

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Sitoutuminen harrastajateattereissa

- Keinoja harrastuksen lopettamisen ehkäisemiseen

Kristiina Kulhelm

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (240 op)

marraskuu/2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Kristiina Kulhelm	Sivumäärä 60 ja 10 liitesivua
Työn nimi Sitoutuminen harrastajateattereissa - Keinoja harrastuksen lopettamisen ehkäisemiseen	
Ohjaavat opettajat Pasi Toivanen, Arto Lindholm	
Työn tilaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkitaan harrastajanäyttelijöiden lopettamista teatteriproduktioissa kesken esitysvalmisteluiden. Teatteriesityksen valmistaminen on ryhmätöitä. Näyttelijöiden on tärkeää pysyä tuotannossa mukana alusta loppuun asti, jotta esitys saadaan valmiiksi. Kuitenkin lähes jokaisesta harrastajateatteriryhmästä ainakin yksi näyttelijä lopettaa kesken kaiken.</p> <p>Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Haastatteluja tehtiin yhteensä kymmenen kappaletta. Haastatelluista viisi oli harrastajanäyttelijöitä ja viisi harrastajateattereissa toimivia ohjaajia. Tavoitteena oli löytää syitä harrastuksen lopettamiseen kesken esityksen valmistamisen ja kehittää keinoja lopettamisen ehkäisemiseksi. Tältä pohjalta syntyi sitouttamissuunnitelma harrastajateattereiden käyttöön.</p> <p>Suunnitelmasta on toivottavasti hyötyä sitouttaessa ihmisiä harrastajateatteriproduktioihin. Ammatilalle työ on merkittävä, sillä suurin osa suomalaisista teatterialan ammattilaisista on aloittanut uransa harrastajanäyttämöltä. Harrastajateatterit tuottavat vuosittain lukuisia näytelmiä, ja niiden taso kilpailee monesti ammattiteattereiden kanssa. Ne kun eivät joudu taistelemaan taloudellisesta resurssista, vaan saavat tehdä vapaampaa, kokeellisempaa teatteria.</p> <p>Opinnäytetyössä kerrotaan aluksi yleisesti harrastamisesta, harrastajateatterista ja teatterin tuotantoprosessista. Sen jälkeen käydään läpi motivaatiota ja sitoutumista. Tämän jälkeen perehdytään teatteriharrastuksensa kesken esitysvalmisteluiden lopettavan henkilön tunnistamiseen ja lopettamisen syiden kartoittamiseen sekä keskeyttämisen ehkäisemiseen.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että harrastajanäyttelijät eivät juurikaan tiedä teatterin tuotantoprosessista. Lisäksi he kokevat harrastajateattereiden keskustelukulttuurin riittämättömäksi. Yhteisiä keskusteluja, joissa teatteriprosessin kulku, tavoitteet ja pelisäännöt kerrotaan, tulisi lisätä. Mahdollisesti harrastajateattereihin voisi hankkia tuottajan. Myös yhteisöllisyyttä teatterin ulkopuolella on lisättävä, sillä se auttaa ryhmäytymiseen ja sitä kautta sitoutumiseen.</p>	
Asiasanat sitoutuminen, sitouttaminen, harrastajateatterit, ryhmädynamiikka	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Kristiina Kulhelm	Number of Pages 60 + 10
Title Commitment in amateur theater – The ways to prevent discontinuation of a theatrical hobby	
Supervisors Pasi Toivanen, Arto Lindholm	
Subscriber Humak University of Applied Sciences	
Abstract <p>The study is connected to the case why amateur actors drop out before the premiere, while the rehearsals are still going on. Theatrical productions are teamwork and all the different parties are highly needed to get bearable end result. Especially all actors should stay in the group from the beginning to the end of the production. In many cases there is at least one drop out actor from the group of amateur theatrical productions.</p> <p>The base of the study material was collected by theme interviews. In total five amateur actors and five directors were interviewed. All of them are active in the field of amateur theatrical projects. The main idea of the study was to find the actual reasons for amateur drop outs and how to prevent them in the future. In the summary one can find the list of points how to engage the actors better to the amateur theatrical productions.</p> <p>The main use of the study is among the amateur theatres, their group leaders and directors of theatrical productions. Professionals can also benefit from the study. One can say that all Finnish actors have started their career from the amateur stages. Finnish amateur theatres produce numerous performances throughout the year. Some amateur groups are almost in the same level with the professional theatres what comes to the quality of the acting in the theatrical productions. Amateur groups are not so much tied into the economical result but they can focus more experimental theatre.</p> <p>The study starts with the short interview how the amateur theatre actually works, which kind of people take theatre as their hobby and in the end it draws the picture how the theatrical productions are formed. After the introduction part the study goes through personal motivation and commitment of the amateur actors. In the end the text focuses on the drop out persons, how to identify them, what are the actual reasons behind the decision and how to prevent the persons to quit.</p> <p>The result of the study was that amateur actors do not truly know anything about the production process, how the shows are formed or what really happens behind the curtains. It came evident that the culture of the conversation in the small team should be improved. Actors miss mutual debates where directors state to them the rules of the game and set clear targets or goals. The use of executive producer came into daylight especially from the directors' side. The theatre group forms a small community which spirit is not only formed inside the theatre walls. If the group can establish real we spirit, it helps the individual persons to engage more to the group and from stronger commitment the production.</p>	
Keywords commitment, involvement, amateur theatre, group dynamics	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen taustaa	5
1.2 Tutkimustyön tavoite ja aiheen rajaus	6
1.3 Tutkimuksen kulku	7
2 HARRASTAJATEATTERI	10
2.1 Harrastus	10
2.2 Harrastajateatteri	11
2.3 Teatterin tuotantoprosessi	14
2.4 Näyttelijöiden hoitamat tuotannolliset tehtävät	16
2.5 Ryhmädynamiikka	19
3 MOTIVAATIO JA SITOUTUMINEN	21
3.1 Tarpeet ja motiivit	21
3.2 Motivaatio	23
3.3 Teatteriharrastusmotiivit	24
3.4 Luottamus	26
3.5 Sitoumus	26
3.6 Sitoutuminen	27
4 HARRASTAJANÄYTTELIJÖIDEN SITOUTUMINEN TEATTERITOIMINTAAN	29
4.1 Sitouttaminen	30
4.2 Harrastuksen jatkaminen	33
4.3 Sitoutumisen havaitseminen	37
4.4 Muiden ryhmäläisten sitoutuminen	38
4.5 Hankala näyttelijä	39
5 POISJÄÄMINEN	41
5.1 Lähtemisestä ilmoittaminen	42
5.2 Keskeyttäjän tunnistaminen	43
5.3 Keskeyttämisen syyt	44
5.4 Lopettamisen vaikutus ryhmään	48
5.5 Miten toimia kun näyttelijä lopettaa	50
6 KESKEYTTÄMISEN EHKÄISEMINEN	51
6.1 Voiko lopettamispäätökseen vaikuttaa	51
6.2 Kuinka lisätä sitoutumista	52
LOPUKSI	57
LÄHTEET	61
LIITTEET	63
Liite 1: Näyttelijöiden teemahaastattelurunko	64
Liite 2: Ohjaajien teemahaastattelurunko	67
Liite 3: Sitouttamissuunnitelma harrastajateattereille	70

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Kymmenen hengen teatteriryhmä on harjoitellut tulevaa näytelmäänsä jo viisi kuukautta. Jokaisella näyttelijällä on esityksessä oma roolinsa. Puvustus on hankittu ja lavastus rakennettu. Esitystä on markkinoitu ja ennakkolippujakin on jo myyty. Kaiken pitäisi olla valmiina ylihuomista kenraaliharjoitusta ja viikon päästä olevaa ensi-iltaa varten. Yhtäkkiä kuitenkin tapahtuu jotain, johon kukaan ei ole valmistautunut: yksi näyttelijä ilmoittaa, että hän lopettaa nyt, eikä aio tulla esityksiin ollenkaan. Kenraaliharjoitus on kahden päivän päästä ja yksi roolihahmo on poissa. Mitä nyt tehdään? Tätäkö varten harjoiteltiin viisi kuukautta? Olisiko tämän voinut ehkäistä ennakolta? Olisiko mahdollisen lopettajan voinut huomata tarpeeksi ajoissa?

Olen omakohtaisesti, harrastajateattereissa toimiessani huomannut, että joidenkin ihmisten on vaikea sitoutua harrastustoimintaan. Harrastajateatteri on nimensä mukaisesti ihmisten harrastus; kukaan ei tee sitä työkseen, vaan omien töidensä lisäksi. Ihmisillä on paljon muutakin aikaa vievää tekemistä. Näin ollen teatteriharrastuksesta on helppo jättäytyä pois, jos kokee vaikkapa omat työnsä, opiskelunsa, muut harrastuksensa tai sosiaalisen elämänsä tärkeämmiksi. Sitoutuminen on kuitenkin välttämätöntä, jotta esityksiä saataisiin tuotettua ja harrastajateattereiden toimintaa kehitettyä.

Mikäli harrastajanäyttelijät eivät ole riittävän sitoutuneita, on vaarana, että joku heistä vain yhtäkkiä lähtee pois koko produktiosta. Hänen tilalleen saatetaan joutua ottamaan tuuraaja, joka ei välttämättä ehdi opetella repliikkejäkään ajoissa. Tämä näkyy näyttämöllä irtonaisena, erillisenä suorituksena, ja saattaa olla hyvinkin silmiinpistävän häiritsevää. Se vaikeuttaa niin esiintymis- kuin katsomiskokemuksiakin. On myös mahdollista, että koko esitys ei valmistu ollenkaan. Esitykset on kuitenkin saatava valmiiksi. Teattereiden laatu kärsii jos esitysten tasoon ei voida luottaa. Tätä kautta myös katsojat vähenevät. Mikäli teatteriesitysten laatuun voidaan luottaa, katsojia on mahdollista saada lisää ja teatterin tunnettuutta on mahdollista parantaa. Näyttelijöiden taidotkin lisääntyvät esiintymiskokemusten karttuessa.

Kulttuurituottajan on tärkeää muistaa, että esimerkiksi kesäteatteriesitykset, jotka usein toteutetaan harrastajanäyttelijöiden voimin, ovat monilla paikkakunnilla suuria elämyksiä. Niihin saapuu katsojia kauempaakin. Teatterit myös tuovat alueelle välillisesti tuloja; ihmiset ostavat teatterilipun, mahdollisesti majoittuvat alueen hotelleissa, käyvät syömässä paikallisissa ravintoloissa, ajavat takseilla ja niin edelleen. Näin ollen ne ovat alueelle sekä kulttuurillisesti että taloudellisesti hyvinkin tärkeitä. Teatteriesitysten on oltava niin laadukkaita, että yleisö on kiinnostunut niistä jatkossakin.

Harrastajateattereiden lisäksi monet muutkin kulttuuritapahtumat pyörivät harrastajien ja vapaaehtoisten voimin. Tämä on huomioitu yleisestikin, sillä vuosi 2011 on vapaaehtoistoiminnan teemavuosi.

1.2 Tutkimustyön tavoite ja aiheen rajaus

Pyrin opinnäytetyössäni löytämään ja kehittämään keinoja sitoutumisen lisäämiseen harrastajateatteritoiminnassa. Tarkoitukseni on tutkia teatteriharrastuksesta pois jättäytymisen syitä sekä kehittää tulosten pohjalta sitouttamissuunnitelma harrastajateattereiden käyttöön.

Harrastuksesta poisjäämistä, eli drop out:ia, on tutkittu erityisesti huippu-urheiluharrastuksen osalta. Usein harrastuksen lopettamiseen on löydetty syitä ulkoisista tekijöistä, esimerkiksi valmentajasta tai harrastajan läheisistä ihmisistä (Metsämuuronen 1997, 265-266). Opinnäytetyössäni ei kuitenkaan ole kysymys varsinaisesta drop out -ilmiöstä, eli teatteriharrastuksensa kokonaan, esimerkiksi kevään esityskauden päätteeksi lopettavista henkilöistä. Tällainen lopettaminen on ymmärrettävää, sillä ihmisten elämäntilanteet muuttuvat, heidän ajankäyttönsä voi olla erilaista, työtehtävänsä vaativampia ja niin edelleen. Ihminen vain lopettaa harrastuksensa kevään päätteeksi, eikä jatka enää seuraavana syksynä uuden produktion parissa. Sen sijaan keskityn opinnäytetyössäni siihen, miksi henkilö lopettaa teatteriharrastuksensa kesken produktion valmistamisen. Pahimmillaan lopettaminen voi tapahtua jopa juuri hetkeä ennen ensi-iltaa. Mikä ajaa harrastukseensa, teatteritiimiinsä ja produktion valmistamiseen sitoutuneen henkilön lopettamaan ja jättämään ryhmänsä pulaan? Voiko ennalta jotenkin havaita, että joku ihminen on lopettamassa? Miten?

Toteutin tutkimuksen teemahaastatteluna. Haastattelin harrastajateattereissa toimivia ohjaajia ja näyttelijöitä. Haastattelututkimuksen tulosten pohjalta syntynyt sitouttamissuunnitelma sisältää listauksen asioista, joita olisi hyvä ottaa huomioon ihmisiä teatteriharrastukseen sitoutettaessa.

Pyrin löytämään opinnäytetyössäni vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten ihmiset saa sitoutettua produktion valmistamiseen?
- Kuinka tunnistaa mahdolliset harrastuksensa kesken esitysvalmisteluiden lopettavat henkilöt ajoissa?
- Mitkä ovat keskeytysten yleisimmät syyt?
- Voiko keskeyttämistä ehkäistä ennakolta?

1.3 Tutkimuksen kulku

Toteutin opinnäytetyöni konstruktivistisena tutkimuksena. Siinä tavoitteena on ratkaista käytännön ongelma luomalla jokin uusi konstruktio, eli jokin konkreettinen tuotos (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 38). Tässä tapauksessa konstruktiona syntyi sitouttamissuunnitelma. Konstruktivistisessä tutkimuksessa tarvitaan sekä olemassa olevaa tietoa, että uutta empiiristä, eli käytännöstä kerättävää tietoa (Ojasalo ym. 2009, 65). Olemassa olevaan tietoon tutustuin lähdekirjallisuuden avulla. Käytännön tiedon keräsin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, tarkemmin sanottuna teemahaastatteluna.

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteeseen, jossa tutkimuksen kohdetta ei tunneta täysin etukäteen eikä vastaajia haluta ohjata liikaa (Ojasalo ym. 2009, 41). Teemahaastattelussa kysymykset on laadittu ennakoon tiettyjen teemojen ympärille. Haastattelija voi kuitenkin vaihdella kysymysten järjestystä haastattelun kulun mukaisesti. (Ojasalo ym. 2009, 97.) Lisäksi haastattelija voi pyytää haastateltavalta perusteluja ja esittää lisäkysymyksiä. Näin vastauksia voidaan selvittää ja saatavia tietoja syventää. (Ojasalo ym. 2009, 95.)

Haastattelin viittä harrastajanäyttelijää ja viittä harrastajateattereissa toimivaa ohjaajaa, yhteensä siis kymmentä henkilöä. Haastattelujen määrä oli riittävä, sillä samat vastaukset alkoivat loppuvaiheessa toistua haastattelusta toiseen. Saturaatiopiste siis saavutettiin. Saturaatiopiste on saavutettu ja haastatteluja on tarpeeksi, kun uudet haastattelut eivät enää tuota tutkimuksen kannalta mitään oleellista uutta tietoa (Ojasalo ym. 2009, 100).

