelmän tulemme tulkkamaan. Vaihtoehtoina meillä olivat pienimuotoinen lastennäytelmä sekä *Kun kyyhkyset katosivat*. Heti ensimmäisestä tapaamisesta jäi hyvä mieli, sillä tuntui, että teatterin puolelta ollaan innolla mukana projektissa. Päätimme tapaami-sen jälkeen, että valitsimme tulkattavaksi näytelmäksi *Kun kyyhkyset katosivat* ja ilmoitimme valinnastamme teatterinjohtajalle. Valinta tuki hyvin myös aihevalintaam-

me, sillä harjoitukset olivat pitkiä ja projekti kesti pidemmän aikaa, joten pääsimme paremmin havainnoimaan yhteisöllisyyttä teatterilla. Kävimme toukokuussa 2015 kaksi kertaa tapaamisessa teatterilla, joista myöhemmällä kerralla pidettiin tilaajapalaveri, jolloin myös yhteistyösopimukset allekirjoitettiin. Tapaamiset sujuivat hyvin ja meistä tuntui, että projekti etenee hyvässä yhteishengessä. Kesällä projektin työstimisessä oli tauko, sillä näytelmään ei ollut vielä käsikirjoitusta saatavilla, jonka pohjalta olisi voinut alkaa harjoittelemaan. Yhteyshenkilömme vaihtui kesän aikana, mutta meitä informoitiin asiasta jo hyvissä ajoin keväällä ja yhteyshenkilön vaihtuminen sujui hienosti. Syksyllä otimme yhteyttä uuteen yhteyshenkilöömme, jonka kanssa jatkoimme yhteistyötä.

Elokuussa 2015 sovimme tulkattavien näytöksien päivämäärät. Teatterilta saimme ehdotuksen, että päivämäärät olisivat 2.2.2016 sekä 27.2.2016. Aiemmin olimme keskustelleet, että näytökset tulisivat olemaan helmikuussa ja toivoimme, ettei niiden välille muodostuisi useamman viikon taukoa. Mielestämme 27.2. olisi ollut liian myöhäinen ajankohta, joten ehdotimme toisen tulkattavan näytöksen päivämääräksi 20.2.2016. Ehdotus sopi teatterille ja tulkattut näytökset sovittiin toteutettaviksi 2.2.2016 ja 20.2.2016.

23.11.2015 oli ensimmäiset lukuharjoitukset, jolloin saimme käsikirjoitukset ja kuulin ensimmäistä kertaa näytelmän kulun. Samalla tapasimme myös näytelmän ohjaajan sekä näyttelijät. Lukuharjoitusten jälkeen kävimme tapaamassa myös puvustaja-lavastajaa, jonka kanssa keskustelimme alustavasti meidän pukeutumisesitamme tulkattaviin näytöksiin. Ennen ensimmäisiä lukuharjoituksia yhteistyön havainnointimme pohjautuu lähinnä sähköiseen viestintään. Hoidimme sähköpostin välityksellä muun muassa meidän sijoittumiseemme näytöksissä sekä viittomakielisille asiakkaille mainostamiseen liittyviä asioita. Sijoittumiseen liittyen kävimme monet keskustelut eri ihmisten kanssa. Gebronin (2000) mukaan tulkit sijoittuvat yleensä näyttämön jompaankumpaan reunaan lavalle tai sen eteen korokkeelle (Gebron 2000, 20). Lavalle emme päässeet tulkkaamaan ja vaihtoehtona oli tulkata viidennen ja kuudennen penkkirivin välissä pyörätuolipaikoilla. Lopulta saimme kuitenkin sovittua, että tulkkaamme lavan edessä matalan korokkeen päällä.

Kävimme marras- joulukuussa 2015 vain muutaman kerran harjoituksissa, joten sil-

loin emme vielä päässeet kovin hyvin teatterin yhteisöön mukaan. Pääsääntöisesti osallistuimme harjoituksiin kahdestaan, mutta muutaman kerran kävimme harjoituksissa myös yksin. Steve Brintin (2001) mukaan yhteisöille tyypillisiin ominaisuuksiin kuuluu tiiviit sosiaaliset siteet (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9). Meidän sekä teatterin työryhmän välille tiiviitä siteitä ei ehtinyt muodostua vielä loppuvuoden 2015 puolella, koska kävimme niin harvoin harjoituksissa. Näyttelijät alkoivat jutella ja kysellä meiltä asioita enemmän alkuvuoden 2016 puolella. He kyselivät asioita liittyen tulkkaukseen, tulkkausratkaisuihin sekä viittomanimien keksimiseen. Yhteisöllisyyden syntyminen on kuitenkin epävarmaa, sillä ihmisillä on erilaiset käsitykset siitä mitä he odottavat toisiltaan (Kopakkala 2011, 32). Olemme samaa mieltä Paasivaaran ja Kopakkalan ajatuksista. Yhteistyöhön teatterilla saattoi vaikuttaa se, että teatterin väellä on erilaiset arvot kuin meillä ja he odottivat meiltä myötäilevämpää asennetta. Me taas odotimme, että saamme itse vaikuttaa asioihin enemmän.

Vuoden 2015 loppupuolella käänsimme käsikirjoitusta ja harjoittelimme siltä pohjalta tulkkamaan näytelmää itsenäisesti. Tammikuussa 2016 kävimme harjoituksissa intensiivisesti useamman kerran viikossa, jolloin huomasimme, että yhteisöön kuulumisen tunne parani ja pääsimme havainnoimaan yhteisöllisyyttä kunnolla. Joulukuussa 2015 kävimme harjoituksissa muutaman kerran, joista myös pari kertaa jompikumpi oli yksin harjoituksissa. 2016 vuoden puolella kävimme kaikissa harjoituksissa yhdessä. Yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila vaan se on jatkuvassa muutoksessa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 30). Sen tila vaihtelee työyhteisöjen välillä sekä saman työyhteisön sisällä ajallisesti eikä sen tarvitse olla aina myönteisyyden huipulla (mt., 52).

Harjoituksissa tulkkasimme katsomossa istuen, mutta ensi-ilta viikolla istuimme katsomon perällä tulkkamassa. Lavan eteen emme päässeet harjoittelemaan kertakaan ennen ensimmäistä tulkattua näytöstä. Mielestämme ei olisi ollut vaikeaa järjestää niin, että olisimme päässeet kokeilemaan joissain harjoituksissa tulkkamista tulevilla tulkkauspaikalla, mutta meille vastattiin, että se tuskin onnistuu. Emme lähteneet vaatimaan asiaa enempää ja tyydyimme harjoittelemaan yleisössä. Tulkkasimme korokkeen päällä tulkatuissa näytöksissä. Korokettakaan emme päässeet kokeilemaan ennen tulkattuja näytöksiä, joten jännitimme onko se sopivan korkuinen ja levyinen. Koroketta emme voineet kokeilla etukäteen, koska se olisi vaatinut ensim-

mäisen penkkirivin muutaman penkin irrottamista.

Näytelmän ensimmäinen läpimeno kuvattiin tammikuussa 2016, jonka pohjalta meidän oli helppo harjoitella kotona näytelmää. Läpimeno tarkoittaa, että näytelmä käydään läpi kokonaan alusta loppuun saakka tai siitä käydään läpi useampia kohtauksia (Gebron 2000, 44). Näytelmä muuttui melko paljon ennen ensi-iltaa, jolloin se videoitiin vielä uudelleen, jotta pääsimme harjoittelemaan mahdollisimman hyvin itsenäisesti, kun yhteisiä harjoituksia teatterilla ei enää ollut. Tulkkasimme kaksi näytöstä, jotka molemmat olivat helmikuussa 2016. Helmikuussa lähetimme myös kyselylomakkeen työryhmäläisille, jotka olivat työskennelleet kanssamme projektin aikana.

4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tavoitteena oli toteuttaa teatteritulkkkausprojekti yhteistyössä Kuopion kaupunginteatterin kanssa. Halusimme selvittää kuinka yhteistyö teatterin kanssa sujuu ja mitkä tekijät vaikuttavat yhteistyön sujuvuuteen. Lisäksi selvitimme meidän tulkkien kuuluvuutta teatterin yhteisöön sekä oman, että teatterin työryhmän mielipiteen huomioiden.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Miten tulkkiopiskelijat sekä teatterin yhteisö vaikuttavat osaltaan yhteistyön sujuvuuteen?
2. Miten tulkkiopiskelijat ja teatteri kokevat tulkkiopiskelijoiden kuuluvuuden teatterin yhteisöön?

Vastaamme ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme tekemämme kyselylomakkeen, havainnointimme sekä oppimispäiväkirjamme pohjalta. Toiseen tutkimuskysymykseemme vastaamme oman havainnointimme sekä oppimispäiväkirjan pohjalta. Opinnäytetyömme projektin aikana huomasimme, että yhteistyö vaatii paljon erilaisien asioiden hoitamista ja sopimista. Hoidimme osan asioista sähköpostilla viestitel-

len ja osan paikan päällä teatterilla. Vuoden 2015 puolella hoidimme asioita enemmän sähköpostitse, sillä emme käyneet montaa kertaa teatterilla paikan päällä. Lisäksi syynä oli se, että tavoittelemamme henkilöt eivät olleet aina paikalla teatterilla ollessamme tai olivat esimerkiksi kokouksessa. Tämän vuoksi tuntui, että asiat on helpompi hoitaa sähköpostilla. Osa asioista oli kuitenkin pakko hoitaa paikan päällä, kuten valaistuksen testaaminen.