Etsin haastateltavat pääkaupunkiseudun harrastajateattereista heinä-elokuussa 2011. Toteutin haastattelut kolmen viikon aikana elo-syyskuussa 2011. Ne tehtiin yksilöhaastatteluina, jottei ryhmän painostus olisi vaikuttanut vastauksiin. Nauhoitin kaikki haastattelut, joten pystyin haastattelutilanteessa keskittymään haastattelujen etenemiseen sekä syventävien lisäkysymysten esittämiseen. Lisäksi tein muistiinpanoja itse haastattelutilanteessa. Haastattelujen keskimääräinen kesto oli yksi tunti. Yksi ohjaajahaastattelu tosin kesti peräti kaksi tuntia. Materiaalia kertyi siis runsaasti. Haastattelupaikkoina olivat pääkaupunkiseudun kahvilat, yhden ohjaajan koti sekä yhden ohjaajan teatteriharjoitustila. Näin haastattelut saatiin tehtyä rennossa tunnelmassa ilman ylimääräistä hälinää ja stressiä.

Teemahaastattelu eteni tiettyjen, ennalta suunniteltujen teemojen mukaan. Näyttelijöille ja ohjaajille oli molemmille omat kysymysrunkonsa. Teemat olivat kaikille näyttelijöille samoja ja kaikille ohjaajille samoja, mutta tarkentavat kysymykset vaihtelivat haastateltavien vastausten mukaan. Aluksi esitin yleisluontoisia kysymyksiä, sen jälkeen teatterin toimintaa ja harrastajanäyttelijöiden sitoutumista koskevia kysymyksiä. Lopuksi esitin poislähtemistä koskevia kysymyksiä sekä kysyin suositeltavia toimintatapoja harrastajanäyttelijöiden sitoutumisen lisäämiseen. Valmistauduin haastatteluihin opettelemalla kysymysteemat huolellisesti ulkoa ja lukemalla kirjallisuutta aiheesta.

Analysoin haastattelut muistiinpanojeni sekä litterointien, eli kirjalliseen muotoon purettujen haastatteluiden pohjalta. Tämän jälkeen tiivistin, luokittelin ja tulkitsin haastatteluaineistoa. Lisäksi reflektoin haastatteluja lähdekirjallisuuteen. Opinnäytetyöni tietoperusta on kirjoitettu ”oivalluttava-vetoketju” -mallin mukaisesti. Opinnäytetyösäni ei siis ole erillistä tietoperustaosiota, vaan tietoperusta ja haastattelut kulkevat keskenään vuorovaikutuksessa. (Ojasalo ym. 2009, 36.)

Koska aihe on arka, eivätkä ihmiset olisi välttämättä kertoneet omista lopettamisajatuksistaan totuudenmukaisesti omilla nimillään, tein haastattelut anonyymisti. Tästä syystä käytän opinnäytetyössäni näyttelijöistä lyhenteitä N1, N2, N3, N4 ja N5. Ohjaajista lyhenteet ovat O1, O2, O3, O4 ja O5. Numerointi kulkee haastattelujärjestyksen mukaisesti.

- N1: 31-vuotias nainen, ammatiltaan ohjelmistoasiantuntija
- N2: 22-vuotias, sosiaaliajaa opiskeleva nainen
- N3: tietoliikennealalla toimiva, vähän yli 40-vuotias mies
- N4: 52-vuotias, av-alalla työskentelevä mies
- N5: 29-vuotias, tiedotusoppia opiskeleva nainen

Kenelläkään haastatelluista näyttelijöistä ei ole ammattitutkintoa teatterialalta. N1, N2 ja N3 ovat kuitenkin käyneet erilaisia teatterikursseja muun muassa työväenopistolla ja Teatterikorkeakoulun avoimessa yliopistossa. N1 mainitsi myös, että ollessaan projekteissa mukana, näyttelijöitä on koulutettu samalla.

- O1: 30-vuotias nainen, rekisteröityneenä yhdistyksenä toimivan harrastajateatterin ohjaaja
- O2: 46-vuotias mies, joka toimii sekä teatteri-ilmaisun ohjaajana että freelancer taiteilijana
- O3: 39-vuotias, tutkijana työskentelevä mies, ohjaa tällä hetkellä monologia
- O4: 43-vuotias, ilmaisutaidon opettajana työskentelevä nainen, ohjaa työväenopiston harrastajateatteriryhmiä
- O5: 30-vuotias teatterialaa opiskeleva nainen, ohjaa itsenäisissä harrastajateatteriryhmissä

Kaikilla haastatelluilla ohjaajille on vuosien kokemus harrastajateatteritoiminnasta, aluksi näyttelijöinä sittemmin ohjaajina. O2 on näytellyt jo ihan lapsuudesta asti. Lisäksi he kaikki ovat opiskelleet joko teatteri- (O2; O3; O4; O5) tai kulttuurialaa (O1).

2 HARRASTAJATEATTERI

2.1 Harrastus

Harrastuneisuus, joka on käsitteenä harrastusta laajempi, tarkoittaa suhteellisen pysyvää positiivissävyistä ja omaehtoista suuntautumista. Siitä voidaan erottaa toiminnallinen, kognitiivinen ja affektiivinen puoli. (Sinivuori 2002, 24.)

Harrastus puolestaan on harrastuneisuuden kohdentumista tiettyyn asiaan, lajiin, tekniikkaan tai muuhun osa-alueeseen. Käsitteet ”vapaus”, ”vapaa-aika” ja ”aktiivisuus” kuuluvat olennaisena osana harrastukseen. (Sinivuori 2002, 24.) Harrastaminen on siis vapaaehtoista toimintaa, jossa ihminen voi aktiivisesti kehittää itseään. Harrastuksella on merkitystä sekä harrastajan omalle yksilölliselle kehitykselle ja elämälle että sosiaalisella tasolla; muut ihmiset sekä yhteisö tekevät harrastuksesta merkityksellisen (Hanifi 2009, 247). Harrastamista on alettu kartoittaa Suomessa vuodesta 1926. Taideharrastusten lisääntyminen on ollut selvästi nähtävissä jo tästä lähtien. (Sinivuori 2002, 18-19.)

Henkilö, joka harrastaa, on harrastaja. Harrastelija-sana puolestaan on aliarvioiva. Siitä syntyy mielikuva harrastukseensa kevyesti suhtautuvasta ja heikosti sitoutuvasta henkilöstä. (Sinivuori 2002, 24.) Usein harrastajaa kutsutaan myös amatööriksi. Sana amatööri tulee latinankielisestä sanasta amare, rakastaa. Ammatilainen on amatöörin vastakohta. Siispä henkilö, joka harjoittaa taidetta pitämättä sitä ammittaan on amatööri. (Gate & Hägglund 1990, 11.)

”Harrastajateatterihommassa mä tykkään siitä sanasta amatööri, sen takia, että siihen liittyy tällainen hauska sanaleikki. Amatööri on henkilö joka tekee amare, rakkaudesta asioihin. Että sen oman työnsä ohella hän rakkaudesta tekee jotain. Usein olen harrastajateattereissa huomannu, että tämä amare-osasto on olemassa. Että siellä on henkilöitä, jotka tekee paljon ja tosissaan oman työnsä ohella.” (O2.)

Harrastuksen aloittamiseen liittyy usein jokin voimakas, positiivisesti affektiivinen ensi kokemus kyseisestä asiasta (Metsämuuronen 1997, 30). Affektilla tarkoitetaan tiettyyn ideaan tai objektiin kohdistuvia tunnereaktioita (Ruohotie 1998, 31). Tällainen

kokemus voi syntyä vaikkapa teatteriesityksen näkemisestä. Metsämuurosen (1995) mukaan harrastuksen mahdollistavia tekijöitä ovat mielenkiinto kyseistä harrastus- aluetta kohtaan, asiasta saadut positiiviset kokemukset ja tarpeiden tyydytys (Sinivuori 2002, 25). Henkilö on herkempi aloittamaan ja jatkamaan harrastustaan mikäli ympäristön asenteet harrastusta kohtaan ovat positiivisia. Lisäksi fyysiset mahdollistavat tekijät voivat toimia rajoitteina tai valmiuksina. Psykkisetkin tekijät vaikuttavat, joskaan eivät yhtä selkeästi. Harrastuksen mahdollistaviin resursseihin kuuluu myös muita ulkoisia tekijöitä, esimerkiksi teatteriharrastuspaikan läheisyys, kulkuyhteydet, aikataulu ja raha. (Sinivuori 2002, 77-78.) N2 sanoi teatterin olevan vaikea harrastus; aika ei riitä harrastamaan sillä intensiteetillä, jolla haluaisi harrastaa. Nykymaailmassa, työelämän kiireiden keskellä, ajan ja tilan järjestäminen tuntuu vaikealta.

Haastatelluista näyttelijöistä ainoastaan N2 on harrastanut teatteria lapsuudesta asti. Muut ovat aloittaneet harrastuksensa aikuisiällä. Kolme haastateltua harrasti muuta- kin taidetoimintaa. Musiikkia (N1 & N2), tanssia (N1) ja valokuvausta (N3). Yllättävä havainto oli, että kaikki haastatellut harrastivat myös liikuntaa jossakin muodossa. Teatteriharrastusta pidettiin kuitenkin harrastuksista tärkeimpänä. Ohjaajista O1 ja O4 puhuivat harrastamisesta sanana hieman negatiiviseen sävyyn. O4 mainitsi, että harrastajateatteritoiminnasta ei tulisi puhua harrastuksena, vaan koulutuksena. Teatterissa pelkkä harrastaminen ei siis riitä, vaan teatteria tehdessä näyttelijän on myös kehityttävä. O1 puolestaan sanoi, että he tekevät taidetta, eivätkä niinkään harrasta. Kuitenkin molempien ohjaajien teatteriryhmät kategorisoidaan harrastajateattereiksi.

2.2 Harrastajateatteri

”Harrastajateatteri on moniarvoinen, erilaisia ihmisiä yhteen kokoava harrastus, joka kasvattaa vastuuntuntoisia jäseniä yhteiskuntaamme. Teatteri on parhaimmillaan elämänkoulu ja luonteva sivistyksen lähde.”
(Suomen Harrastajateatteriliitto.)

Monelle teatteri onkin enemmän kuin harrastus, se on kokonainen elämäntapa (Sinivuori 2002, 14). Suomalaisia teatteriharrastajia on paljon ja lukumäärä kasvaa jatkuvasti. Suomen harrastajateatteriliittoon kuuluu yhteensä yli 570 harrastajateatteria. Lisäksi jäsenjärjestöjä on seitsemän. Niiden kautta jäsenenä on noin 260 teatteriryh-

mää. (Suomen Harrastajateatteriliitto.) Parisenkymmentä harrastajateatteria toimii ammattijohtoisesti (Hytti 2005, 17). Yhteensä jopa 20 000 suomalaista harrastaa vapaa-aikanaan teatteria erilaisissa harrastajateatteriyhdistyksissä. Lisäksi teatteria harrastetaan monissa koulujen, opistojen, seurakuntien ja työpaikkojen kerhoissa ja näytelmäpiireissä. (Sinivuori 2002, 16.) Myös kesäteattereiden osuus kasvaa jatkuvasti. Ne toimivat joko ammattilaisten, harrastajien tai molempien voimin. Tunnetuimpia ammattimaisesti toimivia kesäteattereita ovat Pyyntikin kesäteatteri Tampereella ja Samppalinnan kesäteatteri Turussa. (Kauhanen, Juurakko & Kauhanen 2002, 21.)

Harrastajateattereiden esitys- ja katsojamääristä ei ole tarkkoja tilastoja, mutta varovastikin arvioiden ammatti- ja harrastajateattereilla on vuosittain esityksiä yhteensä lähes 30 000 kappaletta. Teatterikatsojia puolestaan on vuosittain yhteensä noin 3,5 miljoonaa. (Hytti 2005, 12.) N3 puhuu harrastajateattereiden esityksistä todellisina elämyksinä:

”Mut sit on nähny, et harrastajateatteritoiminta on silti tärkeä. Et vaikkei se oliskaan laadullisesti mitään ammattimaista, niin sil on kuitenkin erittäin tärkeä rooli itselle, sille ryhmälle joka siinä toimii, mut myös sille pienelle yleisölle, joka sitä käy kattomassa. Se on elämys sille silti. Ja se on nimenomaan elämys semmoses tapauksessa kun se ei oo mikään semmonen loistava ammattimainen suoritus, mitä ehkä näkee jossain isolla näyttämöllä. Pienessä harrasteryhmässä katsominen voi olla enemmän sellanen henkilökohtanen elämys katsojalle.” (N3.)

Tosin ammattitaitoinen harrastajateatteri voi pienessä kaupungissa muodostua varsin varteen otettavaksi kilpailijaksi myös ammattiteatterille. O1 mainitsikin, että he haluavat olla vertailukelpoisia nimenomaan ammattiteattereiden kanssa. Kilpailun tulisi olla positiivista. Sen tulisi pakottaa ammattiteatterit laadun kohottamiseen ja yhteistyöhön harrastajateattereiden kanssa. Yhteistyön avulla molempien tahojen voimavarat saadaan paremmin käyttöön ja kuntalaisten hyödyksi. (Sinivuori 2002, 20.) Ja tästähän seuraa myös kunnan elinkeinoelämän kasvua sillä teatterikatsojat tuovat alueelle välillisesti tuloja. Itse kulttuurisektori ei välttämättä edes hyödy kulttuuritoimintoihin liittyvistä taloudellisista vaikutuksista. Sen sijaan hyötyjiä ovat esimerkiksi majoitustoiminta, ravintolat ja kahvilat, vähittäiskauppa ja paikallinen liikenne sekä ylipäänsä alueelliset palvelut. (Wilenius 2004, 114.)

Ammattinäyttelijän ja amatöörinäyttelijän välinen ero on siinä, että amatöörit työskentelevät teatterin parissa vapaa-aikanaan, koska he rakastavat teatteria. Ammatillaiset puolestaan näyttelivät ja tekevät teatteria ammatikseen, ja saavat työstään palkkaa. (Gate & Hägglund 1990, 11.) Suurin osa Suomen teatteriammatillisista on alunperin tutustunut teatteriin harrastajanäyttämöllä ja aloittanut amatöörinä (Virolainen 1954, 15; Gate & Hägglund 1990, 11; Hytti 2005, 17). Harrastajateatterit luovat siis pohjaa myös ammattimaisemmalle teatterin tekemiselle. Harrastajateatterissa koulutukselliset tekijät kulkevatkin usein yhdessä taiteellisten pyrkimysten kanssa (Sinivuori 2002, 192). Joissakin harrastajateattereissa on lisäksi vahvistuksena ammatillisohjaaja tai ammatin näyttelijöitä (Kauhanen ym. 2002, 21). Esimerkiksi O4 mainitsi, että koska hänellä itsellään on ammatillinen tausta, hän yrittää toimia ja ohjata ammatillisista lähtökohdista, mutta kuitenkin huomioiden sen, että harrastajateattereissa näyttelijät ovat amatöörejä. Niille ihmisille, jotka aikovat myöhemmin kouluttautua teatterialan ammatillisiksi, harrastus tuo käytännön kokemusta ja esiintymisvarmuutta. Heidän tulisi saada kokea esityksen valmistusprosessi mahdollisimman sujuvana. Kanssänäyttelijöiden sitoutumiseen on voitava luottaa.