Ongelmatonta työyhteisöä ei ole olemassa vaan erilaiset ongelmat ovat jokaisen työyhteisön arkipäivää (Paasivaara & Nikkilä 2010, 118). Projektin aikana meillä oli oma erillinen tehtävämme tulkata näytelmä, mutta teatterin työryhmän tehtävänä oli toteuttaa onnistunut näytelmä tulkkauksesta riippumatta. Ryhmän kehitykselle välttämättömiä edellytyksiä ovat vuorovaikutus, jatkuvuus, yhteinen tehtävä ja kohtuullisesti toteutuva työnjako (Kopakkala 2011, 190). Meidän tilanteessamme vuorovaikutus oli melko vähäistä ja projekti oli melko lyhyt siihen nähden kuinka hyvin teatterin työryhmä tunsi toisensa jo entuudestaan. Sellaiseen porukkaan olisi hyvin vaikea sulautua täysin mukaan. Etenkin kun kyseessä on tulkkaus, ei näyttelemisen.

4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellinen selvitys kuuluu tuotteen toteutustapaan (Vilkkä 2003, 56). Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämän kehittämistyö, joka tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan kehittämistä, ohjeistamista, järjestämistä tai järjeistämistä (Lumme & Leinonen & Leino & Falenius & Sundqvist 2006). Vastaukset tutkimuskysymyksiin saadaan produktin kautta. Työelämästä saatu opinnäytetyöaihe tukee ammatillista kasvua ja lisäksi toimeksiantetun opinnäytetyön etu on myös siinä, että pääsee peilaamaan omia tietoja ja taitoja (Vilkkä 2003, 17). Toiminnallinen opinnäytetyö tehdään toteutustapojen laajuuden ja monitasoisuuden vuoksi usein parityönä (mt., 55). Teatteritulkkauksen valmistelu on laaja ja monitasoinen prosessi, joten se olisi ollut mahdotonta tehdä yksin. Näin ollen päädyimme tekemään toiminnallisen osuuden yhdessä. Lisäksi molemmat halusimme keskittyä kirjallisessa osuudessa yhteistyöhön ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Päätimme tehdä myös yhteisen kirjallisen osuuden. Toteutimme opinnäytetyömme

toiminnallisen osuuden yhteistyössä työemme tilaajan Kuopion kaupunginteatterin kanssa ja saimme vastauksemme tutkimuskysymyksiimme toiminnallisen osuuden aikana havainnoimalla, sekä sen jälkeen kyselylomakkeen avulla.

Opinnäytetyössämme käytimme neljää tutkimusmenetelmää. Yksi tutkimusmenetelmistämme oli toiminnallisuus. Meillä molemmilla oli kiinnostus toteuttaa toiminnallinen opinnäytetyö ja saada vastaukset tutkimuskysymyksiin kokemusten ja toiminnan kautta. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy toiminnallisuus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin (Vilka 2003, 9). Tiedonkäsitys, joka on syntynyt toiminnallisuuden kautta, on tärkeää yhä useammilla aloilla, erityisesti siellä, missä taidot, käytännöllisyys ja sovellettavuus on nostettu keskeisiksi (mt., 7). Näin ollen toiminnallisuus opinnäytetyössämme on edistänyt ammatillista kasvuamme. Vaikka opinnäytetyömme pohjautui toiminnallisuuteen, ei se ollut päätutkimusmenetelmämme.

Päätutkimusmenetelmänä käytimme osallistuvaa havainnointia. Osallistuvalla havainnoinnilla tarkoitetaan, että havainnoija osallistuu tutkimansa ryhmän toimintaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 209). Tavoitteenamme oli havainnoinnin kautta saada vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Teimme havainnoiteja teatterin harjoituksissa, neuvotteluissa ja sähköisessä viestinnässä. Tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus on kaksisuuntaista dialogia, jossa heijastetaan ja heijastutaan tutkimuksen prosessissa, jonka lisäksi yhteisö kokonaisuutena sosiaalisine ja kulttuurisine piirteineen voi olla havainnoinnin kohteena (Grönfors 2007, 151). Opinnäytetyössämme havainnoimme meitä tulkkioipiskelijoita ja teatterin yhteisöä sekä meidän välistä yhteistyötämme ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Vilkan (2005) mukaan osallistuvassa havainnoinnissa tutkijalla on rooli, jonka avulla hän tekee havaintoja tutkimastaan ilmiöstä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Hän siis osallistuu sekä ihmisenä että tutkijana tutkittavan yhteisön arkielämään. (Vilka 2005, 120.) Opinnäytetyössämme havainnoimme itseämme osallistumalla teatterin harjoituksiin ja tarkastelemalla omaa toimintaa ja tuntemuksia tutkimustilanteessa. Havainnointitietoa on mahdollista yhdistää onnistuneesti myös muulla tavoin kerättyyn aineistoon (mt., 155). Käytimme havainnoinnin tueksi tutkimusmenetelmänä myös kyselyä.

Valitsimme haastattelun sijasta kyselyn, koska halusimme saada teatterin työryhmältä mahdollisimman totuuden mukaiset vastaukset kysymyksiimme. Ollessamme mu-

kana teatterin projektissa työryhmän kanssa, rehellisten vastausten saaminen haastattelulla ei olisi välttämättä toteutunut. Tavallisimmin kyselytutkimuksen aineistoa pidetään pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina (Hirsjärvi ym. 2008, 191), mutta mielestämme kyselytutkimus toimi hyvin opinnäytetyössämme havainnoinnin tukena ja antoi meille kattavammin tietoa aiheesta. Halusimmekin tutkimusmenetelmiä yhdistelemällä varmistaa, että tutkimustuloksemme ovat mahdollisimman luotettavia.

Kyselylomaketta tehtäessä kannattaa miettiä sen pituutta suhteutettuna vastaajiin (Valli 2007, 106). Laadimme pienimuotoisen kyselylomakkeen teatterin työntekijöille (ks. liite 1), koska päätutkimusmenetelmänämme toimi osallistuva havainnointi. Aloitimme kyselylomakkeen työstön 2.12.2015 Webropol – ohjelmalla. Meillä oli aiemmin koulutuksessa ohjeistettu Webropol – ohjelman käyttöä, joten valitsimme ohjelman, koska se oli meille ennestään tuttu. Lisäksi ohjelma soveltui hyvin kyselylomakkeellemme ja saimme työstettyä sillä toimivan lomakkeen.

Kysymyksiä voidaan muotoilla monella tavalla, mutta Hirsjärven (2008) mukaan yleisemmin käytetyt muodot ovat: avoimet kysymykset, monivalintakysymykset ja skaaloihin perustuvat kysymystyypit (Hirsjärvi ym. 2008, 193-195). Käytimme kyselylomakkeessamme kaikkia kysymysmuotoja (ks. liite 1). Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on todella mielessään (mt., 196). Halusimmekin avoimilla kysymyksillä tietää, millaista ennakkotietoa teatterin työryhmällä oli (ks. liite 1, kysymykset 2 ja 3) ja kuinka he kokivat yhteistyön meidän kanssamme (ks. liite 1, kysymys 8). Avointen kysymysten avulla vastaaja pystyi ilmaisemaan itseään omin sanoin ja saimme tietää vastaajien tietämyksen aihepiireistä (ks. liite 1, kysymys 2). Monivalintatyypiset kysymykset kahlitsevat vastaajan valmiiksi rakennettuihin vaihtoehtoihin (mt., 196). Valmiiksi rakennettujen vaihtoehtojen avulla saimme vastaukset haluamiimme kysymyksiin ja sitä kautta vastauksen tutkimuskysymykseemme. Lisäksi halusimme selvittää tutkimuskysymyksemme pohjalta millä tavalla eri tekijät vaikuttavat yhteistyöhön ja siksi valitsimme skaaloihin perustuvan kysymystyypin (ks. liite 1, kysymys 7).

Kysymyksiä muotoiltaessa kannattaa olla maltillinen. On hyvä määritellä ensin, mitä tietoa tarvitaan ja mitä ei. Jokaisen kysymyksen kohdalla on hyvä kysyä, mitä juuri

tällä kysymyksellä mitataan ja onko se tutkimusongelman ratkaisemiseksi olennainen kysymys. (Vilkka 2005, 87.) Kysymyslomaketta laatiessa meillä meni eniten aikaa miettiessä mitä kysyisimme ja kuinka kysymys tulisi asetella, jotta se olisi ymmärrettävä ja toimiva. Kyselylomake tulee aina testata ennen varsinaista mittausta ja onnistunut testaus edellyttää, että testajat kykenevät perustelemaan antamiaan kommentteja, joten testajat kannattaakin valita harkiten (mt., 88-89). Teatterin työryhmä oli kohderyhmämme, mutta emme kuitenkaan halunneet testauttaa kyselylomaketta etukäteen heillä, koska se olisi voinut vaikuttaa tutkimustuloksiimme myöhemmin. Kysymykset (ks. liite 1) liittyivät vahvasti yhteisöllisyyden tunteeseen, yhteistyöhön ja sen sujuvuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Jos olisimme lähettäneet kyselylomakkeen kesken projektin, olisi teatterin työryhmä voinut muuttaa toimintaansa ja näin ollen tulokset olisivat voineen vääristyä. Päätimme testata kyselylomakettamme viittomakielialan asiantuntijalla, jolta saimme monipuolista palautetta liittyen kysymyksien aiheeseen, muotoiluun sekä yleisesti kyselylomakkeen ohjeistukseen. Muokkasimme lomakettamme saatujen palautteiden pohjalta ymmärrettävämpään muotoon ja palvelemaan paremmin työtämme.

Lähetimme saatekirjeen ja kyselylomakkeen sähköisen linkin Kuopion kaupunginteatterin *Kun kyyhkyset katosivat* -näytelmän projektin työryhmälle sähköpostitse 9.2.2016. Vastausaikaa työryhmällä oli kolme viikkoa. Kyselylomakkeen vastaukset luimme vasta toisen tulkatun näytöksen jälkeen, koska emme halunneet vastausten vaikuttavan meidän asenteisiin tai käytökseen kesken teatteritulkkauksprojektimme.

Oppimispäiväkirja on tietynlainen itseohjatun kyselylomakkeen täyttö avointa vastustapaa käyttäen. Tutkimuksessa tutkittava voi pitää päiväkirjaa erilaisista tapahtumista, kokemuksista tai opituista asioista. (Hirsjärvi ym. 2008, 214.) Oppimispäiväkirja toimi kolmantena tutkimusmenetelmänämme. Opinnäytetyömme aikana pidimme päiväkirjaa harjoituksista, tapaamisista sekä tilanteista minkä luonteisia ne olivat sisällöiltään. Paikan päällä tehtyä ”elävää” havainnointia ei voida toistaa tai käydä läpi uudelleen niin kuin videonauhaa, koska kaikki tapahtuu vain kerran (Pennington 2005, 33). Kyselylomakkeen tuloksia analysoidessamme oli helppo palata oppimispäiväkirjaan ja tutkia, mitkä asiat olivat nousseet esille yhteistyötä ja osallistumista sekä siihen vaikuttavia tekijöitä ajatellen.

Tutkimuksissa, joissa kerätään aineistoa rinnakkaisesti eri menetelmin, analyysia ei tehdä vain yhdessä tutkimusprosessin vaiheessa vaan pitkin matkaa. Aineistoa siis analysoidaan ja kerätään osittain samanaikaisesti. (Pennington 2005, 218.) Opinnäytetyössämme analysoimme pitkin prosessia havainnoitejamme, mutta etenkin perehtyessämme toiminnallisen osuuden jälkeen kyselystä saatuun aineistoon pyrimme linkittämään havainnoitejamme vastauksiin. Näin ollen havainnoinnit kulkivat koko prosessin ajan mukana, mutta perehdyimme niihin vasta kyselylomakkeen vastausten jälkeen oppimispäiväkirjan avulla.

5 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

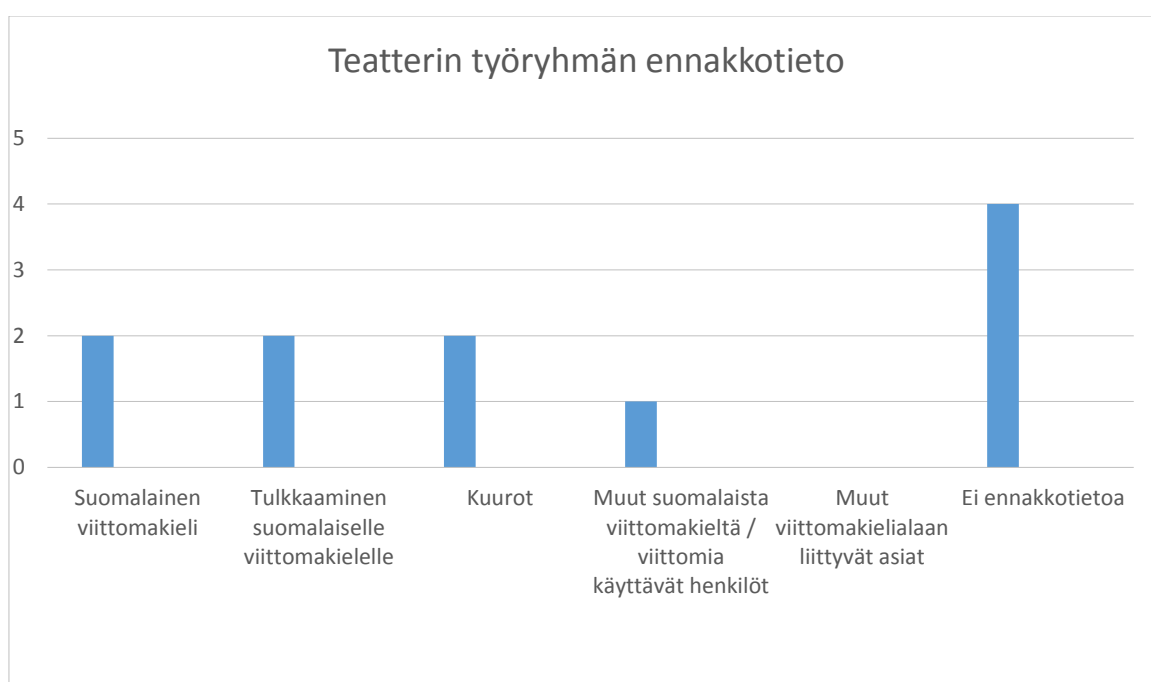
Tässä luvussa käsittelemme tarkemmin havainnointejamme ja oppimispäiväkirjaa sekä kyselylomakkeesta saatuja vastauksia. Kyselymme saavutti 19 teatterin työntekijää, jotka kaikki olivat mukana *Kun kyyhkyset katosivat* – näytelmän projektissa. Kyselymme vastasi 10 henkilöä eli vastausprosentti oli noin 53%. Kyselyn vastauksia tarkastelimme Webropol – ohjelmassa ja Microsoft Office Word – ohjelmassa. Kyselylomake on liitetty opinnäytetyöhön Microsoft Office Word – muodossa (ks. liite 1).

Pohdimme luvussa teatterin työryhmän mielipiteitä sekä omia havaintojamme yhteistyön sujuvuudesta sekä yhteisöllisyydestä. Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli, miten tulkkiopiskelijat sekä teatterin yhteisö vaikuttavat osaltaan yhteistyön sujuvuuteen. Vastaamme tähän alaluvuissa 5.1 Ennakkotieto ja 5.3 Yhteistyö. Toinen tutkimuskysymyksemme oli, miten tulkkiopiskelijat ja teatteri kokevat tulkkiopiskelijoiden kuuluuuden teatterin yhteisöön. Tähän kysymykseen vastaamme alaluvuissa 5.2 Tulkkiopiskelijoiden läsnäolo ja 5.4 Yhteisö. Alaluvussa 5.5 Yhteistyöhön vaikuttavat tekijät, vastaamme molempiin tutkimuskysymyksiimme käsittelemällä yhteistyöhön vaikuttavia tekijöitä ja yhteisöön kuuluuutta. Pohdimme tuloksia tutkimuskysymyksemme pohjalta ja nostamme niihin liittyviä asioita esille. Teemoittelimme tämän luvun kyselylomakkeen kysymysten pohjalta viiteen teemaan: ennakkotieto, tulkkiopiskelijoiden läsnäolo, yhteistyö, yhteisö ja yhteistyöhön vaikuttavat tekijät. Käsittelemme kunkin teeman alla siitä esille nousseita asioita sekä kyselyn vastausten, että havainnointimme ja oppimispäiväkirjan pohjalta. Nostimme muutamia avoimia vastauksia esiin, sillä halusimme kertoa vastaajien ajatuksia ja kokemuksia yhteisöllisyydestä sekä yhteistyöstä kanssamme.

5.1 Ennakkotieto

Ajattelimme projektimme aikana, että yhteistyö sujuisi paremmin henkilöiden kanssa, joilla on jotain ennakkotietoa kuuroista, viittomakielestä tai tulkkaamisesta suomalais-

selle viittomakielelle. Projektin edetessä huomasimme kuitenkin, että asia ei ole aina niin. Yhdellä henkilöllä oli ennakkotietoa jonkin verran, mutta hän ei ymmärtänyt miksi tulkkaus pitäisi toteuttaa tietyllä tavalla, tiettyyn paikkaan sijoittuen ja hänen kanssaan yhteistyö ei ollut kovin sujuvaa. Yksi tiimityön tyypillinen ongelma on ennakkoluulot uutta ja erilaista kohtaan (Kasslin-Pottier 2012, 58). Ennakkotiedosta huolimatta voi olla, että ennakkoluulot ovat vaikuttaneet yhteistyön sujuvuuteen, sillä päinvastoin taas osalla työryhmästä ei ollut mitään ennakkotietoa, mutta he suhtautuivat projektiimme todella kiinnostuneesti sekä positiivisesti ja yhteistyö sujui.



KUVIO 1. Teatterin työryhmän ennakkotieto.