Ammattiteatterit joutuvat usein työskentelemään suurien taloudellisten paineiden alla, joten ne eivät pysty tekemään riittävästi kokeilu- ja kehittelytoimintaa. Harrastajateatterissa taloudellinen riski on yleensä pienempi. Siksi siellä voidaan ottaa suurempia taiteellisia haasteita. Uusien käsikirjoittajien ja ohjaajien kannattaakin hakeutua mukaan harrastajateatteriproduktioihin, sillä siten he pääsevät paremmin esille kehittämään omia taitojaan. (Sinivuori 2002, 20.)

Harrastustoiminnasta ei saa palkkaa. Se perustuu vapaaehtoisuuteen, mutta vaatii kuitenkin sitoutumista. Oman hankaluutensa harrastamiseen tuo se, että harrastajateattereiden harjoitusajat ovat yleensä iltaisin ja viikonloppuisin. Muu elämä jää, kun vapaa-aika menee teatteriin. Harjoituksia on monesti vain kerran tai kaksi viikossa. Replikkejä ja asemointeja unohtuu viikon aikana toisin kuin ammattiteattereissa, joissa harjoituksia on joka päivä. Ammattiteattereissa on siis sovitut ajat harjoituksille päivisin, mutta harrastajateattereissa harrastajat joutuvat raivaamaan ajan teatterille omasta vapaa-ajastaan (Sinivuori 2002, 184). Harrastajien sitoutumisen ja harrastusten priorisoinnin asteesta riippuen ilta-aikoja on monilla varattuna myös muihin harrastuksiin (Sinivuori 2002, 183). Lisäksi harrastajanäyttelijä tekee teatterituotannossa

usein muutakin kuin näyttelee. Monet hoitavat esimerkiksi lavastusta, markkinointia tai buffet-myyntiä. Ammattiteattereissa on omat lavastajansa, mutta harrastajanäyttelijä saattaa hyvinkin löytää itsensä rakentamasta kulisseeja vaikkapa metsän keskelle.

2.3 Teatterin tuotantoprosessi

Jokainen harrastajateatteriesityksen valmistusprosessi on erilainen. Tämä johtuu muun muassa prosessiin sitoutuneiden henkilöiden teatteriharrastusmotiivien erilaisista painotuksista, erilaisista ohjausmetodeista, työryhmän sosiaalisista suhteista, näytelmän erityispiirteistä, sekä tilasta, johon esitys valmistetaan. (Sinivuori 2002, 44.)

Useimmiten teatterityöskentely etenee seuraavasti. 1.) Aluksi valitaan itse näytelmä. Pienissä teatteriryhmissä kaikki voivat olla mukana päättämässä näytelmästä. Suuressa teatterissa näytelmien valinnasta päättää usein erillinen toimielin, jossa on niin näyttelijöiden kuin ohjaajienkin edustajia mukana. Usein näytelmä valitaan jo vuotta tai kahta ennen kuin se on ajateltu esittää. 2.) Näytelmän valitsemisen jälkeen seuraavat ohjaajan alkuvalmistelut; ohjaaja työstää ja erittelee näytelmää sekä valmistelle tulevia harjoituksia parin kuukauden ajan. 3.) Harjoitusvaiheen aluksi kaikki näytelmässä mukana olevat kokoontuvat lukuharjoituksiin. 4.) Sen jälkeen harjoitellaan yksittäisiä kohtauksia ja läpimenoja. 5.) Viimeinen läpimeno harjoitus ennen ensi-iltaa on nimeltään pää- eli kenraaliharjoitus. 6.) Esityskauden pituus, eli se kuinka monta kertaa näytelmää ensi-illan jälkeen esitetään, riippuu teatterista, itse näytelmästä sekä yleisömenestyksestä. (Gate & Hägglund 1990, 58.) Tosin on muitakin tapoja tehdä teatteria. Perinteisessä teatterissa työskentely on tekstilähtöistä. Nykyteatterissa lopullinen tarina sekä analyysi ja esityksen rakenne syntyvät harjoituskauden aikana; esitystä valmistettaessa tutkitaan, ihmetellään ja kokeillaan asioita yhdessä. Jokainen prosessiin osallistuva havainnoi sekä ympäröivää maailmaa että itseään. Havainnoinnin tuloksena jokin asia saa yhteisen tärkeän merkityksen. Nykyteatterissa puhutaan jatkuvan työn alla olevasta, ”work-in-progress” -asenteesta. Siinä työ tapahtuu ajattelu- ja kokemusprosessina. Ryhmän yhteinen toiminnallinen työstö vie lähtökohta-ajatuksia eteenpäin, kohti valmista esitystä. (Koskenniemi 2007, 48-49.) Monesti puhutaan devising-tekniikasta. Alison Oddey on määritellyt sen filosofiaksi,

jonka mukaan esitys voi alkaa mistä vain. Suomessa devisingista on käytetty termejä ei-tekstilähtöinen esitys tai ei-tekstilähtöinen teatteri. Myös aihepähtöinen-termiä on käytetty. (Numminen 2011, 34.)

Teatteriesityksen valmistaminen on hyvin kokonaisvaltaista ja prosessissa pitää ottaa monia asioita huomioon. Monet harrastajanäyttelijät yllättyvätkin esityksen valmistamiseen kuluvaan aika- ja työmäärään. (Sinivuori 2002, 190.) Useimmissa harrastajateattereissa ei ole tuottajaa hoitamassa käytännön järjestelyjä. Niinpä tehtävät jakautuvat ohjaajalle ja harrastajanäyttelijöille. Kaikki haastatellut näyttelijät kertoivat ohjaajan hoitavan aikataulutuksen heidän teatteriryhmissään. Käytännön järjestelyt kuitenkin yleensä jaetaan näyttelijöiden kesken. Ohjaaja delegoi nämä tehtävät eteenpäin näyttelijöille. Teatterin tuotantoprosessiin kuuluu näyttelemisen lisäksi monenlaisia tehtäviä, esimerkiksi esitys- ja harjoitustilojen etsiminen, sopimusten ja esityslupien hoitaminen, rahoituksen ja mahdollisten sponsoreiden hankkiminen, tekniikka sekä lavastus, puvustus ja maskeeraus, tiedottaminen ja markkinointi, buffetmyynnin järjestäminen ja mahdollisten oheistuotteiden hankkiminen.

Haastatellut näyttelijät eivät juurikaan tienneet teatterin tuotantoprosessista. Näyttelijöistä ainoastaan N1:lla oli teatteripuolen koulutusta ja hän myönsi opiskelujensa vuoksi tietävänsä jonkin verran tuotantoprosessista. Muut vastaajat kertoivat, ettei heillä ole juuri kokemusta, vaikka jonkinlainen aavistus tuotantoprosessin kulusta onkin. Mutta yllättävää kyllä, kaikki haastatellut olivat kuitenkin osallistuneet melko monipuolisesti esitysvalmisteluihin. Eniten näyttelijöillä oli kokemusta julisteiden ja mainosten tekemisestä ja jakamisesta (N1, N2, N3, N4). Kokemusta oli myös puvustuksesta (N1, N2), lavastuksesta (N2), maskeerauksesta (N1), rekvisiitan hankinnasta (N4) ja valosuunnittelusta (N2). Ja olipa N5 jopa käsikirjoittanut ja säveltänyt musikaaliesityksenkin. Näyttelijät ovat siis tehneet tuotantotehtäviä, mutta he eivät välttämättä hahmota miten mikäkin osa liittyy kokonaisuuteen ja kuinka tärkeä tuotannon jokainen eri osa-alue on.

2.4 Näyttelijöiden hoitamat tuotannolliset tehtävät

Teatteriesityksen valmistamiseen kuuluu siis monia muitakin tehtäviä kuin näyttelijäminen, muun muassa puvustus, lavastus ja markkinointi. Pienillä teatteriryhmillä ei ole varaa palkata useita erikoistuneita työntekijöitä vastaamaan tuotannon eri osa-alueista (Hytti 2005, 9). Kaikkiin tehtäviin on kuitenkin löydettävä tekijät, jotka kykenevät ja haluavat saada tehtävän toteutettua annetun aikataulun ja laatutason mukaisesti (Kauhanen ym. 2002, 51). Harrastajateatterissa samat henkilöt saattavatkin hoitaa useita prosessiin liittyviä vastuutehtäviä (Sinivuori 2002, 198). Työnjako ei ole yhtä tiukasti kategorisoitunut kuin ammattiteattereissa, vaan samat ihmiset tilanteesta, omista taidoistaan ja kiinnostuksestaan riippuen saattavat tehdä useampaakin taiteellista työtä. Esimerkiksi valojen suunnittelija voi hoitaa myös äänitehosteet tai näyttelijät voivat toimia lisäksi puvustajina ja lavastajina. (Sinivuori 2002, 191.) Usein miehillä on enemmän teatteritekniikkaan ja naisilla näyttelijämiseen, lipunmyyntiin ja kahvitukseen liittyviä tehtäviä (Sinivuori 2002, 148).

”Käytännön järjestelyt kyl jaetaan. Esimerkiks jos on esityksiä ja siel pitää myydä vaikka kahvia, ni näyttelijät joutuu kyl tulee väliajalla. Et se ei oo nii, et joku ei joutuis tekee jotain, vaan kaikki tekee, ja ohjaaja delegoi ne tehtävät sillee.” (N1.)

Niin näyttelijöiden kuin ohjaajienkin mielestä erityisesti esitysten markkinointi kuuluu näyttelijöille. Markkinointiin sisältyy paljon: julisteiden, flyereiden ja käsiohjelman suunnittelemisesta ja toteutuksesta mainosmateriaalien levittämiseen ja esityksistä tiedottamiseen asti. Myös puvustuksen ja rekvisiitan hankintaa, buffetin pitämistä ja lipunmyyntiä sisältyy lähes jokaisen harrastajanäyttelijän toimenkuvaan. O4 mainitsi myös esityspaikkojen ja -aikojen hankkimisen, O2 sponsoreiden etsimisen ja O5 äänimiehen tehtävät. O3 kiteytti näyttelijöiden tekevä tehtäviä käytännössä ihan laidasta laitaan. Ainoastaan O1 sanoi, että heidän teatterissaan näyttelijät oikeastaan vain näyttelijät. Mutta heillä onkin erikseen tuottaja vastaamassa käytännön järjestelyistä.

Näyttelijöiltä kuluu näytelmän harjoitteluun ja tehtävien hoitamiseen muutama tunti viikossa. Ajan löytäminen koettiin vaikeaksi. Varsinkin suunnittelemista vaativiin tehtäviin on vaikea keskittyä täysipainoisesti aikapulan takia (N2; N3). Mutta toisaalta

vuorosanoja voi lukea missä tahansa, esimerkiksi bussissa tai ruokatunnilla (N1; N2). N1 koki tehtävien tekemisen hieman stressaavaksi ja väsyttäväksi, mutta myös hauskaksi. Hän ei kuitenkaan suostu ottamaan itselleen liikaa ylimääräisiä tehtäviä, joten työmäärä pysyy hallittavissa. N3 puolestaan mainitsi ottavansa liiankin helposti tehtäviä vastaan. Hän nauttii tehtävien tekemisestä, mutta kokee toisinaan myös turhautumista:

”Kyl mul on vähä taipumusta sit ottaa liikaa ja sitten mä vähä stressaan niillä tekemisillä ja oon vähä, että no, eiks nyt kukaan muu voi tehdä, munko nää kaikki pitää tehdä.” (N3.)

Kaikki haastatellut olivat kohdanneet ryhmän sisällä epätasaista työnjakoa. Joku henkilö tuntuu olevan ylityöllistetty samaan aikaan kun joku toinen luistaa lähes kokonaan tehtävien tekemisestä.

”Usein se tuntuu olevan aika paljo luonnekysymys, että on semmosii ihmisii, jotka on tottunu väistämää ja olee hiljaa. Ja sitte on semmosii ihmisii, jotka on tottunu tekee kaiken ja haluuki tehdä kaiken. Ja sitte on semmosii, jotka velvollisuudentunnosta tekee kaiken, että jos kukaa muu ei tee, ni ottaa sitte ite hoidettavaks.” (N2.)

Ohjaajan vaikutusta tehtävien delegoimisessa korostettiin. Ohjaajan pitäisi myös kysyä ihmisiltä enemmän sitä, mitä he haluavat tehdä (N1). O2 painotti, että ohjaajan tulisi rohkeammin peräänkuuluttaa näyttelijöiden erityisvahvuuksia. Nämä vahvuudet saattavat kuulemma tulla esiin hyvinkin oudolla tavalla. Esimerkiksi joku näyttelijä saattaa ihan loppumetreillä sanoa, että hänellä olisi kyllä kotona ollut tarvittava kuvankäsittelyohjelma. Tai toinen näyttelijä sanoo, että hänellä olisi ollut setä, joka olisi kyllä voinut olla sponsorimahdollisuutena. Eli mitä aikaisemmin ja nopeammin näyttelijöistä saa irti sen mihin he kykenevät, sitä jouhevammin tuotantoprosessi kulkee. Kenellekään ei kuitenkaan saa tulla sellainen olo, että koska hänellä on joku tietokoneohjelma tai tuttu henkilö, niin hän joutuisi tekemään kaiken. Ihmisille ei saa tulla tunnetta, että heidän on pakko tehdä ylimääräisiä asioita. Tällaisesta seuraa vain se, ettei omia osaamisia kerrota liiallisen tehtävämäärän pelossa.

O1 ja O5 muistuttivat tehtävien perustuvan vapaaehtoisuuteen. Jokainen saa siis ottaa hoitaakseen sen verran tehtäviä kuin haluaa ja ne, jotka eivät halua eivät sitten ota. Joillekin harrastajille ylimääräisten tehtävien hoitaminen saattaa nimittäin olla

myös rasite (Sinivuori 2002, 191). Toiset näyttelijät haluaisivat vain näytellä, eivätkä lisäksi esimerkiksi markkinoida esitystä. Kun ihmisiltä karsitaan turhat tehtävät pois, he saavat enemmän energiaa ja motivaatiota keskittyäkseen ja työskennelläkseen ahkerasti tehtäviensä eteen (Berkun 2006, 340).

”Mut kyl just unelmoitii joskus sitä, et ku sä joudut kaiken tekee ite, että mieti ku sit ku joskus on ammattiteatteris, et sä voit vaan keskittyä johonki lämpäämiseen ja nii, et sua autetaan tommoses kaikkes sit muussa.” (N1.)

O5 kertoi, että näyttelijälle voi tulla syyllinen olo, jos hän kokee, ettei hän panosta tarpeeksi tuotantotehtäviin. Hän voi kokea, että häntä katsotaan jotenkin pahan-suovasti. Tästä syystä näyttelijä ei välttämättä uskalla kieltäytyä ylimääräisistä tehtävistä. Liiallisista tehtävistä voi tulla jopa katkeruutta.

”Henkilö joka on ryhmästä valittu esimerkiks tuottajan tehtäviin, niin sen lisäksi hän tekee muuta, ja lopulta hän saattaa olla hyvin katkera ja it-sesäälinen ja kokee että tekee kauheesti töitä maksutta.” (O2.)

Tehtävät on jaettava hyvissä ajoin. On erittäin tärkeää sopia heti alusta lähtien siitä kuka vastaa mistäkin (O2). Myös teatterin tekemisen dynamiikasta on kerrottava.

”Ja ois hyvä kertoo siinä harrastuksen alkupuolella, et ne on osa tän teatterin tekemistä tai et ne kuuluu siihen. Et se ei oo pelkästään sitä, et sä tuut treenien aikana harjotuksiin vaan ja se on siinä. Et siihen kuuluu siis muutakin. Tämmöses meiningissä se ei vaan toimi, jos aattelee et sä tuut vaan treenien ajaks ja se on siinä.” (O4.)

O4 sanoi, että tehtävien tulisi myös kiertää. Eli saman teatterin eri tuotannoissa näyttelijät tekisivät eri tehtäviä. Jos näyttelijä vastaa yhdessä tuotannossa käsiohjelman tekemisestä, hän voi vastata seuraavassa tuotannossa vaikkapa rekvisiitasta. Tosin hän jatkoi, että jos jotkut asiat ovat jollakin henkilöllä hyvin hallussa, niin on järkevintä, että tämä henkilö myös tekisi juuri niitä tehtäviä. O4 muistutti myös siitä, että vaikka osalla on enemmän töitä, niin monethan myös mielellään tekevät enemmän. Olisi silti hyvä saada kannustettua loputkin ryhmäläiset tekemään asioita enemmän oman kykynsä ja aikansa mukaan. Toisaalta jonkun henkilön panos voi näyttää ulkopuolisten mielestä todella pieneltä. Vaikka näyttäisi, että hän tekee vain vähän, niin se pienikin tekeminen voi olla hänelle yksilöllisesti todella iso asia. O4:n mielestä tehtävien

määrää ei siis voi vertailla keskenään, koska kukaan ulkopuolinen ei voi tietää miten kukin tehtävämääränsä kokee. O1, O2 ja O3 painottivat myös tuottajan tärkeyttä. O1 mainitsi, että nyt kun heillä on tuottaja niin koko yhteistyö kaikkien työryhmäläisten kanssa sujuu paljon paremmin. Ohjaaja saa nyt keskittyä vain oleelliseen, eli ohjaamiseen. Myös O3 haaveilee ammattitaitoisen tuottajan löytämisestä omaan ohjausprojektiinsa.

Projektiryhmän yhteishenki voi joutua koetukselle mikäli joku ryhmäläinen haluaa päteä haalimalla itselleen ylivoimaisia tehtäviä. Ryhmän ilmapiirin on oltava niin avoin, että tilanteeseen puututaan senkin uhalla, että asianomainen loukkaantuu. On muistettava, että projektin toteuttaminen on ryhmätyötä eikä oman ansioluettelon lihottamista. (Kauhanen ym. 2002, 102.)

2.5 Ryhmädynamiikka

Ryhmä on järjestäytynyt joukko. Sen muodostaa kaksi tai useampi toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevaa ihmistä. Heidän välillään on yhteistoimintaa ja viestintää, he ovat jossain määrin tietoisia toisistaan, he tietävät kuuluvansa ryhmään, he jakavat ryhmän tavoitteet ja päämäärät sekä noudattavat ryhmän sääntöjä ja normeja. (Vilkko-Riihelä 1999, 647.) Ryhmän toiminta perustuu yhteisesti sovittuihin rajoihin, sitoumuksiin, velvoituksiin ja pyrkimyksiin (Kinnunen 2008, 130).

Ihminen kuuluu elämänsä aikana useisiin ryhmiin. Joihinkin niistä kuulutaan automaattisesti, toisiin hakeudutaan vapaaehtoisesti. (Vilkko-Riihelä 1999, 646.) Harrastajateatteriryhmiin on hakeuduttu vapaaehtoisesti. Teatteriryhmien jäsenet on valittu joko ilmoittautumisjärjestyksessä (O2; O4) tai erillisen castingin kautta (O1; O3; O5). O2 painotti sitä, että näyttelijän on oltava rooliinsa sopiva. Näin ollen erityisesti päärooleihin on hyvä olla casting.

Ryhmän elinkaaren vaiheet ovat muodostuminen, roolien etsintä, normien luonti, työskentely ja hajaantuminen. Muodostumisvaiheeseen, roolien etsintään ja normien luontiin kannattaa varata aikaa. Näihin käytetty aika tulee nimittäin korkojen kera ta-

kaisin työskentelyvaiheessa. (Kauhanen ym. 2002, 94.) Varsinkin silloin jos ihmiset eivät tunne toisiaan entuudestaan on hyvä jo heti alusta asti lähteä luomaan positiivista ilmapiiriä ja luottamusta heidän välilleen. (O5). Luottamus- ja kannustusharjoituksia kannattaa alussa teettää paljon (Sinivuori 2002, 48).

”Jokainen ryhmän jäsen tuo oman lisänsä ja persoonansa osaksi ryhmää” (Kärnä 2007, 22). Kinnunen (2008, 123) pitää hyvänä asiana sitä, että työryhmässä on ristiiriitä ja erilaisia tyyppejä. Tällaisessa ryhmässä syntyy dynamiikkaa, sillä erilaiset tyypit testaavat ja pakottavat ohjaajan perustelevaan ja punnitsemaan asioita (Kinnunen 2008, 123). N5 piti erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten mukana olemista hyvänä ja ryhmää rikastuttavana asiana. O5:n viimeisimmässä projektissa nuorimmat olivat yläasteikäisiä ja vanhimmat eläkeläisiä.

Ohjaaja johtaa ryhmän toimintaa. Hän auttaa ryhmää työskentelemään perustehtävänsä mukaisesti. Samalla myös itse perustehtävä määrittää ohjaajan roolia. (Niemi 1998, 67.) Perustehtävä oikeuttaa organisaation olemassaoloonsa. Kaikella mitä organisaatiossa tapahtuu, on oltava yhteys tähän perustehtävään. (Vilkko-Riihelä 1999, 649.) Teatteriryhmissä perustehtävänä voidaan pitää näytelmien valmistamista. On tärkeää kertoa koko työryhmälle heti aluksi, mitä ollaan tekemässä.

Haastatellut kokivat teatterin ryhmähengen ja ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen ensiarvoisen tärkeänä. O2 sanoi sen olevan kaiken toiminnan lähtökohta. Ryhmän pitää siis pelata yhteen sekä tietää mistä on kysymys ja mihin suuntaan mennään. Lisäksi ohjaajan tulee antaa ryhmälle luottamusta ja varmuutta siihen, että kyllä tästä jotain tulee. (O2.) Kun luottamus toimii, näyttelijä uskaltaa heittäytyä paremmin roolisuoritukseensa. N1 mainitsi, että jos näyttelijä kokee itsensä ryhmän ulkopuoliseksi, hän ei uskalla olla täysin oma itsensä, eikä treenaaminen siksi suju hyvin. Tämän takia näyttelijän oma edistyminen voi hidastua (N1). Henkilö, joka tuntee vähääkään, että joku työntää häntä syrjään, saattaa mennä täysin lukkoon (Lavaste 1995, 188). N2 toivoi teatteriryhmään enemmän läheisyyttä ja avoimuutta.

”Tuntuu, että monet harrastajat on loppujen lopuksi hirveen varautuneita itensä suhteen, et ei päästä lähelle. Ja mun mielestä se lähelle päästäminen olis monessa mielessä tärkeää.” (N2.)

Toisaalta määrämittäisissä, kertaluonteisissa projekteissa ei aina oikein ehdi syntyä ryhmähenkeä (N3), mutta jatkuvammassa ryhmässä tulee parempi ja luottavaisempi yhteishenki, joka toimii koossapitävänä voimana, liimana porukan välillä (N3; O3). Loppumetreillä ilmapiiri on usein kireä, mutta esitysten aikana kaikilla on taas mukavaa (O1). Ryhmän toimintaa arvioitaessa tärkeää on se, miten hyvin ryhmän jäsenet viihtyvät sekä se, miten tehokkaasti ryhmä saavuttaa päämääränsä (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007, 156). Teatteriryhmän päämääränä on valmistaa esitys. On ymmärrettävä, että ryhmä on ryhmä. Yhden ihmisen poisjääminen saattaa vaurioittaa koko paletin. (O2.)

”Tää ei ole terapiaa, tää ei ole sellanen kiva ranskanlukupiiri, josta voi olla pois silloin kun on jotain muuta tai tulla fiiliksen mukaan. Vaan me ollaan ryhmä, joka valmistaa esityksen, joka on tarkoitus näyttää yleisölle.” (O2.)

3 MOTIVAATIO JA SITOUTUMINEN

3.1 Tarpeet ja motiivit

Tarpeet muodostavat motivaation perustan. Ne määritellään sisäiseksi epätasapainon tilaksi, joka saa ihmisen toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. (Ruohotie 1998, 51.) Ne ohjaavat yksilön toimintoja siten, että ne tulevat tyydytetyiksi (Sinivuori 2002, 29). Maslowin tarvehierarkiateoriaan kuuluu viisi tarpeiden luokkaa. Ne ovat alimasta ylimpään: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, kuulumisen ja rakkauden tarpeet, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet sekä ylimpänä self-transcendence, johon kuuluu muun muassa tarve inhimilliseen yhteiskuntaan. Maslowin mukaan alemman tason tarpeet luovat pohjan ylemmän tason tarpeen tyydyttämiselle. (Sinivuori 2002, 36.)

Tarve muuttuu motiiviksi kun tarvemekanismi on suunnattu päämäärään. Yksilön käyttäytyminen määräytyy hänen voimakkaimmasta senhetkisestä tarpeestaan. Toisin käyttäytyminen on vain harvoin yhden motiivin tulosta. Monet erilaiset motiivit voi-

vat johtaa samaan päämäärään, ja useat motiivit vaikuttavat samanaikaisesti käyttäytymiseen. (Sinivuori 2002, 36.) Motiivi ilmenee haluna, tarpeena, ylläkkeenä ja vaikuttimena. Latinankielinen verbi *movere* tarkoittaaakin liikkumista. (Vilkko-Riihelä 1999, 446.)

Motiivi on toiminnan vaikutin (Multimäki & Venna 1998, 94-95). Se on myös toiminnan psyykinen syy ja toimintaa ohjaava voima (Vilkko-Riihelä 1999, 446). Motiiviin kuuluu toiminnan ponnekkuus, vireys, eli niin sanottu aktivaatiotaso sekä siinä tapahtuvat vaihtelut. Motiiviin kuuluu myös suuntautuminen erilaisiin tavoitteisiin. Lisäksi siihen kuuluu toiminnan kesto, joka vaihtelee suuresti. (Multimäki & Venna 1998, 94-95.) Erityisesti harrastuksiin liittyvät motiivit voivat suunnata toimintaa kauan; joku saattaa ponnistella päämääriensä eteen vuosia (Vilkko-Riihelä 1999, 446). Motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Ne ovat siis päämääräsuuntautuneita, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. (Ruohotie 1998, 36.) Ihminen on harvoin tietoinen kaikista motiiveistaan (Vilkko-Riihelä 1999, 447).

Toiminnan viriämiseen vaikuttaa ristiriita tai puute, jonka ihminen kokee itsessään tai ympäristössään (Multimäki & Venna 1998, 96). Motiivien intensiteetti eli voimakkuus näkyy siinä, miten suurella innolla ihminen paneutuu tehtävänsä (Vilkko-Riihelä 1999, 447). Tavoitellun päämäärän saavuttaminen vaikuttaa myöhempisiin motiiveihin ja käyttäytymiseen; tarpeiden, halujen ja odotusten tyydyttäminen voi joko muuttaa yksilön mielenkiinnon kohti muita motiiveja tai vahvistaa olemassa olevan motiivin voimakkuutta (Sinivuori 2002, 28-29).

Motiivit muodostavat arvojärjestyksiä eli hierarkioita. Niiden välillä on siis tärkeyseroja. Se miten tarpeet asettuvat tärkeysjärjestykseen, vaihtelee yksilöittäin ja tilanteittain. (Vilkko-Riihelä 1999, 447.) Madsenin motiiviluokitus pohjautuu Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Madsenin mukaan ne aivojen osat, jotka vastaavat vitaaleimmista elintoiminnoista, ovat vastuussa kaikkein tärkeimmistä motiiveista, eli orgaanisista motiiveista. Näitä ovat muun muassa nälkä, jano ja nukkumismotiivi. Seuraavaksi tärkeimpiä ovat emotionaaliset ja sosiaaliset motiivit, joihin kuuluvat esimerkiksi turvallisuuden motiivi, sekä kontakti-, valta- ja suoriutumismotiivit. Tämän jälkeen tulevat kognitiiviset motiivit, joita ovat motivoiva asenne ja uteliaisuus. Lopuksi tulevat toimin-

tamotiivit, joihin kuuluu liikunnan, kokemusten, luomisen ja jännityksen tarve. (Sinivuori 2002, 37.)

3.2 Motivaatio

Motivaatio on motiivien aikaansaama tila (Ruohotie 1998, 37). Se muodostuu useista samanaikaisista ja keskenään vuorovaikutuksessa olevista motiiveista (Sinivuori 2002, 36). Motivaatio määrää, miten vireästi, eli millä aktiivisuudella ja ahkeruudella, ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu (Ruohotie 1998, 37). Sisäisen motivaation aikaansaaman käyttäytymiseen syyt ovat sisäisiä. Lisäksi sisäinen motivaatio on yhteydessä ylimmän asteen tarpeiden, eli itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeiden tyydyttämiseen. Ulkoinen motivaatio puolestaan on riippuvainen ympäristöstä, sillä palkkiot tulevat henkilön itsensä ulkopuolelta. Ulkoiset palkkiot tyydyttävät tavallisesti alemman tason tarpeita, kuten turvallisuuden tai yhteenkuuluvuuden tarpeita. (Ruohotie 1998, 38.) Myös päämäärät ovat yhteydessä motivaatioon. Päämääriä asettamalla toiminta säilyttää omaehtoisen luonteen, vaikka toimintaan suuntautunut mielenkiinto olisi jo hiipunut. (Sinivuori 2002, 80.)

Itsearvostus sekä usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin vaikuttavat motivaation kehittymiseen (Ruohotie 1998, 34). Vireys nostaa motivaatiota; vireys kohoaa, jos tiedämme, että meitä tarkkaillaan (Vilkko-Riihelä 1999, 645). Esimerkiksi yleisön läsnäolo voi saada näyttelijän yltämään parempaan roolisuoritukseen. Myös tahto auttaa kognition, motivaation ja emootioiden suuntaamisessa ja kontrolloimisessa (Sinivuori 2002, 31). Tahdonalaisia rakenteita ovat esimerkiksi sitkeys tai tahto oppia. Kun tahdomme riittävästi, viemme opinnot, tai teatteriesityksen valmistusprosessin, loppuun saakka. (Ruohotie 1998, 34.)