Kuten kuviosta 1 on nähtävissä, ennakkotiedolla ei ole vaikutusta siihen, kokivatko teatterin työryhmäläiset meidät osaksi teatterin yhteisöä tai sujuiko yhteistyö meidän kanssamme. Vastaajia kyselyssämme oli yhteensä 10, joista kuudella oli ennakkotietoa suomalaisesta viittomakielestä, tulkkaamisesta suomalaiselle viittomakielelle tai kuuroista. Neljällä vastaajalla ei ollut ennakkotietoa mistään edellä mainitusta osa-alueista. Kahdella vastaajalla oli ennakkotietoa suomalaisesta viittomakielestä, kahdella tulkkaamisesta suomalaiselle viittomakielelle, kahdella kuuroista ja yhdellä muista suomalaista viittomakieltä tai viittomia käyttävistä henkilöistä.

Henkilöt, joilla oli ennakkotietoa edellämainituista aihealueista, kokivat kyselylomakkeen vastausten perusteella yhteistyön tulkkioiskelijoiden kanssa toimivaksi. Näin kokivat myös henkilöt, joilla ei ollut ennakkotietoa mistään edellämainituista aiheista. Kyselylomakkeen vastausten perusteella ainoastaan yksi henkilö koki yhteistyön joksikin toimivaksi. Hänellä oli ennakkotietoa suomalaiselle viittomakielelle tulkkauksesta. Näin ollen kyselylomakkeen tulosten perusteella ennakkotiedolla ei ole yhteyttä yhteistyön sujuvuuteen. Koemme kuitenkin, että esimerkiksi meidän sijoittumisen sopiminen tulkatuissa näytöksissä olisi ollut helpompaa, jos henkilöillä olisi ollut tietoa asiakasryhmän tarpeista sekä tulkkauksesta.

Sijoittuminen oli yksi haastavimmista sovittavista asioista yhteistyön näkökulmasta. Keväällä 2015 keskustelimme sijoittumisesta teatterinjohtajan kanssa ja silloin oli puhe, että sijoitumme lavalle. Teatteritulkkauksessa on todennäköistä, että tulkit sijoituvat näyttämön jompaankumpaan reunaan joko lavalle tai korokkeelle lavan eteen (Gebron 2000, 20). Syksyllä 2015 kun näytelmäharjoitukset olivat alkaneet, aloimme selvittää sijoittumista tarkemmin. Keskustelimme aiheesta useaan otteeseen työryhmän useamman jäsenen kanssa sekä viestittelimme sähköpostitse asiasta. Tällöin ilmeni, että lavalle emme pääse, sillä se on kaupunginteatterille turvallisuusriski. Keskustelimme kuitenkin asiasta vielä uudelleen ja meille luvattiin, että asiaa selvitetään vielä lisää. Myöhemmin meille kuitenkin ilmoitettiin, että tulemme tulkkamaan viidennellä rivillä yleisössä. Koimme, että jäimme päätöksenteossa ulkopuolelle yhteisöstä ja Raina sanookin teoksessaan, että varsinkin moniammatillisissa yhteisöissä jätetään helposti jotkut ammattiryhmät päätöksenteon ulkopuolelle sellaisissakin asioissa, joissa heidän ammattiosaamisensa ansaitsisivat tulla huomioon otetuksi (Raina 2012, 147). Niinpä yritimme vielä perustella sijoittumista lähemmäksi lavaa ja löytää sijoittumiselle jonkin toisen ratkaisun viidennen rivin sijaan, sillä se ei olisi palvellut asiakaskuntaamme. Sijoittuminen olisi ollut ongelmallinen myös tulkkauksen näkökulmasta.

Gebron (2000) mainitsee kirjassaan neljä yleisintä tulkkauksimuotoa (platform interpreting, sightline interpreting, zone interpreting ja shadow interpreting), joista kaikissa tulkit ovat sijoittuneet lavalle tai sen eteen (Gebron 2000, 20-26). Monien keskustelujen jälkeen pääsimme yhteisymmärrykseen sijoittumisesta ja sovimme, että sijoitumme lavan eteen korokkeelle. Päätös tuli teatterin puolelta, sillä useimmiten päätöksen

tekee lopulta esimerkiksi ohjaaja tai lavastaja (mt., 19). Gebron mainitsee, että tulkien on tärkeää kouluttaa tarvittaessa päätöksentekijöitä, jotta he voivat tehdä tietoisin valinnan sijoittumisen suhteen (mt., 20). Pyrimme toimimaan vastaavalla tavalla asiallisesti sekä ystävällisesti. Kuitenkin asian sopiminen oli haastavaa ja huomasimme kyselyn sekä havainnointimme pohjalta, että henkilöt, joilla oli aiempaa kokemusta teatteritulkkauksesta, suhtautuivat sijoittumiseen ymmärtäväisemmin kuin he, joilla ei ollut. Tulosten perusteella voimme todeta, että ennakkotiedolla ei ole suoraa vaikutusta yhteistyön sujuvuuteen.

5.2 Tulkkiopiskelijoiden läsnäolo

Halusimme selvittää onko teatterin työryhmä kokenut meidän läsnäolomme harjoituksissa ja näytelmissä miellyttävänä vai epämiellyttävänä. Yksi vastaajista koki meidän läsnäolomme jokseenkin miellyttävänä ja yhdeksän miellyttävänä. Läsnäolon taito on keskeinen osa rakentavaa vuorovaikutusta ja se vaatii vastaanottavaisuutta sekä itsensä alttiiksi asettamista (Kasslin-Pottier 2012, 72). Olimme mielestämme vastaanottavaisia käydessämme harjoituksissa, mutta olisimme voineet asettaa itsemme enemmän alttiiksi. Olimme harjoituksissa aina yleisössä, jolloin sieltä käsin oli vaikea luoda vuorovaikutusta näyttelijöihin sekä muuhun työryhmään. Tähän emme voineet itse vaikuttaa, mutta tauoilla emme menneet aina taukokuoneeseen, joka olisi ollut hyvä mahdollisuus luoda enemmän yhteisöllisyyttä omasta puolestamme, sillä vuorovaikutus yhteisön sisällä kertoo ehkä eniten yhteisöllisyyden tilasta (Raina 2012, 159). Lisäksi ollessamme taukotilassa, olisimme voineet keskustella työryhmäläisten kanssa aktiivisemmin ja oma-aloitteisemmin, emmekä keskittyä vain näytelmän tulkkausratkaisuiden pohtimiseen keskenämme. Yhdestä avoimesta vastauksesta näkyy, että olemme olleet sekä itsenäisiä, että kuitenkin luontevasti läsnä:

”Opiskelijat osasivat olla prosessissa itsenäisiä ja myös avoimia ja kiinnostuneita. Luontevaa olemista.”

Näytelmän harjoitukset alkoivat marraskuussa 2015 lukuharjoituksilla. Meidät esiteltiin näytelmän työryhmälle ensimmäistä kertaa lukuharjoituksissa, jolloin tapasimme

ohjaajan, puvustajan/lavastajan, näyttelijät ja tekniikan työntekijät. Lukuharjoituksissa näyttelijät ja ohjaaja istuivat saman pöydän ääressä, mutta me istuimme sivummalla tuoleilla ja seurasimme taka-alalta harjoituksia. Ensimmäisistä harjoituksista jäi näin ollen hieman etäinen ja ulkopuolinen olo.

Näytelmän harjoitukset jatkuivat viisi kertaa viikossa läpi syksyn 2015 ja alkuvuoden 2016. Syksyllä pääsimme harjoituksiin hyvin harvoin, jolloin läsnäolomme harjoituksissa oli todella vähäistä. Myös vuorovaikutustilanteet työryhmän kanssa olivat vähäisiä. Yksi vastaajista olikin kommentoinut kyselylomakkeen avoimeen kysymykseen seuraavasti:

“Kivaa että opiskelijat olivat alusta asti mukana prosessissa. Emme kuitenkaan hirveästi kommunikoineet prosessin aikana ennen ensi-iltaviikkoa”

Vähäinen läsnäolo harjoituksissa etenkin syksyllä on varmasti vaikuttanut meidän, mutta samalla myös teatterin työryhmän tuntemuksiin yhteisöllisyydestä. Kyselylomakkeen tulokset osoittavat kuitenkin, että läsnäolomme on koettu pääosin miellyttävänä. Tähän voi vaikuttaa se, että vuodenvaihteen jälkeen olimme säännöllisesti läsnä harjoituksissa ja enemmän vuorovaikutuksessa koko työryhmän kanssa. Mahdollisesti aktiivisempi läsnäolo myös syksyllä olisi voinut vaikuttaa positiivisemmin yhteisöllisyyden tunteeseen ja näin ollen olisimme mahdollisesti kuuluneet vahvemmin teatterin yhteisöön sekä omasta, että teatterin puolesta.