Jos motivoitu toiminta ei pääse tavoitteeseensa tai tavoite ei vastaa odotuksia, on seurauksena turhauma eli frustraatio (Multimäki & Venna 1998, 102). Lievä, lyhytaikainen frustraatio ei yleensä kuluta psyykkistä energiaa. Päinvastoin, tilanne saattaa jopa nostaa aktivaatiota ja uhmakasta yrittämistä. Sen sijaan pitkäaikainen ristiriitallinen ja turhautuminen voi vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. (Vilkko-Riihelä 1999, 551.) Turhauman vaikutus ihmiseen riippuu siitä, miten arvokkaiksi hän

kokee saavuttamatta jääneet tavoitteet. Turhauma voi aiheuttaa ärtymystä sekä esteitä aiheuttaviin olosuhteisiin tai ihmisiin kohdistuvaa aggressiivisuutta eli hyökkäävyyttä. Aggression asemesta turhautumasta voi seurata myös itsetsyytöksiä tai masennusta. Yhtenä turhauman seurauksena voi olla myös se, että sen aiheuttanut tilannetta tai ihmisiä aletaan välttelemään ja pelkäämään. (Multimäki & Venna 1998, 102-103.) Turhautunut ihminen ei ehkä enää koskaan uskalla nousta teatterilavalle, jos joku asia on mennyt hänen tavoitteidensa vastaisesti pieleen.

3.3 Teatteriharrastusmotiivit

Sinivuoren (2002, 35) mukaan vapaaehtoisuuteen perustuva teatteriharrastus on todennäköisesti pääosin sisäisen motivaation seurausta. Sisäinen motivaatio liittyy omaehtoiseen oppimiseen ja harrastamiseen, ulkoinen motivaatio ulkoa ohjautuvaan oppimiseen, esimerkiksi kouluopetukseen (Metsämuuronen 1997, 34).

Teatteriharrastustoiminnan motivaatio on useiden motiivien summa. Toiminta on nimittäin hyvin päämääräsuuntautunutta; ihmiset hakeutuvat harrastamaan teatteria, koska ovat siitä kiinnostuneita ja olettavat sen tuovan edistymisen ja onnistumisen kokemuksia sekä auttavan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa. (Sinivuori 2002, 35.) Teatterin harrastamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat teatteriharrastusmotiivit, tahto ja tavoitteet, ulkoiset ja omakohtaiset teatteriharrastusmahdollisuudet sekä aikaisemmat kokemukset (Sinivuori 2002, 18). Aikaisemmat teatterista saadut kokemukset joko vahvistavat tai heikentävät harrastukseen liittyviä motiiveja ja sitoutumista. Varsinkin ensimmäiset positiiviset harrastukseen liittyvät kokemukset vaikuttavat harrastusta koskeviin asenteisiin ja motiiveihin. (Sinivuori 2002, 77.)

Metsämuuronen (1997, 54) tutkimuksen mukaan samoja Madsenin luokituksen mukaisia motiivipääloukkia, eli sosiaalisia, kognitiivisia ja toimintamotiiveja, esiintyy joka harrastusalueella motivoimassa ja ylläpitämässä harrastusta. Sinivuoren (2002, 6) mukaan teatteriharrastajien harrastusmotiivit pääloukittain ovat tärkeysjärjestyksessä: 1.) kognitiiviset motiivit, 2.) toimintamotiivit, 3.) ammatilliset motiivit, 4.) emotionaaliset motiivit ja 5.) sosiaaliset motiivit. Lisäksi Sinivuori on jakanut teatteriharrastusmotiivit alaluokkiin. Ne ovat tärkeysjärjestyksessä: 1.) onnistumiskokemusten ja

myötäelämisen tarve, 2.) halu oppia uutta, 3.) mielikuvituksen ja ilmaisutaitojen kehittäminen, 4.) viihtyminen, 5.) terapeuttiset vaikutukset, 6.) kokemuksen tarve, 7.) motivoiva asenne, 8.) esiintymistarve, 9.) ammatilliset motiivit, 10.) hyväksytyksi ja huomioon otetuksi tulemisen tarve, 11.) halu toimia ja erottua yksilönä, 12.) kontaktimotiivit, 13.) turvallisuus ja 14.) suoritusmotiivit. (Sinivuori 2002, 6.) Teatteriharrastajat ovat hyvin tietoisia omista harrastusmotiiveistaan. He eivät kuitenkaan välttämättä tule sitä itse ajatelleeksi. Omien teatteriharrastusmotiivien tiedostaminen on tärkeää harrastajan itsensä, muiden ryhmässä olevien sekä koko projektin kannalta. Alhaiset harrastusmotiivit vaikuttavat muun muassa suorittamiseen ja ilmapiiriin ja sitä kautta muihin työryhmän jäseniin. (Sinivuori 2002, 253.)

”Tämmöselle laatuun pyrkivälle toimijalle se ei välttämättä ole se oikea paikka olla mukana semmosessa, jossa kaikki ei tee samalla intensiteetillä ja halulla. Siellä pitäis olla samalla tasolla olevia ihmisiä tekemässä samankaltaselle motiivilla sitä työtä. Et se ois suhteellisen homogeeninen se porukka. Silloin syntyy hyvää jälkeä ku kaikki puhalttaa yhteen hiileen ja samankaltasella motivaatiolla.” (O3.)

Teatteriharrastus on haastatelluille harrastajanäyttelijöille hyvin tärkeä. N1 totesi, että hän ei osaisi edes elää ilman sitä. Teatteriharrastuksessa näyttelijöitä kiinnostaa erityisesti esiintyminen ja itsensä ilmaiseminen. Lavakammo on kadonnut (N4) ja yleisön edessä nähdynsi tuleminen kiinnostaa (N3). Teatteriharrastuksesta saa itsevarmuutta niin arkielämään kuin työpaikallekin. Esitelmien pitäminen ja palaverien vetäminen sujuu helpommin kun on saanut luottamusta omiin esiintymistaitoihinsa (N3; N4). Myös sosiaalisuus koettiin tärkeänä (N3; N4). Harrastuksen avulla saa myös turvallisesti kokeilla omia rajojaan (N4; N5). Ihminen oppii tuntemaan itseään niin henkisesti kuin fyysisestikin, ja huomaamaan omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan (N5). Harrastuksesta saa myös jaksamista; teatteriharrastus on terapeuttista, mutta se ei ole terapiaa (N1). Kaikki haastatellut näyttelijät uskoivat olevansa teatteritoiminnassa mukana vielä 10 vuoden kuluttuakin, N1, N2, N3 ja N4 näyttelijöinä ja N5 käsikirjoittajana.

”Osittain se on ihan elämäntapakysymys, että on sillain kasvanu sellaiseen kulttuuriin. Että se on ollu eka semmonen tärkeä pitkäkestonen harrastus. Osittain ihan tavan vuoks, mutta tietysti se semmonen maailma kyllä imasee mukanaan. Et teatteri on mun mielestä sellanen hirveen kokonaisvaltanen harrastus monella lailla ja siinä saa hyödyntää tosi paljon

erilaista osaamista. Ja sille hirveen monipuolinen, et sitä voi harrastaa missä tahansa ja millasella kokonpanolla tahansa, ja eri ikäsenä ja eri elämäntilanteissa. Ja kyllä se merkitsee tosi paljon.” (N2.)

3.4 Luottamus

Luottamus tarkoittaa vakaata uskoa toisen ihmisen rehellisyyteen, kyvykkyyteen tai luonteeseen. Ihmiset, jotka tekevät työnsä hyvin, ovat sitoutuneet projektin tavoitteisiin, kohtelevat toisia oikeudenmukaisesti ja käyttäytyvät vaikeina aikoina johdonmukaisesti ovat luottamuksen arvoisia. (Berkun 2006, 309.) Työntekijöiden on luotettava organisaatioon ja sen johtoon. Jos luottamus puuttuu he omistautuvat heikommin työlleen, ottavat vähemmän riskejä ja suhtautuvat kyynisesti yhtiön suunnitelmiin ja lupauksiin sekä ovat taipuvaisia lähtemään organisaatiosta. Esimiesten taito kohdella työntekijöitä reilusti ja oikeudenmukaisesti kasvattaa luottamusta. (Lampikoski 2005, 248-249.) Henkilökohtaisten kemioiden ja luotettavuuden ei tarvitse liittyä toisiinsa mitenkään; voimme luottaa ihmisiin, joista emme pidä ja joiden kanssa emme haluaisi viettää aikaamme. (Berkun 2006, 309.)

Luottamuksellinen vuorovaikutus on rehellistä ja kohteliasta. Sanojen ja tekojen on vastattava toisiaan. Luottamus vaatii myös myönteisyyttä. (Kolari 2009, 176; Ståhle & Laento 2010, 62.) Luottamus perustuu molemminpuolisuuteen; kumpikin osapuoli odottaa, että luottamusta kunnioitetaan pettämättä tai unohtamatta sitä. Yksi luottamuksen osista on sitoumus. (Berkun 2006, 309-310.)

3.5 Sitoumus

”Sitoumus tai lupaus on yksinkertaisin mahdollinen sopimus kahden ihmisen välillä siitä, mitä he molemmat sopivat tekevänsä” (Berkun 2006, 309).

Annamme sitoumuksia kaiken aikaa. Aina kun pyydämme tai meiltä pyydetään jotakin, tai kun asioille sovitaan aikataulu, annamme sitoumuksen. Sitoumuksia ovat kaikki yksinkertaiset lupaukset, esimerkiksi ”luen antamasi käsikirjoituksen huomi-

seen mennessä”. Sitoumukset toimivat kahteen suuntaan; molemmat osapuolet sitoutuvat toisiinsa. Kahdella ihmisellä voi olla erilainen näkemys sitoumuksen vakaudesta. Harvoin kuitenkaan esiintyy erimielisyyttä siitä, että jonkinlainen sitoumus on annettu. (Berkun 2006, 310-311.)

”Ja se on semmonen vastavuoroinen, et jos mä oon luvannu jollekin olla jossain mukana, niin mä oon luvannu, että mä annan oman panokseni, mut sit mä myös odotan toiselta vastapanosta. Et jos mä sitoudun antamaan jotain ja oon sen takana, niin silloin mul on oikeus myös vaatia toiselta.” (N3.)

Aikaisempia sitoumuksia on kunnioitettava (Berkun 2006, 369). Epäjohdonmukainen, sattumanvarainen ja ennakoimaton käyttäytyminen johtaa luottamuksen menettämiseen. Kun joku jättää antamansa sitoumukset jatkuvasti huomioimatta, muut tiimin jäsenet eivät voi työskennellä täysipainoisesti. He joutuvat tuhlaamaan aikaansa arvioidakseen sitä, tuleeko henkilö todella tekemään lupaamansa asiat. Epävarmuus tiimin sisällä kasvaa; mitä huolettomammin henkilö suhtautuu omaan vastuuseensa, sitä enemmän huolta ja stressiä tämä aiheuttaa. (Berkun 2006, 311.)

3.6 Sitoutuminen

Käsitteenä sitoutuminen ei ole helposti määriteltävissä. Tämä johtuu siitä, että eri tieteenalojen tutkijat painottavat sitoutumisessa hieman eri aspekteja. Tavallisesti sitoutumista pidetään sosiaalipsykologisena ilmiönä, jossa korostuu yksilön ja jonkin organisaation välinen suhde tai side. Organisaatioita ovat esimerkiksi yritykset, ammattiliitot ja vapaaehtoisjärjestöt. (Jokivuori 2002, 17.) Järjestöissä toimivilla ihmisillä on yhteisiä tavoitteita, jotka he uskovat saavuttavansa tehokkaammin yhdessä kuin yksin (Lawson & Shen 1998, 16). Kaikilla toiminnassa mukana olevilla on oltava ”minä osaan ja haluan olla mukana toteuttamassa tätä tärkeää projektia” -asenne (Kauhanen ym. 2002, 94).

Jokivuoren (2002, 18) mukaan sitoutuminen voidaan ymmärtää suhtautumistavaksi tai asenteeksi. Sosiologiassa asenteella tarkoitetaan yksilön varsin pysyvää ja johdonmukaista tapaa suhtautua tiettyyn kohteeseen. (Jokivuori 2002, 18.) Aito henkilö-

kohtainen sitoutuminen voidaan saavuttaa vain silloin, kun yksilöllä on vapaa mahdollisuus päättää asiasta itse omalta kohdaltaan (Skyttä 2000, 47). Luottamus ennakoivimalla sitoutuneisuutta (Jokivuori 2002, 74). Skyttä (2000, 47) sanoo yksilön sitoutuminen tarkoittavan ”oman itsensä likoon laittamista ja täysillä jonkun asian mukaan menemistä sekä oman osaamisen ja energian virittämistä asian edistämiseksi”. Keskinen (2005, 28) mukaan sitoutuminen on ensisijaisesti vastuullista asennoitumista. Ihmisen uskoessa siihen, mitä hän on tekemässä, hän sitoutuu toimintaan myös tunteidensa tasolla (Ruohotie 1998, 36).

O'Reillyn ja Chatmanin (1986) mukaan sitoutuminen on psykologinen side, jonka luonne ja perusta vaihtelee. Se on mukautumisen (compliance), samaistumisen (identification) ja sisäistämisen (internalization) yhdistelmä. Mukautumisesta on kyse silloin, kun henkilön asenne ja käytös on suojele jollekin ryhmälle vain tiettyjen etujen, ei siis yhteisten arvojen takia. Samaistuminen tapahtuu, kun henkilö voi tuntea ylpeyttä kuuluessaan tiettyyn ryhmään; hän kunnioittaa ryhmän edustamia arvoja, vaikkei itse henkilökohtaisesti niitä omaksuisikaan. Sisäistämisessä ryhmään panostetaan, koska sen heijastamat asenteet ja arvomaailma ovat hyvin samanlaisia kuin henkilöllä itselläänkin. (Jokivuori 2002, 17.)

Allen ja Meyer (1990 ja 1997) jakavat organisaatiositoutumisen jatkuvaan, normatiiviseen ja affektiiviseen sitoutumiseen. Jatkuva sitoutuminen on rationaalisen, eli järjiperäisen valinnan määrittelemä tilanne. Työntekijä ei halua vaihtaa työorganisaatiota, koska työpaikanvaihto aiheuttaa lähtemiskustannuksia. Työntekijän on tavallaan pakko jatkaa työskentelyä yrityksessä. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä on omaksunut organisaation ohjeistot ja normit. Hän työskentelee koska hänellä on tunne, että niin kuuluu tehdä. Affektiivisessä sitoutumisessa puolestaan on kyse samaistumisesta organisaatioon, sen tavoitteisiin ja arvoihin. Affektiivinen sitoutuminen tarkoittaa yksilön emotionaalista kiinnittymistä ja samastumista. (Jokivuori 2002, 20.)

Teatteriesityksen valmistusprosessiin sitoutuminen tapahtuu eri ihmisillä eri tavoin. Morganin ja Saxtonin (1987) mukaan sitoutumisen syntymisessä on kaksi pääsuuntaa: fyysinen ja verbaalinen lähestymistapa. Näissä lähestymistavoissa teatteriprojektin sisäistäminen tapahtuu sekä mielen sisäisenä prosessina että ulospäin suuntautuvana toimintana. Kun teatteriproessin tavoitteet tulevat ymmärretyksi sekä yhdis-

tyneeksi luonnollisella tavalla henkilön ulkoiseen toimintaan, henkilön sitoutuminen teatteriprosessiin on voimakkaimmillaan. (Sinivuori 2002, 57.)