5.3 Yhteistyö

Läsnäololla on varmasti vaikutusta yhteistyöhön ja niinpä tuloksista huomaakin, että työryhmän kokemukset läsnäolosta toistavat itseään myös yhteistyökysymyksen kohdalla. Yksi vastaajista koki yhteistyön meidän kanssamme jokseenkin toimivaksi ja yhdeksän toimivaksi. Yksi työryhmän jäsenistä kuvasi avoimessa kysymyksessä yhteistyötämme seuraavasti:

”Tyttöjen kanssa oli helppoa jakaa tietoa, mikä on varmaan kaikista tärkeintä. Ainakin toinen kahdesta oli aina paikalla, kun minulla oli antaa tekstimuutoksia. Lisäksi Mira ja Taru olivat tosi ystävällisiä, sopivan uteliaita (eli kysyivät monenlaisia asioita), ja ilmeisein ammattitaitoisia. Tällaista on hyvä yhteistyö!”

Toinen työryhmän jäsen kehui myös yhteistyötä sujuvaksi:

”Yhteistyö sujui kuin olisivat kuuluneet "teatterikalustoomme" aina. Ei ollut minkäänlaista ongelmaa, tulkit kuuluivat oman lajinsa osajina työryhmään, ehdottomasti.”

Kolmas henkilö kehui myös toimintaamme:

”Opiskelijat hoiti tehtävänsä mielestäni erittäin hyvin. Kymmenen pistettä ja papukaijamerkki!”

Omien havainnointiemme sekä oppimispäiväkirjan pohjalta koimme, että yhteistyö harjoituksissa sujui hyvin. Meiltä kysyttiin ensimmäisissä harjoituksissa, jotka olivat näyttämöllä, tarvitsemeko pöytiä ja lamppeja ja ne hoidettiin meille yleisöön. Jatkossa pöydät oli laitettu yleisöön valmiiksi harjoituksia varten. Lisäksi näytöksen ensimmäinen läpimeno kuvattiin ja saimme siitä tallenteen itsellemme itsenäistä harjoittelua varten. Tämä oli mielestämme hyvää yhteistyötä. Vuoden 2015 puolella huolehdimme itse, että saamme käsikirjoituksen muutokset itsellemme aina kun niitä tehtiin. Tarkistimme muutokset omatoimisesti näytelmän kuiskaajan käsikirjoituksesta, sillä meille sanottiin, että muutoksia ei ole mahdollista saada sähköiseen käsikirjoitukseen. Kuiskaaja vaihtui pari viikkoa ennen ensi-iltaa, jonka jälkeen hän huolehti muutokset meille suoraan kertomalla muutoksista ja isompien muutosten kohdalla hän tulosti muutetut sivut meille. Tämä oli mielestämme erittäin hyvää ja huomioivaa yhteistyötä. Aira (2012) toteaa väitöskirjassaa, että toimivalle yhteistyölle ei ole tutkimuksissa asetettu mitään selkeää kriteeristöä, mutta yhteistyö tuottaa tuloksia, näkyy yhteistyön osapuolten käyttäytymisessä ja heijastuu yhteistyön osapuolten tyytyväisyydessä ja asenteissa (Aira 2012, 49).

Alkuvuoden 2016 puolella kun kävimme aktiivisesti harjoituksissa, muutamat harjoitukset peruttiin kokonaan. Työyhteisössä on sovittava tiedonkuljettamisen kanavat, jotta tieto tavoittaa ne, joita se koskee ja joille se on työn kannalta tärkeää (Raina 2012, 156). Meille ei ilmoitettu peruuntumista mitään, vaikka meidän sähköpostiosoitteet sekä puhelinnumerot olivat teatterilla tiedossa ja viestittelimme heidän kanssaan muista asioista. Tosin emme olleet sopineet kuinka kyseisenkaltaisissa tilanteissa tulisi toimia. Kuitenkin olimme sopineet, että esimerkiksi harjoitusten aikataulut lähetetään meille sähköpostitse, joka toimi hyvin. Tämän vuoksi se, että peruuntumisista ei ilmoitettu, osoitti mielestämme, että meitä ei otettu huomioon työryhmän jäsenenä kyseisen asian osalta. Yhteistyön toimivuus konkretisoituu vuorovaikutuksen kautta, sillä toimivaa yhteistyötä toteutetaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (Aira 2012, 51). Tästä voimme päätellä, että toimimaton vuorovaikutus johtaa toimimattomaan yhteistyöhön. Erityisen harmillista oli kun harjoitukset oli peruttu päivänä, jolloin ohjaajamme oli tulossa seuraamaan tulkkausta harjoituksissa. Olimme etukäteen ilmoittaneet päivämäärät, jolloin ohjaajamme tulee seuraamaan tulkkausta, mutta meille ei siitäkään huolimatta ilmoitettu harjoitusten peruuntumisesta. Yhteistyöprosessissa on nimenomaan kyse vuorovaikutuksesta sekä ihmisten viestintäkäyttäytymisestä (mt., 50). Vuorovaikutuksen vilkkaus tiimissä varmistaa sen, että viestintää tapahtuu ja tieto kulkee, mutta se ei takaa viestinnän ja tiedon laatua (Kasslin-Pottier 2012, 60).

Yhteistyön teatterin kanssa koimme sujuvaksi, kun keskustelimme tulkattujen näytösten lipuista. Kysyimme alennuksia koulumme opiskelijoille sekä ilmaislippua ohjaajallemme. Asian hoitaminen sujui kaiken kaikkiaan hyvin. Viestittelimme tulkattujen näytösten markkinoinnista useampaan otteeseen, mutta senkin hoitaminen sujui lopulta hyvin. Me teimme valmiin listan tahoista, jonne tulkattuja näytöksiä markkinoitaisiin ja sovimme markkinointitiimin kanssa palaverin, jossa sovimme tarkemmin lippuasioista sekä markkinointiviestin sisällöstä ja terminologiasta. He hoitivat markkinoinnin viittomakielisille sekä alan palveluntuottajille. Vaikka tiimityö on ryhmätyötä, se ei poista yksilön vastuuta vaan korostaa sitä ja hyödyntää jäsenten asiantuntijuutta (Rauramo 2004, 128). Muun muassa markkinointiasioiden hoitamisessa tämä toimi hyvin. Jokainen käytti omaa asiantuntijuuttaan ja hoiti oman osuutensa, jotta yhteistyö oli mahdollisimman sujuvaa.

Opinnäytetyöstä tulee kirjoittaa artikkeli, posterit tai tiedote (Martikainen 2009, 45). Kysyimme haluaako Kuopion kaupunginteatteri sivuilleen tuottamamme artikkelin opinnäytetyöstämme. Tätä asiaa saimme selvittää useampaan otteeseen, sillä teatterille oli epäselvää, etteivät he kirjoita artikkeleita vaan me kirjoitamme sen itse. Heidän tehtävänänsä olisi vain julkaista se sivuillansa. Viesti välitettiin markkinointitiimille, jolloin siihen vastattiin heti ja he lupasivat julkaista artikkelin, laittaa siihen linkin opinnäytetyöhömmemme sekä ilmoittaa asiasta Facebook – sivuillaan. Mielestämme markkinointitiimin kanssa käymämme yhteistyö oli kaikin puolin toimivaa.

5.4 Yhteisö

Halusimme opinnäytetyössämme selvittää miten tulkkioiskelijoina koemme teatterin yhteisöön kuuluvuuden. Halusimme kyselylomakkeella kuitenkin selvittää myös teatterin työryhmän näkemyksiä, kuinka he ovat kokeneet tulkkioiskelijat osaksi teatterin yhteisöä. Vastauksista käy ilmi, että 10 vastaajasta neljä ovat jokseenkin samaa mieltä, että tulkkioiskelijat ovat olleet osa teatterin yhteisöä. Kuusi vastaajista on samaa mieltä, että tulkkioiskelijat ovat olleet osa teatterin yhteisöä. Avoimessa vastauksessa kävi ilmi, että yksi työryhmän jäsen, joka vastasi yhteisökysymykseen olevansa jokseenkin samaa mieltä asiasta kuvasi yhteisöön kuuluvuutta seuraavasti:

“Miksi en koe tulkkeja osaksi teatterin yhteisöä johtuu siitä, että he olivat vähän aikaa kanssamme.”

Teatterin työryhmä vastasi kyselylomakkeeseen (ks. liite 1, kysymys 6) olevansa samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että tulkkioiskelijat kuuluvat teatterin yhteisöön. Kuitenkin vastauksissa on selkeästi havaittavissa, että kysymyksessä kuusi oli vähemmän samaa mieltä olevia vastauksia kuin aiemmissa kysymyksissä. Tästä voidaan päätellä, että huolimatta yhteistyön sujuvuudesta, ei yhteisöön kuuluvuuden tunne ole ollut niin vahva työryhmän puolelta. Vaikka emme itsekään kokeneet kuuluvamme täysin osaksi teatterin työryhmää, yhden avoimen vastauksen perusteella meidät koettiin oman alamme osajina osaksi työryhmää:

”Yhteistyö sujui kuin olisivat kuuluneet "teatterikalustoomme" aina. Ei ollut minkäänlaista ongelmaa, tulkit kuuluivat oman lajinsa osajina työryhmään, ehdottomasti.”

Yhteisöllisyyden tunnetta meidän puoleltamme paransivat pienet asiat, kuten onnenpotkut. Teatterissa on tapana antaa ennen ensi-iltaa onnenpotku kaikille. Suuri osa näyttelijöistä antoi potkut myös meille, joka sai meidät tuntemaan itsemme enemmän osaksi yhteisöä. Toiminnallinen yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin pyritään yhdessä toimimalla (Rauramo 2004, 122). Meidän tavoitteemme oli toteuttaa teatteritulkkkaus ja samalla havainnoida yhteistyötä sekä yhteisöllisyyttä, mutta teatterin työryhmällä oli omat tavoitteensa. Vaikka kaikkien tavoitteena oli onnistuneiden näytösten toteuttaminen kokonaisuudessaan, meillä ei varsinaisesti ollut yhteistä päämäärää, joka varmasti vaikutti osaltaan siihen, ettei yhteisöllisyyden tunne ollut niin suuri.

Lisäksi voi olla, että yhteisöllisyyttä teatterin työryhmän välillä parantaa heidän jo vuosia jatkunut yhteistyönsä. Ryhmän kehitykselle välttämättömiä edellytyksiä ovat vuorovaikutus, jatkuvuus, yhteinen tehtävä ja kohtuullisesti toteutuva työnjako (Kopakkala 2011, 190). Teatterin työryhmän kohdalla kyseiset edellytyksen toteutuvat, mutta me olimme tulkkioiskelijoina vain hetken osana heidän yhteisöään. Yhteistyöllä juuri meidän kanssamme ei ole jatkuvuutta ja meillä oli oma tehtävämme, teatterin työryhmällä omansa. Teatterin työryhmä oli vastannut kyselyssä melko positiivisesti siihen, että olimme osa teatterin yhteisöä. Itse emme kokeneet yhteisöllisyyttä niin vahvasti. Asiaan voi vaikuttaa se, että meille tilanne oli uusi, kaikki henkilöt vieraita ja asiat uusia. Teatterin työryhmän osalta sen sijaan muutoksen toi vain meidän läsnäolomme harjoituksissa ja tulkatuissa näytöksissä sekä muun muassa sijoittumisen ja valaistuksen järjestäminen. Voi olla, että teatterin työryhmä koki yhteisöllisyyden vahvempana, koska muutos ei ollut heille niin suuri kuin meille.

5.5 Yhteistyöhön vaikuttavat tekijät

Kysyimme kyselylomakkeessamme (ks. liite 1, kysymys 7), kuinka tulkkiepiskelijoiden läsnäolo näytelmässä sekä harjoituksissa, sijoittumisemme näytelmässä, lähestyttävytemme, kommunikointi kasvotusten sekä sähköisesti, oma asenne teatterin työntekijänä sekä meidän asenteemme ovat vaikuttaneet yhteistyöhön kanssamme.

	Yhteistyötä hankaloittavaksi	Yhteistyötä jokseenkin hankaloittavaksi	Yhteistyötä jokseenkin edistäväksi	Yhteistyötä edistäväksi	Yhteensä	Keskiarvo
Tulkkiepiskelijoiden läsnäolo näytelmässä	0	1	1	8	10	3,7
Tulkkiepiskelijoiden läsnäolo harjoituksissa	0	1	1	8	10	3,7
Tulkkiepiskelijoiden sijoittuminen näytelmässä	0	1	2	7	10	3,6
Tulkkiepiskelijoiden lähestyttävyys	0	0	2	8	10	3,8
Kommunikointi kasvotusten	0	0	1	9	10	3,9
Kommunikointi sähköisesti	0	0	2	8	10	3,8
Oma asenne teatterin työntekijänä	0	1	1	8	10	3,7
Tulkkiepiskelijoiden asenne	0	1	1	8	10	3,7

KUVIO 2. Yhteistyö tulkkiepiskelijoiden kanssa.

Kuviosta 2 on nähtävissä, että suurimmalta osin projektimme on koettu enimmäkseen yhteistyötä edistäväksi ja toiseksi eniten yhteistyötä jokseenkin edistäväksi. Vain yksi vastaaja koki, että muutama asia on jokseenkin hankaloittanut yhteistyötä ja yksikään vastaaja ei kokenut minkään asian hankaloittaneen yhteistyötä. Kahdeksan vastaajaa koki tulkkiepiskelijoiden läsnäolon näytelmässä, tulkkiepiskelijoiden läsnäolon harjoituksissa, oman asenteen teatterin työntekijänä sekä tulkkiepiskelijoiden asenteen yhteistyötä edistäväksi. Yksi vastaaja koki kyseiset asiat yhteistyötä jokseenkin edistäviksi ja yksi vastaaja yhteistyötä jokseenkin hankaloittaviksi.

Kahdeksan vastaajaa koki tulkkiepiskelijoiden lähestyttävyuden sekä kommunikoinnin sähköisesti yhteistyötä edistäväksi ja kaksi vastaajaa koki kyseiset asiat yhteistyötä jokseenkin edistäviksi. Seitsemän vastaajaa koki tulkkiepiskelijoiden sijoittumisen näytelmässä yhteistyötä edistäväksi, kaksi vastaajaa yhteistyötä jokseenkin edistäväksi ja yksi vastaaja yhteistyötä jokseenkin hankaloittavaksi. Yhdeksän vastaajaa kokivat kommunikoinnin kasvotusten yhteistyötä edistäväksi ja yksi vastaaja koki sen yhteistyötä jokseenkin edistäväksi.

Aiemmassa luvussa 5.1 pohdimme ennakkotiedon ja ennakkoluulojen vaikutusta yhteistyöhön. Totesimme, että ennakkotieto ei vaikuta suoranaisesti yhteistyön sujuvuuteen, mutta joissain tilanteissa tiedolla tai sen puutteella on vaikutusta siihen, sujuuko yhteistyö. Yhteistyöongelmia voi syntyä erilaisuuden hyväksymättömyydestä (Isoherranen 2004, 92). Olemme samaa mieltä Isoherrasen kanssa, sillä havainnointimme pohjalta koimme, että hyväksymättömyyttä ilmeni sijoittumisesta keskustellessamme. Teatterin puolelta sijoittumista viidennelle riville perusteltiin muun muassa sillä, että muuta yleisöä voisi häiritä, jos tulkkaamme lavalla tai sen edessä. Ihmettelimme asiaa, sillä teatterin tavoite on olla esteetön. Tämä kävi ilmi heti ensimmäisessä tapauksessa ja teatteri lähti mielellään projektiin mukaan osittain juuri esteettömyyden edistämiseksi. Tulkattujen näytösten jälkeen saimme viittomakielisiltä sekä muilta katsojilta positiivista palautetta tulkkauksestamme. He kehuivat eläytymistämme ja tulkkaamistamme, eikä se suinkaan häirinnyt heitä. Palautteen pohjalta voimme todeta, ettei näytöksen tulkkaaminen häirinnyt yleisöä.

Yhteistyöhön positiivisesti vaikutti näyttelijöiden kiinnostus alaamme ja tulkkausta kohtaan. He kyselivät tulkkausratkaisuista ja vitsailivat muun muassa henkilöiden viittomista. Menestyvässä työyhteisössä on uutta luotaessa uskallettava heittäytyä yhteisen tekemisen avulla jatkuvaan oppimisprosessiin (Rauramo 2004, 123). Koimme, että erityisesti näyttelijät heittäytyivät hyvin mukaan projektiimme ja halusivat oppia uutta. Osaltaan näyttelijät edistivät yhteistyötä kiinnostuksellaan.

Koitimme kysyä jo joulukuussa 2015, olisiko näytöksiä mahdollista harjoitella tulkkaamaan esimerkiksi lavalla verhojen takana. Saimme kuitenkin vastauksen vasta tammikuun 2016 loppupuolella, juuri ennen näytösten alkua. Tulkkasimme yleisön takimmaisella rivillä. Yhteistyö olisi tuntunut sujuvammalta, jos asia olisi selvitetty aikaisemmin. Mönkkönen toteaa, että työyhteisön suhteellisen pysyvien käyttäytymistapumusten muuttaminen voi olla vaikeaa (Isoherranen 99, 2004). Tästäkin voi joutua, että joidenkin asioiden hoitaminen kanssamme jäi viime tippaan. Kyselylomakkeen avoimessa vastauksessa saimme palautetta siitä, että näin isossa projektissa ei aina voida ensisijaisesti huomioida tulkkiopiskelijoita:

”Yhteistyö sujui hyvin, mutta opiskelijoiden täytyy muistaa, että he ovat osa erittäin isoa projektia. Tulkattavia esityksiä on vain 2kpl, kun taas

näytelmää esitetään tämän lisäksi 17 kertaa. Näin ollen erilaisten asioiden sopiminen harjoitusvaiheessa menee aina näytelmä edellä. Tulkit olivat omatoimisia ja ottivat hyvin asioista selvää, mutta kun tullaan vieraaksi toiseen taloon, ei voi vaatia asioita tapahtuvaksi juuri oman toiveen mukaan!”

Voi olla, että ihmiset loukkaantuvat tulkatusta teatterista tai siitä, että tulkit sijoittuvat lähelle näyttelijöitä, joten on tärkeää olla diplomaattinen, ammattimainen sekä ystävällinen ja kertoa erilaisista mahdollisuuksista tulkatusta teatterista (Gebron 2000, 19). Pyrimme toimimaan sen mukaisesti, mutta voi olla että pyrkimyksemme hoitaa ja ajaa joitain asioita tulkkaukseen liittyen, on loukannut jotakuta. Tämä on voinut vaikuttaa yhteistyön sujuvuuteen vastaajan osalta.