Warner (1997) tuo esiin neljä erilaista tyyppiä, joilla kullakin on omat yhtenäiset sitoutumisensa prosessiin. Näitä ovat puhujat (talkers), käsittelijät (processors), osallistuvat tarkkailijat (participant observes) ja kuuntelijat / ulkopuoliset (listeners / outsiders). Puhujat ilmaisevat sitoutumisensa puhumalla, käsittelijät kuuntelemalla, kyselemällä, kyseenalaistamalla ja analysoimalla. Myös osallistuvat tarkkailijat arvioivat ja kyseenalaistavat projektia. Heidän on kuitenkin vaikea tuoda itseään esille, joten he sitoutuvat projektiin syvällisesti omassa mielessään. Kuuntelijat/ulkopuoliset eivät puolestaan koskaan sitoudu täysin prosessiin. He katselevat toimintaa ja keräävät itselleen tarvittavan määrän tietoa selvittääkseen oman tehtävänsä, mutta heille projekti on ensisijaisesti suoritus, josta saadaan merkintä. Teatteriprojekti tarvitsee onnistuakseen jäseniä kaikista mainituista ryhmistä. Lisäksi tarvitaan toimivaa vuorovaikutusta työryhmän sisällä. Ihmiset ovat itse yllättävän hyvin tietoisia omasta sitoutumisen asteestaan sekä siitä millä metodilla ja suhtautumisella he itse oppivat parhaiten prosessissa. Warnerin luokitteluryhmistä on myös mahdollista muuttaa ryhmästä toiseen. Täysin pysyviä ja sidottuja määritelmiä ei siis aina pystytä tekemään. (Sinivuori 2002, 58-60.)

Sitoutumisen aikaansaamisvaiheessa prosessin aikataulun on joustettava. On nimitäin vaikea ennakoida tarkasti, miten ja mistä asioista yksilöiden ja tiimien sitoutuminen saadaan aidosti liikkeelle. (Skyttä 2000, 47.) Ohjaaja voi kuitenkin jonkin verran nopeuttaa näyttelijöiden sitoutumista prosessiin jo näytelmän orientoitumisvaiheessa. Jos hän tietää näyttelijöiden perimmäiset teatteriharrastusmotiivit, hän voi ottaa ne huomioon ja vahvistaa niitä. (Sinivuori 2002, 48.)

4 HARRASTAJANÄYTTELIJÖIDEN SITOUTUMINEN TEATTERITOIMINTAAN

Haastateltujen vastauksissa korostui kolme asiaa: sitoutuminen ryhmään, sitoutuminen esitykseen ja oma valinta. N2:n mielestä sitoutuminen on ennen kaikkea tahtotila

ja oma valinta. Näyttelijä on itse tehnyt valinnan kuulua ryhmään ja projektiin mukaan. Myös O1 puhui haluamisesta; on haluttava voimakkaasti olla mukana ryhmässä ja lisäksi täytyy olla palava halu näyttämölle. N4 painotti sitoutumisessa näyttelijän omaa vastuuta; projektissa mukana olemisesta on kannettava itse vastuu. Aloittamansa projektin loppuunsaattamista pidettiin tärkeänä. Luvattu asia on tehtävä sovittu (O3). O4 sanoi sitoutumisen olevan sitä, että henkilö on motivoitunut ja haluaa olla mukana tekemässä, osallistumassa ja luomassa yhteistä päämäärää.

Ryhmään sitoutuminen on tärkeää. Ryhmän kanssa tulisi sitoutua sellaiseen yhteisöllisyyteen mikä sovitaan hyväksi. Yhteisöllisyys tarkoittaa sitä, että on ystävällismielinen kaikille ryhmän jäsenille. (O2.) Se on tunneperäinen kokemus kuulumisesta ja hyväksytyksi tulemisesta (Juholin 2008, 47). Vastanäyttelijästä ei ole pakko pitää, mutta kaikkia on pakko kunnioittaa. Ja tämän kunnioittamisen tulee näkyä kaikessa toiminnassa. (O1.) Lisäksi kaikkiin ryhmän jäseniin on voitava luottaa. On luotettava siihen, että kaikki sitoutuvat. (N5.) Myös itse esityksen valmistamiseen on sitouduttava. On ymmärrettävä mitä ollaan tekemässä ja kuinka kauan projekti kestää. Yhtäkkiä ei voi ilmoittaa, että ”anteeks, et mul on kyl opiskelumatka Kiinaan tässä nyt sitte”. (O2.) On uskallettava heittäytyä projektiin mukaan ja oltava myös valmis ottamaan käytännön järjestelyjä hoidettavakseen (N1).

4.1 Sitouttaminen

”Sitouttaminen tarkoittaa kyl sitä, että tuetaan jotain henkilöä siinä sitoutumisessa” (N3).

Projektin etenemisen ja tulosten saavuttamisen kannalta on välttämätöntä, että avainhenkilöt pysyvät projektissa mukana koko sen käynnissä olemisen ajan. Mikäli kriittinen avainhenkilö lähtee pois kesken tuotannon, koko projekti voi romahtaa. (Lampikoski 2005, 55.) Tästä syystä ihmiset on sitoutettava projektiin mukaan. Teateriprojektissa näyttelijöitä voidaan pitää avainhenkilöinä, sillä heillä on jokaisella oma tärkeä roolinsa ja tehtävänsä tuotannossa. Haastatteluvastauksissa ohjaajan, toimivan ryhmädynamiikan ja motivoimisen osuus sitouttamisessa korostui. Sitouttaminen vaatii erityisesti hyvän ja toimivan yhteishengen luomista. Ryhmähengen ja ryhmä-

dynamiikan luominen on pitkälti kiinni siitä millaisen alun ohjaaja saa luotua ryhmään (O4).

”Nimenomaan sitä sen ensamblen ryhmäyttämistä. Ja että se jengi tajuaa, että joka pelaaja on tärkeä. Kuitenki pidän siitä englanninkielisestä sanasta play, joka on samalla leikki ja samalla näytelmä. Ja se on peli. Ei yks pelaaja voi yhtäkkii sanoo, et mä nyt lähen vaa pois.” (O2.)

Human Resources Management (HRM) tarkoittaa ihmisten voimavarojen johtamista tai yksinkertaisesti henkilöstöjohtamista (Kuronen 2002, 6). Se on tärkeä osa sitouttamista. Henkilöstöjohtajan on luotava koko henkilöstölle edellytyksiä, puitteita ja mahdollisuuksia tulosten tekemiseen. (Lampikoski 2005, 168.) Osallistava, palautetta antava ja osaamisen kehittämistä tukeva johtaminen lisää työntekijöiden sitoutumista. Lisäksi johto voi palkitsemisella viestiä organisaation tavoitteita, lisätä sitoutumista ja motivoida henkilöstöä. (Kuronen 2002, 35.) Palkka ja muut aineelliset arvot eivät yleensä kuulu motivaatiotekijöiden kärkiluokkaan. Sen sijaan mahdollisuus työskennellä kiinnostavan hankkeen parissa, saavuttamisen tunne, tunnustuksen saaminen, virikkeet monipuolisista, vaihtuvista tehtävistä sekä riskialttiisiin projekteihin osallistumisen mahdollisuus kuuluvat. (Lampikoski 2005, 202.) Aineetonta palkitsemista on esimerkiksi itsekunnioituksen ja itseluottamuksen tukeminen, jokaisen työntekijän tehtävän ja roolin arvostaminen ja tunnustuksen saaminen. Aito tunnustuksen antaminen lisää tunnepohjaista sitoutumista. Se toimii parhaiten kun tunnustusta annetaan välittömästi hyvän suorituksen jälkeen ja kun sen muoto liittyy yksilön henkilökohtaisiin saavutuksiin. (Lampikoski 2005, 245-246.) O4 toivoo ihmisten huomaavan myös itse omaa kehittymistään ja löytävän itsekkin palkitsemista itsestään.

Ohjaajan on annettava ryhmän jäsenille syy pysyä juuri heidän teatterissaan (O1). Sitouttaminen onkin O5:n mukaan sitä, miten henkilön saa pysymään mukana ja innostumaan. Sitouttaminen on myös motivaation nostamista (N1; N3; N5). Mitä enemmän henkilö kasvaa osaksi ryhmää ja projektia, sitä enemmän hänellä nousee motivaatio saada projektista hyvä (N1). Sisäsyntyinen motivaatio työhön on tärkeä sitouttava tekijä. Se syntyy kun henkilö kokee työnsä tarpeeksi haastavaksi ja nauttii työstään. Myös vastuun ja toimivallan lisääminen tekee työn mielenkiintoisemmaksi ja haastavammaksi. (Lampikoski 2005, 202-203.) O3 kuitenkin muistutti, että vaikka ohjaaja onkin viime kädessä vastuussa sitouttamisesta, on sitoutuminen silti koko

ryhmän yhteinen asia. Jos siis huomataan pientäkin lipeämistä, on siitä otettava vastuuta. Ohjaaja ei nimittäin näe eikä tiedä kaikkea. Ja toisaalta näyttelijät tietävät asioita, joita ohjaaja ei tiedä. (O3.)

N1:n mielestä sitouttamisessa on myös pieni negatiivinen sävy. Hänen mielestään ihmisiä ei pitäisi joutua sitouttamaan, vaan projektin tulisi alunperinkin olla niin hyvä, että ihmiset ovat jo valmiiksi motivoituneita sen tekemiseen. Negatiivista sävyä voi aiheuttaa se, että sitouttaminen koetaan ylhäältä alaspäin suuntautuvana toimintana. Sitoutuminen lähtee henkilöstä itsestään, mutta sitouttaminen tulee johdon tasolta. Organisaatioon sitoutumista on kritisoitu siitä, että sitouttaminen on ohjelmoitu "tempuiluksi". Tämä siksi, koska siinä käytetään erilaisia trendikkäitä keinoja, joilla työntekijöitä kannustetaan työnarkomaniaan ja työsuhteen jatkamiseen huonoiksi koetuissa olosuhteissa. Yhdysvalloissa tällaista johtamista kutsutaan nimellä "Pony Express Management", "ride´em, until they drop". Aito sitouttaminen ei pakota henkilöä jatkamaan työskentelyä vastentahtoisesti, vaan lähtee työntekijän ja johdon keskinäisestä ymmärryksestä ja luottamuksesta. Sitouttamistermin asemasta voitaisiin puhua avainhenkilöiden sitoutumisen edistämiseksi. Tämä kuvastaa paremmin henkilön omaehtoisuutta. (Lampikoski 2005, 37.)

N2 sanoi sitouttamisen olevan monesti jopa mahdotonta. Tämä johtuu siitä, että sitoutuminen on yksilön oma valinta. Niinpä kukaan ulkopuolinen ihminen ei voi mitenkään tehdä sitä toisen puolesta. Sitouttaja voi kyllä tehdä olosuhteet mahdollisimman otollisiksi ja mukaviksi ja näin auttaa sitoutumisessa. Mutta varsinaisesti sitouttaminen on N2:n mielestä mahdotonta mikäli henkilö ei sitä oikeasti itse halua. Myös O5 puhui samasta asiasta. Sitoutumisen on lähdettävä omasta itsestä sisältä. Jos motivaatiota, halua ja intoa ei ole, on sitouttaminen todella vaikeaa. Aina voi kannustaa ja yrittää motivoida, mutta jos henkilön oma inspiraatio ja into puuttuu, niin mahdotonta se on. (O5.)

Kaikki haastatellut näyttelijät kokivat itse olevansa hyvinkin sitoutuneita teatteritoimintaan. Erityisen voimakas sitoutuminen tapahtuu, kun itse projekti sekä sen työryhmän jäsenet ovat motivoivia (N1). Ryhmän toiminta ja oma innostus asiaa kohtaan sekä se, miten henkilö itse kokee onnistuneensa ja miten muut ryhmän jäsenet voivat vaikuttaa tähän onnistumisen kokemukseen ovat merkitseviä. (N3.) Kun ihmiset nautti-

vat, tuntevat saavansa harrastuksesta jotakin ja haluavat kasvaa ja kehittyä, heidät pystyy N5:n mukaan myös sitouttamaan.

4.2 Harrastuksen jatkaminen

Harrastuksen jatkaminen liittyy enimmäkseen näyttelijään itseensä. Haastatellut mainitsivat itsessään tapahtuneen positiivisen muutoksen (N1) sekä oman mielenkiintonsa näyttelemistä kohtaan (N3; N4). N2 kertoi näyttelemisen olevan harrastus, joka pitää hänet järjissään ja josta hän haluaa jatkossakin pitää kynsin, hampain kiinni. Myös ryhmäpaine (N3; N5) on pitänyt näyttelijät tuotannossa mukana. On epäreilua koko muuta ryhmää kohtaan jos yksi ”heittää hanskat tiskiin” (N3). Oma tekeminen vaikuttaa nimittäin myös muiden tekemiseen. Teatteriesityksen valmistaminen on yhteistyötä.

Näyttelijät tulevat paikalle teatteriharjoituksiin, sillä he haluavat viedä projektia eteenpäin (N3; N4). Lisäksi he haluavat itse oppia uutta ja kehittyä näyttelijöinä (N1; N3). Myös sosiaalisuus koettiin tärkeänä (N3; N5). Jos harrastus on joskus tuntunut raskaalta, kaikki haastatellut näyttelijät ovat silti tulleet paikalle harjoituksiin. N1:n mukaan on yritettävä olla ajattelematta vaikeuksia ja keskityttävä vain treenaamiseen. N4 on yrittänyt motivoida itseään ajatellen ilmiötä ohimeneväksi. N3 on hidastanut hiukan tahtiaan ja käynyt tuntemuksistaan keskustelua ohjaajan kanssa. Hän kertoi, että joskus uusien asioiden tekeminen tuntuu raskaalta, koska ihmisillä on niitä kohtaan oma muutosvastarintansa ja tekeminen tuntuu siksi menevän epämukavuusalueelle. Mutta hän on kuitenkin kokemuksesta oppinut, että epämukavuusalueelle meneminen on kannattavaa; tuntuu todella hyvältä kun projektin on saanut vietyä loppuun ja siinä on saattanut jopa oppia jotakin uutta. (N3.) Tuotannossa alusta loppuun mukana pysymisessä korostui erityisesti usko työryhmään (N1), yhdessä tekeminen (N3; N5) sekä velvollisuus niin itseä kuin koko ryhmää kohtaan (N2). Lisäksi onnistumisen kokemuksella on tärkeä merkitys:

”Se että mä haluan nähdä ja kokea sen lopputuloksen ja tuntea sen fiiliksen, että on saanu tehtyä sen esityksen. Jotenki se, että monesti projekti, varsinki jos se on pitkä, niin alussa se on semmosta laahaavaa ja vähä puuduttavaakin. Mutta sit mitä enemmän siin on mukana, niin se imee

itte se projekti vähä. Että siitä tulee vähä jopa riippuvaiseks, sitä ei halua jättää edes enää kesken. Ja sitte syntyy niien muitten näyttelijöiden kesken semmonen tietynlainen yhteys mikä liittyy just siihen projektiin. Et vaikkei olis muuten tuttuja ihmisiä, niin meil on tämä yhdistävä juttu tässä näin, ja se on semmonen jännite siinä.” (N3.)

Teatteriesityksen valmistamisen täytyy itsessäänkin olla palkitsevaa (O4). Palkitsevuus tulee siitä, että vaikka tehtäisiin kuinka traagista näytelmää, harjoittelemisen tulee silti tuottaa ryhmäläisille hyvää oloa. Ohjaaja voi tukea sitä, että ryhmäläiset kokevat itsensä arvostetuiksi ja vahvistaa heidän myönteisiä tunteitaan (Kolari 2009, 5). Jos ihminen kokee itsensä ja oman panoksensa arvokkaaksi, hän ei lähde produktiosta pois kovin helposti (Juholin 1999,196; Marques 2007, 143). Työskentelemisen sisältää silti aina myös painetta.

Painetta on neljänlaista: luonnollista, keinotekoista, myönteistä ja kielteistä. Kun ihmisistä tuntuu, että heidän tekemänsä henkilökohtaisesti merkittävä sitoumus on vaarassa, on kysymys luonnollisesta paineesta. Esimerkiksi ”lupasin ohjaajalle, että teen markkinointikirjeen valmiiksi iltaan mennessä”, on luonnollista painetta. Jos ihmiset uskovat sitoumukseensa ja ovat panostaneet tunnemielessä työnsä laatuun, he lisäävät aivan itsenäisesti keskittymistään ja energiaansa reaktiona paineeseen. Berkun (2006) kutsuu tätä luonnolliseksi paineeksi, koska se syntyy suoraan työstä ja henkilön suhteesta työhön. Tällainen paine on yleensä myönteistä. Siinä henkilökohtainen motivaatio ja tiimin tarpeet ovat yhteensopivia. Luonnollisesta paineesta voi kuitenkin tulla myös kielteistä. Näin tapahtuu jos ihmiset tuntevat syyllisyyttä tai häpeää epäonnistuksessaan sitoumustensa hoitamisessa. Paine muuttuu kielteiseksi erityisesti silloin, jos epäonnistumiseen johtaneiden ongelmien aiheuttajina ovat olleet toiset henkilöt. (Berkun 2006, 294.)

Kaikki esimiesten käyttämät keinot, joilla he yrittävät vahvistaa tiimin tunnetta paineesta, ovat keinotekoista painetta. Sekin voi olla sekä myönteistä että kielteistä. Myönteistä muotoa ohjaa palkitseminen. Kielteisiä muotoja ovat haukkuminen, syyllistäminen ja uhkailu keinona saada ihmiset työskentelemään ahkerammin. (Berkun 2006, 295.) Haastatellut ohjaajat eivät myöntäneet uhkailleensa ketään. Ainoastaan silloin jos yhteisiä, heti alkumetreiltä asti selviksi tehtyjä pelisääntöjä rikotaan, asiaan on puututtava välittömästi. Jos tilanne ei korjaudu, seurauksena voi olla näyttelijän

poistaminen ryhmästä. (O1; O3.) Ohjaajan on myös mietittävä tarkkaan mitä hän voi sanoa kaikkien ryhmäläisten kuullen ja mitä ei. Vaikka joku ihminen tekisi kuinka hyvää työtä, on kehuminen toisten ihmisten edessä tehtävä hyvin varovaisesti. Ryhmään ei nimittäin saa syntyä kilpailuasetelmaa. Sama pätee myös negatiivisista asioista sanomiseen. (O3.)

Tiimillä on rajoituksensa siinä, kuinka paljon painetta se voi sietää. Jonkin aikaa useimpien tiimien suoritus paranee paineen alla. Ajan mittaan tämä suhde kuitenkin pienenee ja laskee lopulta nolnaan. Kun tiimi on maksimaalisella suorituskykytasollaan, ei mikään määrä lisäpainetta saa sitä työskentelemään nopeammin tai paremmin. Jos painetta lisätään edelleen, tiimi tai yksilö pettää lopulta. (Berkun 2006, 296-297.) Kun ihmiset suorittavat jatkuvasti monia rinnakkaisia tehtäviä kireän aikataulun puitteissa, heidän kognitiivinen kapasiteettinsa kuormittuu. Tästä aiheutuu väsymystä, stressiä ja uupumusta. (Vilkkö-Riihelä 1999, 567; Lampikoski 2005, 209.) Paineita kannattaa päästää säätämällä työkuormaa ja aikataulua tai vaikkapa järjestämällä sähköttelu harjoittelun lomassa (Berkun 2006, 297).

Kaikki haastatellut näyttelijät ovat itse harkinneet keskeyttävänsä teatterituotannossa kesken esitysvalmisteluiden. Keskeyttämistä on harkittu monista syistä. N1 ja N3 puhuivat liiasta haasteellisuudesta. Siitä, että toiminta menee epämurkavuusalueelle ja näyttelemisen tuntuu siksi vaikealta, haasteelliselta tai työläältä. N5 oli kokenut tiukkojen aikataulujen sovittamisen omaan työelämäänsä liian haasteelliseksi. N4 oli harkinnut keskeyttämistä huonon ryhmädynamiikan sekä itsellään olleen liian pienen roolin takia.

”Oon kerran harkinnut keskeyttämistä. Se ryhmä missä mä olin, ni mä en tuntenu kuuluvani siihen. Ja se mun osuus oli siinä pieni. Se oli liian semmosta istumista ja kattamista ja odottamista. Mä en tuntenu kehittyväni siinä mitenkään ja siel oli vähä huono henki siinä ryhmässä.” (N4.)

Suurin osa näyttelijöistä haluaisi yleensä saada itselleen mahdollisimman suuren roolin (Sinivuori 2002, 191). Tämän takia pienen roolin saaneilla voi olla ongelmana motivaation pysyminen (Sinivuori 2002, 51). Jos rooli on kirjoitettu pieneksi, ohjaajan pitää yhdessä näyttelijän kanssa tehdä siitä iso. Kun sivuhenkilö tulee näyttämölle, päähenkilö siirretään taakse ja sivuhenkilö eteen. Jos ohjaaja ajattelee, ettei sivu-

henkilön suorituksella ole merkitystä, näyttelijä vaistoa sen joka hetki. (Korhonen 1998, 189.) Näyttelijä pyrkii lähtemään pois tilanteesta, jota ei saa muutettua itselleen mieluiseksi (Korhonen 1998, 192). On huomioitava, ettei pienen roolin saaneita henkilöitä istuteta turhaan harjoituksissa odottamassa omaa vuoroaan (Sinivuori 2002, 163). Pienenkin roolin näyttelijä on tärkeä osa esityskokonaisuutta (Sinivuori 2002, 191). Myös muut henkilöt vaikuttavat:

”Mutta myös sit merkittävä juttu on ollu siinä, et jos muita on keskeyttänyt tai muut on heittäny hanskat tiskiin. Et on tullu vähä jotenki sellanen olo, että hittooks mäkään tässä jatkan ku ei noikaan jatka.” (N3.)

Keskeyttämisen harkitseminen näkyy näyttelijöiden toiminnassa hermostuneisuutena (N5) ja taantumisena (N1). Näyttelijälle voi tulla tunne, että hän ei osaa näytellä tai että hän ei pärjää ryhmässä (N1). Hän voi myös kokea, ettei ole täydellisesti läsnä, eikä tästä syystä pysty nauttimaan toiminnasta niin paljoa (N5). Näyttelijät ovat jutelleet keskeyttämisaikatuksistaan muiden ryhmäläisten kanssa. Asia on kuitenkin uskotu vain yhdelle tai kahdelle ryhmäläiselle, ei koko ryhmälle. Keskustelun tarkoituksena on ollut lähinnä hakea tukea omaan jaksamiseen (N3; N4).

Vaikka haastatellut näyttelijät olivat harkinneet keskeyttämistä, kukaan heistä ei kuitenkaan ole itse keskeyttänyt omaa näyttelemistään kesken projektin. N2 oli tosin keskeyttänyt eräässä teatteriprojektissa toimiessaan bändin jäsenenä.

”Kun mut pyydettiin mukaan siihen bändiin, niin mä mietin sitä ja sitte sanoin, että näillä ehdoilla. Ja ne ehdot ei vähimmässäkään määrin toteutunu. Mä olin alottanu soittaa sellast instrumenttia, jossa on jotain selasii erityistarpeita, että joutuu sävellajia muuttamaan. Ja mä sanoin sitte, et jos mä saan sellaset nuotit, jost mä voin soittaa suoraan, koska tää on mulle niin uus soitin. Ja sitte mun ois pitäny koko sen kakstuntisen näytelmän nuotit tehä ite. Että se paljastu vasta sitten kun mä olin luvannu että näil ehdoilla, ja ne ei sit toteutunu. Ja silloin mä lähin. Se projektin mistä mä lähin ni oli kyl hirveen huono omatunto ja aika huono mieli, vaikka mä ajattelin, että en olis voinu tehä erilailla.” (N2.)

4.3 Sitoutumisen havaitseminen

Pääsääntöisesti harrastajanäyttelijät ovat sitoutuneita harrastukseensa ja kehittymiseensä teatterissa (O4). Ohjaajat olivat yhtä mieltä siitä, että sitoutunut näyttelijä on innostunut ja motivoitunut. Hän on ajoissa paikalla (O1; O2; O5), eikä hänellä ole sellaisia poissaoloja, joita ei ole sovittu etukäteen (O1). Hänellä on myös kiinnostunut, alusta loppuun asti säilyvä asenne tekemistä kohtaan (O1). Hänen koko olemuksensa ja toimintansa viestii sitoutumista (O4). Ihminen tuottaa ideoita ja tekee asioita yhteisen tavoitteen eteen (O3). Hän tutustuu näytelmätekstiin ja valmistautuu etukäteen (O5). Kun aletaan harjoittelemaan hänellä on jo omia ajatuksia, koska hän on jo luonut suhdetta roolihenkilöön ja näytelmään (O2; O5). Hän vie juttua eteenpäin itse ja kannustaa myös muita ryhmän jäseniä samaan (O2). Lisäksi hän harjoittelee kotona ja ottaa mielellään käytännön asioita hoidettavakseen (O4). Jokainen sitoutunut, motivoitunut harrastajanäyttelijä haluaa myös oppia uutta sekä kuulla palautetta (O3). Sitoutunut näyttelijä myös suojelee ryhmää, eikä tuo kotona olevia ongelmia teatteriin. Toki ongelmista voidaan keskustella harjoitusten ulkopuolella, mutta teatteriryhmä ei ole terapiakerho. (O1.)

Harrastajanäyttelijän iällä ei näytä olevan merkitystä sitoutumisen kannalta. O4 ja O5 eivät ole huomanneet nuorten ja vanhojen ihmisten sitoutumisessa mitään eroa. Tosin O1 oli sitä mieltä, että nuoret ovat sitoutuneempia. Heillä kun on enemmän valinnanvapautta tehdä juuri sitä mitä he haluavat, sillä heillä ei ole lasta kotona, kahdeksantuntista työpäivää takana, eikä myöskään suuria rahahuolia. (O1.) O2 puolestaan sanoi nuoremmilla olevan hälläväliä-asenne. Hän vertasi tätä asennetta Linnanmäen Vekkulan portaisiin: kun henkilö pääsee uudelle portaalle, hän pääsee etenemään seuraavalle portaalle ja sitten taas uudelle portaalle. Ja yhtäkkiä hän saattaa sitten kadota kokonaan. Eli jos hän saa yhtäkkiä roolin jostain toisesta teatterista tai toisen harrastuksen tai häntä ei enää vain kiinnosta, niin hän saattaa jäädä ihan sanomatta pois. Tai poisjääminen selitetään vain lyhyesti tekstiviestillä. (O2.) O2 ja O3 sanoivat vanhempien ihmisten olevan sitoutuneempia. Vaikka aikuisilla teatteriharrastus aina kilpailee jonkun muun tekemisen kanssa (O1), niin vanhemmat ihmiset silti ymmärtävät sitoutumisen tärkeyden ryhmän kannalta (O2). O3 sanoi, että hän ei muista sellaista vanhempaa henkilöä, joka ei olisi hoitanut asioita sovitusti. O3 jatkoi, että mitä pidempään henkilö on harrastanut teatteria, sitä parempi motivaatioaste hänellä on.

Ja kyllähän pitkä harrastustausta myös lisää odotusarvoa siitä, että tämän tyyppinen ihminen on sitoutuneempi, koska hän on sitä jo 15 vuotta tehnyt. (O3.)

Ohjaajat painottivat sitä, että lyhytkestoisempiin projekteihin sitoutuu helpommin. Sopiva yhden projektin pituus voisi olla kuukausia, mutta ei kuitenkaan vuosia (O2). Maksimissaan puoli vuotta yhden projektin kanssa on hyvä aika. Siinä ajassa ehtii syntyä syvälliset suhteet kaikkien tekijöiden välille, mutta aika ei ole liian pitkä. Vuoden mittaisissa projekteissa on oltava todella erikoinen aihe, jotta niitä jaksaisi tehdä niin kauan. (O1.) O4 sanoi, että projekti on hyvä pilkkoa pienempiin osatavoitteisiin. Tällä hän tarkoitti sitä, että vuoden aikana tehdään useita pieniä esityksiä.

”Mä ite en nää sitä, et alotetaan syksyl ja sit esitykset on kevääl. Et se on just tämmönen pitkän tähtäimen päämäärä, johon on hankalampi sitoutua, koska se on niin iso sitoutuminen. Mut kun se on pilkottu pienempiin osatavoitteisiin, ni se saattaa sitoututtaa helpommin. Plus että sä näät sen oman jälkesi siinä sit aikasemmin ku että vasta sit pitkän matkan päästä. Plus että sä voit paremmin sitä omaa kehitystäkin seurata.” (O4.)

4.4 Muiden ryhmäläisten sitoutuminen

Haastatellut näyttelijät kokivat itsensä hyvin sitoutuneiksi. Heitä harmitti jos muut ryhmän jäsenet eivät olleet yhtä sitoutuneita kuin he itse. N2 mainitsi, että jokaisessa harrastajateatteriryhmässä tuntuu olevan aina vähintään yksi henkilö, joka ei ole täysin sitoutunut. N3:lla oli kokemusta niin työväenopiston ryhmistä kuin pitkäkestoisemmasta tarinateatteriryhmästäkin. Jälkimmäisen ryhmän näyttelijät hän mainitsi hyvin sitoutuneiksi. Mutta työväenopistolta hän kuvaili kolmenlaista käyttäytymistä:

”Mul on semmonen tunne, että sieltä löytyy joitakin, jotka on tosi sitoutuneet, ja niihin mä luen itsenikin. Että ne haluu tehdä sitä juttuu ja ne tykkää siitä. Että vaikka se tökkiskin välillä, niin ne haluu olla siinä. Mut sit on jotenki semmosia, et ne hyvänä päivänä tulevat ja huonona päivänä ne ei vaan jaksu tulla ja mitä ihmeempiä perusteita. Mut sitte on kolmas ryhmä semmonen, et nyt tympii, ei kiinnostosta, eikä ne välttämättä tee siitä mitään numerookaan, että ne vaan häipyä sanomatta mitään erityisemmin.” (N3.)

Pitkäkestoisemmassa ryhmässä ongelma ei ole niinkään produktioissa mukana pysyminen. Siellä täytyy sitoutua sekä itsensä että ryhmän kehittämiseen.