Myös eri osapuolten asenne vaikuttaa yhteistyön sujuvuuteen. Hirsjärven (1983) mukaan asenne tarkoittaa käyttäytymiseen vaikuttavia positiivisia ja negatiivisia tunteita, uskomuksia ja aikomuksia (Yrittäjyyskasvatus 2012). Kyselylomakkeemme tuloksista on nähtävissä, että ne jotka kokivat oman sekä tulkkioiskelijoiden asenteen edistäneen yhteistyötä tai jokseenkin edistäneen yhteistyötä, olivat muutenkin vastanneet lomakkeeseen kokonaisuudessaan positiivisemmin. Ainut vastaaja joka oli kokenut, että sekä hänen, että tulkkioiskelijoiden asenne oli jokseenkin hankaloittanut yhteistyötä, oli myös ainut, joka oli vastannut muutaman muunkin asian hankaloittaneen jokseenkin yhteistyötä. Asenteet ovat erityisen merkityksellisiä vuorovaikutustilanteissa ja kielteiset asenteet haittaavat kanssakäymistä (Operosus Oy 2016). Koimme itse havainnointimme perusteella saman ilmiön. Yhteistyö sujui hyvin henkilöiden kanssa, jotka suhtautuivat positiivisesti projektiimme sekä tulkkaukseen. Mielestämme yhteistyö takkusi henkilöiden kanssa, joiden asenne ei ollut niin positiivinen.

Tuloksien sekä havainnointien pohjalta voidaan sanoa että yhteistyö teatterin kanssa oli pääosin sujuvaa. Yhteistyön sujuvuuteen vaikuttavat teatterin puolelta kiinnostus projektiamme kohtaan, erilaisuuden hyväksyminen sekä asenteet. Myös ennakkotiedoilla viittomakielestä ja tulkkauksesta voi olla vaikutusta yhteistyön sujumiseen teatterin puolelta. Tulkkioiskelijoiden puolesta vaikuttavia tekijöitä olivat asenteet, omaaloitteisuus ja aktiivisuus sekä helposti lähestyttävyyys. Molempien osapuolten puolesta yhteistyöhön vaikutti myös kommunikointi sähköisesti sekä kasvotusten. Koim-

me, ettemme kuuluneet täysin teatterin työryhmän yhteisöön ja sama on nähtävissä kyselylomakkeen tuloksista. Kuitenkin projektissa mukanaolo alusta asti vaikutti positiivisesti yhteisöön kuuluvuuden tunteeseen molemminpuolisesti.

6 POHDINTA

Opinnäytetyömme tavoitteena oli toteuttaa teatteritulkkaus yhteistyössä Kuopion kaupunginteatterin kanssa ja sitä kautta tutkia yhteistyötä sekä yhteisöllisyyttä teatterin yhteisössä. Toiminnallisen osuuden tavoitteena oli havainnoida yhteistyön sujuvuutta teatterin työryhmän kanssa ja selvittää siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi halusimme selvittää yhteisöllisyyteen vaikuttavia asioita sekä kuulummeko teatterin työryhmän yhteisöön. Kirjallisen osuuden tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksiimme, jotka olivat: miten tulkkioiskelijat sekä teatterin yhteisö vaikuttavat osaltaan yhteistyön sujuvuuteen ja miten tulkkioiskelijat sekä teatteri kokevat tulkkioiskelijoiden kuuluvuuden teatterin yhteisöön. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme saimme vastaukseksi, että yhteistyön sujuvuuteen vaikuttaa teatterin puolelta kiinnostus projektiamme kohtaan, erilaisuuden hyväksyminen sekä asenteet. Myös ennakkotiedoilla viittomakielestä ja tulkkauksesta voi olla vaikutusta yhteistyön sujumiseen. Tulkkioiskelijoiden puolesta vaikuttavia tekijöitä olivat asenteet, omaaloitteisuus ja aktiivisuus sekä helposti lähestyttävyyys. Molempien osapuolten puolesta yhteistyöhön vaikutti myös kommunikointi sähköisesti sekä kasvotusten. Toiseen tutkimuskysymykseemme saimme vastaukseksi, että emme kuuluneet teatterin yhteisöön täysin omasta emmekä teatterin puolesta.

Opinnäytetyöstämme selviää, että yhteistyöhön vaikuttavat monet eri tekijät. Työsämme kävi ilmi, että ennakkotiedoilla ei ole suoraa vaikutusta yhteistyön sujuvuuteen. Ennakkotiedot tulkkauksesta ja viittomakielestä voivat kuitenkin edistää yhteistyötä tulkkausprojektin aikana. Huomasimme, että yhteistyö sujui paremmin henkilöiden kanssa, jotka olivat aikaisemmin olleet mukana teatteritulkkausprojektissa. Kyseilylomakkeen tuloksista on nähtävissä, että asenteet vaikuttavat yhteistyöhön. Vastaja, joka koki asenteensa huonommaksi kuin muut vastaajat, oli arvioinut myös yhteistyön sujuvuutta astetta heikommaksi. Tuloksista näki, että kiinnostus teatteritulkkausprojektia kohtaan vaikutti positiivisesti yhteistyön sujuvuuteen sekä yhteisöllisyyden tunteeseen. Havainnointimme perusteella totesimme, että myös erilaisuuden hyväksymisellä on vaikutusta yhteistyön sujuvuuteen. Tämän kaltaisessa projektissa kävi ilmi hyvin, että erilaisuuden hyväksymättömyys näkyi hankaluuksina yhteistyössä. Yhteistyöhön vaikuttavia tekijöitä on varmasti monia muitakin, mutta työmme tu-

loksissa edellä mainitut nousivat erityisesti esiin. Koimme, että emme kuuluneet täysin teatterin yhteisöön ja sama on havaittavissa kyselyn tuloksista. Tulosten perusteella yhteisöön kuuluvuuden tunteeseen vaikutti positiivisesti se, että olimme *Kun kyyhkyset katosivat* -näytelmän projektissa mukana alusta asti. Yhteisöllisyyden tunteeseen vaikuttavat monet tekijät ja saamamme tulokset koskevat projektiamme Kuopion kaupunginteatterin kanssa.

Tutkimusmenetelminämme olivat toiminnallisuuden lisäksi osallistuva havainnointi, oppimispäiväkirja sekä kysely. Saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme tutkimusmenetelmiamme kautta. Päättökäytännömmä oli osallistuva havainnointi ja teatteritulkkausten kaltainen pitkä projekti oli hyvä mahdollisuus havainnoida yhteistyötä sekä yhteisöllisyyttä, sillä yhteistyö kesti vuoden ajan. Tiedostamme kuitenkin, että työelämässä yhteistyö teatteritulkkausissa ei kestä yhtä kauan. Oppimispäiväkirja oli hyvä menetelmä kirjata ylös havaintoja koko projektin ajan, sillä niihin oli helppo palata myöhemmin kirjallista osuutta työstäessä. Kysely oli tukena omille havainnoillemme ja kertoi teatterin työryhmäläisten näkökulmasta yhteistyön sujuvuudesta sekä yhteisöllisyyden tunteesta.

Myöhemmin kirjallista osuutta ja tuloksia kirjatessamme huomasimme, että kyselylomaketta olisi voinut muotoilla eri tavoin. Joitain kysymyksiä olisi voinut edelleen muokata ja joitakin oleellisia asioita emme kysyneet ollenkaan. Esimerkiksi kysyessämme ennakkotietoa teatterin työryhmältä, olisimme voineet kysyä onko heillä ennakkotietoa tulkatusta teatterista. Kysyimme ennakkotietoa viittomakielestä sekä yleisesti tulkkauksesta, mutta tieto tulkatusta teatterista olisi ollut spesifimpi ja tukenut havaintojamme, että aiempi kokemus teatteritulkkauksesta vaikutti positiivisesti yhteistyön sujuvuuteen. Lisäksi havaitsimme, että aktiivisempi mukanaolo ja keskustelu teatterin työryhmän kanssa omasta puolestamme olisi voinut edesauttaa yhteistyön sujuvuutta ja yhteisöllisyyden tunnetta.

Alun perin kiinnostuimme teatteritulkkauksesta kun kävimme katsomassa Heidi Rajaniemen ja Liisa Malan toteuttaman tulkkausten näytelmään *Paperittomat*. Toiminnallinen opinnäytetyö tuntui meille molemmille mielekkäältä, sillä halusimme toteuttaa jotain konkreettista. Tämän lisäksi teatteritulkkaus palveli myös haluamme kehittää ja ylläpitää tulkkaustaitojamme. Teatteritulkkaus oli hieno ja mahtava kokemus, josta on

hyötyä tulevaisuudessa työelämässä. Se antoi varmuutta esiintymiseen, tulkkaamiseen ja ihmisten kanssa työskentelyyn. Projekti antoi hyvät valmiudet toimia jatkossa yhteistyössä eri tahojen kanssa sekä kokemusta huolehtia tulkkina hyvistä työolosuhteista.

Yhteistyö teatterin kanssa sujui pääosin hyvin ja projekti oli hyvä kokemus pidempiaikaisesta yhteistyöprosessista. Uskomme, että projektista oli hyötyä teatterille ajatellen tulevia teatteritulkkauksia sekä yhteistyötä tulkkien tai tulkkiopiskelijoiden kanssa. Teatteritulkkaus lisäsi myös teatterin esteettömyyttä ja saavutettavuutta tulkkausta tarvitsevien keskuudessa. Opimme projektin aikana kuinka asioita tulisi hoitaa, jotta lopputulos olisi kaikkia osapuolia miellyttävä. Keskinäinen yhteistyömme sujui projektin aikana hyvin. Ajallisesti pitkä projekti vaati pitkäjänteisyyttä, sitoutumista parityöskentelyyn sekä joustamista. Samat asiat ovat tärkeitä tulkkille työelämässä. Erimielisyyksistä keskustelimme yhdessä ja saimme ne siten ratkaistua. Työnjako sujui pääasiassa luontevasti ja kumpikin hoiti oman osuutensa itsenäisesti sekä yhdessä työskennellessä. Parityöskentelystä oli paljon hyötyä, sillä parilta sai tukea, neuvoa ja palautetta tarvittaessa koko projektin ajan.

Opinnäytetyömme tulokset koskevat yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä Kuopion kaupunginteatterin kanssa teatteritulkkausprojektimme aikana eivätkä ole yleistettävissä. Työstämme ja sen tuloksista hyötyvät tulkit, jotka toteuttavat teatteritulkkausprojektia tai toimivat muissa erinäisissä yhteisöissä tulkkina, vaikka tiedostamme työelämässä teatteritulkkausprojektin olevan lyhytkestoisempi. Työstä on myös hyötyä tulkkiopiskelijoille, jotka jo opiskelujen aikana toimivat yhteistyössä eri tahojen kanssa. Lisäksi työstä on hyötyä tilaajallemme Kuopion kaupunginteatterille.

Opinnäytetyömme tulosten pohjalta hyvä jatkotutkimusaihe olisi toimintaohjeen työstäminen tulkkien sekä teatterin välistä yhteistyötä varten. Toimiva yhteistyö on tärkeää ja tuloksista on nähtävissä, että yhteistyö ei ole ongelmaton. Tämän vuoksi toimintaohje olisi tärkeä apuväline yhteistyön kehittämiseksi. Toimintaohje selkeyttäisi mitä teatteritulkkausprojekti vaatii tulkeilta sekä teatterilta, jotta yhteistyö olisi mahdollisimman mutkatonta. Ohje voisi sisältää käytännön vinkkejä siitä mitä asioita tulee huomioida ennen projektia sekä sen aikana. Ohje auttaisi sellaisiakin henkilöitä toimimaan yhteistyössä tulkkien kanssa, joilla ei ole aiempaa kokemusta tulkkauksesta

eikä viittomakielestä. Ammattitulkkien lisäksi ohje olisi hyödyksi tulkkiopiskelijoiden sekä teatterin välisessä yhteistyössä.

LÄHTEET

Aira, Annaleena 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Balme, Christopher B 2008. Johdatus teatteriin. Suom. Pirkko Koski. Helsinki: Like

Gebron, Julie 2000. Sign the Speech - An Introduction to Theatrical Interpreting. 2. painos. Hillsboro OR: Butte Publications, Inc.

Grönfors, Martti 2007. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 151-169.

Haapajoki, Elisa 2010. BAAL. Teatteritulkkaukseen viittomakielisen kuuron katsojan silmin. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Haikara, Kalevi 1984. Miten meitä hallitaan. Teoksessa Timo Tiusanen (toim.) Tietoa teatterista. Helsinki: Hellsten-offset, 13-21.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Välineitä koulutukseen ja työyhteisön kehittämiseen. 1. painos. Vantaa: Dark Oy

Kasslin-Pottier, Hannele 2012. Näyttämöllä työyhteisö. Teatterin keinot kehittämistyössä. Helsinki: Infor.

Kopakkala, Aku 2011. Porukka, jengi tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 3. painos. Helsinki: Edita.

Kuopion kaupunginteatteri 2015. Viitattu 8.12.2015. <http://kuopionkaupunginteatteri.fi/>

Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa Kari Lindström & Anneli Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 36-44.

- Lumme, Riitta & Leinonen, Rauni & Leino, Mia & Falenius, Mia & Sundqvist, Leena 2006. Monimuotoinen / toiminnallinen opinnäytetyö. Viitattu 5.4.2016.
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>
- Martikainen, Liisa 2009. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viittomakielentulkin koulutusohjelman opetussuunnitelma 2009-2013.
- Napier, Jemina & McKee, Rachel & Goswell, Della 2006. Sign Language Interpreting. Theory & practice in Australia & New Zealand. Sydney: The Federation Press.
- Operosus 2016. Valikoima. Koulutustarjonta. Asenteisiin uusia asentoja. Viitattu 4.4.2016. http://www.operosus.fi/?page_id=53
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. 1. painos. Helsinki: Kirjapaja.
- Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Suom. Marja Ahokas. Helsinki: Gaudeamus
- Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Helsinki: ARATOR
- Rajaniemi, Heidi & Mala, Liisa 2013. Paperittomat – Valmistautuminen suomalaiselle viittomakielelle tulkattuun näytelmään. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita
- Teatterimuseo 2015. Teatterihistoriaa. Viitattu 8.12.2015.
<http://www.teatterimuseo.fi/skene/>
- Valli, Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 102-125.
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. 1.-3. painos. Helsinki: Tammi.

Vilkkä, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.

Yrittäjyyskasvatus 2012. Sanakirja. Asenne. Viitattu 4.4.2016.
<http://www.yvi.fi/sanakirja/226-asenne-attitude>

Östern, Anna-Lena 2001. Teatterin merkitys kautta aikojen lasten ja nuorten näkökulmasta. Teoksessa Pekka Korhonen & Anna-Lena Östern (toim.) Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä ATENA, 15-46.

LIITTEET

Liite 1: Kysely teatterin henkilökunnalle

Kysely teatterin henkilökunnalle

Olemme Humanistisen ammattikorkeakoulun neljännen vuoden tulkkiopiskelijat Mira Tirkkonen ja Taru Makkonen. Kysely on suunnattu kaikille teatterin työntekijöille, jotka ovat työskennelleet kanssamme näytelmän Kun kyyhkysset katosivat parissa. Kyyhkysten tulkkaminen suomalaiselle viittomakielelle sekä tämä kysely on osa opinnäytetyötämme. Pyrimme selvittämään kyselyn avulla meidän ja teatterin henkilökunnan välistä yhteistyötä sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja ne auttavat meitä opinnäytetyömme työstämisessä. Kiitämme vastauksista!

1. Valitse vaihtoehdoista mihin ammattiryhmään kuulut. *

Kartoitamme tätä opinnäytetyömme tulosten tilastointia varten.

- Teatterin johto
- Hallinnollinen henkilökunta
- Taiteellinen henkilökunta
- Tekninen henkilökunta

2. Valitse allaolevista vaihtoehdoista ne, joista sinulla on jonkinlaista ennakkotietoa. *

- Suomalainen viittomakieli
- Tulkkaminen suomalaiselle viittomakielelle
- Kuurot
- Muut suomalaista viittomakieltä / viittomia käyttävät henkilöt
- Muut viittomakielialaan liittyvät asiat
- Ei ennakkotietoa

3. Jos valitsit edellisen kysymyksen yhden tai useamman kohdan, kerro lyhyesti millaista tietoa sinulla on.

500 merkkiä jäljellä

4. Olen kokenut tulkkiepiskelijöiden läsnäolon *

- Epämiellyttävänä
 Jokseenkin epämiellyttävänä
 Jokseenkin miellyttävänä
 Miellyttävänä

5. Olen kokenut yhteistyön tulkkiepiskelijöiden kanssa *

- Toimimattomaksi
 Jokseenkin toimimattomaksi
 Jokseenkin toimivaksi
 Toimivaksi

6. Koin tulkkiepiskelijät osaksi teatterin yhteisöä *

- Eri mieltä
 Jokseenkin eri mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 Samaa mieltä

7. Kuinka koet allaolevien asiöiden vaikuttaneen yhteistyöhön tulkkiepiskelijöiden kanssa? *

Tämän kysymyksen tarkoituksena on kartoittaa tulkkiepiskelijöiden ja teatterin henkilökunnan yhteistyötä edistäviä ja hankaloittavia tekijöitä. Valitse kustakin allaolevasta kohdasta mielipidettäsi eniten vastaava vaihtoehto.

	Yhteistyötä hankaloittavaksi	Yhteistyötä jokseenkin hankaloittavaksi	Yhteistyötä jokseenkin edistäväksi	Yhteistyötä edistäväksi
Tulkkiepiskelijöiden läsnäolo näytelmässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulkkiepiskelijöiden läsnäolo harjoituksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulkkiepiskelijöiden sijoittuminen näytelmässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulkkiepiskelijöiden lähestyttävyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikointi kasvotusten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikointi sähköisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Oma asenne teat-
terin työntekijänä
- Tulkkiopiskelijoi-
den asenne

8. Kerro vapaasti kuinka koit yhteistyön tulkkiopiskelijoiden kanssa?

500 merkkiä jäljellä