”Et tavallaan olla ryhmässä mukana mut ei jotenki jakseta sitoutuu siihen kehittämiseen. Must se on myös tärkeä siinä. Et ei pelkää se, et hengataan mukana, vaan myös kehitytään yhdessä. Ja tavallaan yks kun kehittyi niin se tukee sitä, et toinenki kehittyi. Et ei vaa olla puuhailemassa siinä, vaa haluaa oikeesti kehittyä siin asiassa.” (N3.)

O3 puhui päätöksenteon tärkeydestä. Yhden näyttelijän ei voi antaa loputtomasti vedättää koko ryhmää omalla jähkailullaan.

”No nyt on itse asiassa semmonen tilanne yhdessä proggiksessa päällä, että yks ei ookaan niin sitoutunu siihen, vaikka oltiin menossa eri teattereihin kiertueelle ja muuta. Ja nyt kuulostaa, että nää on vähä tekosyitä mitä sielt tulee. On toki puhuttu ja kyllähän häntä on kuunneltu ja yritetty ymmärtää. Et ku on ollu hyvä ryhmä ja hyvä henki, ni kyllä se on tuntunu hirveen harmilliselta. Mut on samalla myös mietitty tämän henkilön korvaamista, koska siinä kuitenkin myös aika on yks tekijä. Et ei me voida loputtomiin antaa hänen vedättää tai pelata. Et ei voi niin, et niinku hän ilmoitti, et hän tietää vasta kuukauden kuluttua. Vaa meidän täytyy keikkapaikalle ilmoittaa paljon nopeemmin, et ollaanko me tulossa vai eikö me olla tulossa. Et siel on ihan puhtaasti taloudellisiakin realiteetteja. Ja kyllä se on myös ryhmän kannalta tärkeä, että se tietää millä porukalla ollaan valmistautumassa ja millä aikataululla. Edelleen täytyy tehdä myös tiettäväksi hänelle, että et sä nyt myöskään korvaamaton ole.” (O3.)

4.5 Hankala näyttelijä

Teatteriprojektiin sitoutumisessa tärkeää on myös se, käykö henkilö harjoituksissa ja opetteleeko hän vuorosanansa. Välillä teatteriryhmissä on mukana henkilöitä, jotka eivät opettele tekstejä, hoida tehtäviään ajoissa tai edes saavu paikalle harjoituksiin. Ohjaajat pohtivat, kuinka tällaiseen henkilöön tulisi suhtautua. O3 muistutti, että yhteiset pelisäännöt on tehtävä selviksi heti production alussa. On sanottava heti, että harjoituksiin on tultava ajoissa ja että asiat tehdään yhdessä. Jos sääntöjä rikotaan, ohjaajan on heti puututtava asiaan. (O3.) Mikäli sääntöjen rikkominen on jatkuvaa, henkilö ei voi enää jatkaa produktiossa. Koko ryhmä nimittäin kärsii siitä. O4 painotti, että se on tietynlaista ryhmän toimintaa tuhoavaa vallankäyttöä jos yksilö sanelee

itselleen omat sääntönsä. Hänen mielestään tällaiselle henkilölle voisi antaa selkeän päämäärän, johon mennessä asioiden täytyy sujua tai henkilö ei voi enää jatkaa produktiossa. (O4.) O1 oli sitä mieltä, että tällainen henkilö tulisi potkaista välittömästi pois tuotannosta. O2 sanoi, että jos henkilöä ei selvästikään kiinnosta olla mukana, niin hänet voi potkasta ulos.

Toisinaan näyttelijästä huomaa, että häntä kyllä kiinnostaa olla mukana. Hänellä on kuitenkin selvästi joku ongelma. Hän ei esimerkiksi tule toimeen ryhmässä jonkun toisen kanssa, tai hänellä saattaa olla suuri epävarmuus ja tunne siitä, että häntä ei huomioida. Tällaisessa tapauksessa tähän huomionkipeyteen on puututtava ja annettava hänelle sopivia, hänen itsensä taseisia tehtäviä. Asioista on voitava puhua, mutta kuitenkin niin, että puhe ei lipsahda terapian puolelle. Kun näyttelijän ja ohjaajan välillä vallitsee luottamus ja asioista sovitaan ajoissa, henkilön on mahdollista jatkaa produktiossa. Jos kukaan näyttelijöistä ei pysty paikkaamaan puuttuvaa henkilöä harjoituksissa, ohjaaja voi paikata häntä hetkellisesti itse. (O2.)

”Meil oli yhes näytelmässä naisnäyttelijä, joka säännöllisesti oli myöhässä töittensä takia, mut hirveesti halus olla ryhmässä mukana. Sitten mä vähä väsähdin siihen ja mä annoin hänelle jonkun pienen roolin siinä. Ja sitte hän oli pettyny, et hän ois tarvinnu enemmän. Mutta hän ei kuitenkaan näyttäny sitä sitoutumistaan, että hän vaan aina puolusteli sitä, että hän ei voi sille mitään, että on myöhässä. Ja kuitenkin kun oli alusta asti kysytty sitä, että pystyksä sitoutumaan. Ja sitte tietenkin tällaset asiat on sovittavissa. Että esimerkiks semmonen henkilö, joka tuntee, että hänel on hyvä olla täs ryhmässä, tykkää täst roolista, niin sitte pitäis olla semmost luottamusta, et voi ohjaajan kans jutella, että kuules, et mul on semmonen homma, et mä joudun olee silloin ja silloin täält pois, et käykö vai miten tehdään.” (O2.)

O5 kertoi, että hänellä oli yhdessä projektissa mukana näyttelijöitä, jotka kyllä tulivat ajoissa ja pyrkivät opettelemaan repliikkinsä. Ohjaajalle tuli kuitenkin tunne, että onko heillä riittävästi aikaa, yrittävätkö he tosissaan. Hän sanoi ottaneensa asian puheeksi näyttelijöiden kanssa. Hän oli sanonut heille suoraan, että jos he kokevat teatteritoiminnan vievän liikaa aikaa, niin kannattaa kyllä miettiä onko heillä ylipäättäen enää aikaa jatkaa mukana. (O5.)

O2 ja O3 ovat myös olleet itse mukana keskeyttämässä jonkun henkilön harrastuksen antamalla hänelle potkut tuotannosta. O3 kertoi, että eräessä tuotannossa oli

mukana henkilö, jolla oli ongelmia alkoholin kanssa. Hän sitten jätti tulematta harjoituksiin. Kun tämä tapahtui toisen kerran, hänelle annettiin koko työryhmän yhteisellä päätöksellä potkut. Ryhmä ei voinut elää epävarmuudessa hänen juomisensa kanssa. Esityksiä ei voinut riskeerata. Ohjaaja oli sitten vain välikäsi, joka ilmoitti, että tämä on koko ryhmän yhteinen päätös. (O3.) O3:n kohdalla kyse oli siis alkoholiongelmaisesta henkilöstä. O2:n kohdalla puolestaan mielenterveysongelmista ja huomiohakuisuudesta.

”Kerran kyllä on käyny näin, että mä huomasin, että ryhmä joka tähtäsi produktioon, niin meil oli yks erikoinen nainen, jolla oli selvästi vähän mielenterveysongelmia. Hän ensin kiukutteli, ja sitte hänet pantiin ryhmästä ulos. Huomattiin, että me ei saada sitä esitystä kasaan, jos tämä ihminen on täs ryhmässä. Se oli hyvä juttu ryhmädynamiikan kannalta. Sil oli semmonen jonkinnäkönen huomionkaipuu varmaan, asioita piti käsitellä aina uudelleen. Koska sehän oli sillee, et ne asiat käsiteltii, mut sit ne samat nousi aina uudelleen pintaan. Sit taas käsiteltiin uudelleen seuraaval kerralla. Ja sitte se vei vaan kaikkien aikaa. Hän vei ryhmältä aikaa siihen, että vain hänen asioitaan käsiteltiin. Jostain syystä hän koki, et häntä ei ymmärretä.” (O2.)

5 POISJÄÄMINEN

Jokaisella haastatellulla näyttelijällä oli kokemus teatterituotannosta kesken esitysvalmisteluiden lopettaneesta henkilöstä. N1:llä tosin vain ihan treenien alkuvaiheessa keskeyttäneestä. Ohjaajista kaikki muut, paitsi O1 olivat olleet mukana tuotannossa, jossa harrastajanäyttelijä oli lopettanut kesken esitysvalmisteluiden.

”Joo. Mul tulee mieleen yks ryhmä, missä me tehtiin semmosta pitempikestosta projektia. Niin siel oli aika paljon keskeytyneitä, ja se rupes jo uhkaamaan sitä projektin toteutumista. Tuntu tosi kurjalta, koska ite halusin tehdä jutun loppuun asti. Että välillä jopa pelkäs, että kun oli harjoitukset, että katotaas, että kuka jää tänään tulematta. Ja välillä oli jotain, että kysyttiin kaikilta, että hei, että ootteko oikeesti sitoutuneet viemään tän homman loppuun asti. Ja silti saatto joku olla viel ihan yks kaks, että no, nyt oon vähä kipee, on jotai menoo, ei pääse harjoituksiin ja löytyy kaikenmaailman selityksiä.” (N3.)

5.1 Lähtemisestä ilmoittaminen

Keskeyttänyt näyttelijä on ilmoittanut lähdöstään juuri ennen poisjääntään (O2; O4) tai jopa vasta sen jälkeen kun on jo lopettanut (O3). Jos ilmoitus tulee ohjaajalle, hän yrittää yleensä vielä neuvotella lähtijän kanssa. Mutta joskus lähtijä kokee ohjaajaa kohtaan niin suurta antipatiaa, ettei halua kertoa hänelle, vaan ilmoittaa lähtemisestään toisen näyttelijän kautta (O2). Jotkut poislähteneet ovat maininneet asiasta ohjaajan lisäksi myös jollekin toiselle samassa ryhmässä olevalle näyttelijälle (N1; N2).

”Mul on asiasta monia kokemuksia. On ollu tällasia ihan hiljasia torvensoittajia, jotka vaan häviää nurkan taakse. Ja sitte jos yritän soittaa perään, niin he eivät joko vastaa tai sitten laittavat vaan hyvin lyhyen viestin, että ei toiminu. Ja sitte on tämmösiä kokemuksia, jossa yllättäen tämän henkilön elämäntilanne on muuttunut radikaalisti, että hän on esimerkiksi joutunu työttömäksi, masentunu, kokee että hän ei jaksa. Ja tällais tilanteis yleensä yritän kyllä kannustaa, että tuu nyt ihmees mukaan että jaksaisit.” (O2.)

”Oli yks joka ilmoitti juuri ennen esityksiäkin, että hänellä ei olekaan aikaa. Sitten oli yks muukin, joka ilmoitti ihan hyvissä ajoin. Muistaakseni nää oli sähköpostilla ilmoitettuja, josta mä itse ajattelen, että jos mä oisin itse vastaavassa tilanteessa, niin en tekisi niin. Et en mä välttämättä ihan livenä, mut kyl mä soittaisin puhelimella.” (O4.)

Useimmiten ohjaaja kertoo yhden henkilön lähtemisestä muulle ryhmälle seuraavien harjoitusten yhteydessä (N1;N2;N3;N4;O4). Joskus asiasta saattaa olla maininta myös ohjaajan kaikille näyttelijöille lähettämässä sähköpostiviestissä (N3). Poislähteminen on kuitenkin vain todettu seuraavissa harjoituksissa, eikä asiasta ole sen enempää keskusteltu (N1; N2). Merkityksellisten asioiden auki puhuminen olisi kuitenkin tärkeää (Juholin 2008, 65). Muutostilanteissa viestintää tarvitaan jopa moninkertaisesti enemmän kuin niin sanotuissa normaalitilanteessa (Juholin 1999, 196). O5 toivoi, että lähtijä voisi itse puhua aiheesta hyvin avoimesti koko ryhmän kanssa. Henkilö voisi siis tulla itse vielä paikanpäälle harjoituksiin kertomaan, että hän ei enää jatka sekä kertoa syyn siihen miksi hän lopettaa.

5.2 Keskeyttäjän tunnistaminen

Joillakin näyttelijöillä lopettaminen saattaa olla jopa kuukausien mittainen projekti. Henkilöstä vain alkaa pikkuhiljaa vaistoamaan, että hän on vähän passiivisempi ja etäisempi, joten nyt saattaa olla jotain odotettavissa (N2; N3). Joillakin erilainen käyttäytyminen on alkanut muutamia viikkoja ennen lopettamista (N1; N4). Mutta toisaalta lopettaminen saattaa joidenkin kohdalla tulla täysin yllätyksenäkin. Henkilö on vain yhtäkkiä muutaman kerran poissa harjoituksista, ja sitten tulee ilmoitus että hän ei enää jatka (N3).

N2 mainitsi, että ei tule yllätyksenä, että lopettaja on juuri joku tietty ihminen. Näyttelijät kertoivat lopettamista harkitsevan henkilön muuttuvan käyttäytymiseltään. Kiinnostuksen puute voi johtaa asenteen vastaiseen toimintaan tai jopa ikävystymiseen (Ruohotie 1998, 35). Jos henkilö kokee teatteriin liittyvät asiat liian vaikeina ja vastenmielisinä, hänen käyttäytymiseensä tulee tietynlaisia eleitä (N1). Ensinnäkään hän ei halua enää osallistua harjoittelemiseen, vaan hän vähän vetäytyy (N1; O2; O4). Treenaaminen tuntuu hänen mielestään vaikealta; hän muuttuu treenatessa vakavaksi, ei osaa ottaa asioita enää huumorilla, punastelee ja menee koko olemukseltaan vaikean oloiseksi. (N1.) Lisäksi hän on stressaantunut (N4). Henkilö saattaa myös kokea itsensä ryhmästä ulkopuoliseksi (O2; O3). Tämä saattaa johtaa innostuksen vähenemiseen ja sitä kautta lopettamiseen (O3).

Tyytymättömyys on seurausta tarpeiden tyydyttymisen estymisestä. Tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät johtavat toiminnallisiin häiriöihin. Näitä ovat poissaolot, keskeytykset, huolimattomuus ja välinpitämättömyys. Sen sijaan tekijät, joihin ollaan tyytyväisiä, kannustavat hyviin suorituksiin. (Ruohotie 1998, 48-49.) Harjoituksista poissa jääminen on kaikkien haastateltujen mielestä selkeä lopettamista ennakoiva merkki. Yhtäkkiä alkaa tulla paljon muita menoja, joita ihminen alkaa priorisoimaan (N2; N3). Myös myöhästely sekä ylimielisyys koko tekemistä kohtaan lisääntyy (O5). Näyttelijä ei myöskään enää kunnioita kanssänäyttelijöitään (O1).

O2 mainitsi, että lopettamista harkitsevan henkilön pahan mielen ja pahan olon tunnistaa. Esimerkiksi synkkä jurottaminen ja nurkkaan jääminen ovat tällaisia merkkejä. Samoin kädet puuskassa ja kulmat kurtussa oleminen. (O2.) Henkilö saattaa myös

yhtäkkiä muuttua vetäytyneemmäksi suhteessa ohjaajaan (O4). Lisäksi vakavalla ilmeellä supatus jollekin toiselle näyttelijälle kertoo siitä, että henkilö ei luota enää koko projektiin. Usein näin käyttäytyvä henkilö haluaa tietynlaista huomiota. Mutta huomioon ei ole aikaa, sillä produktiota on vietävä eteenpäin. (O2.)

Joissakin tapauksissa mahdollisen keskeyttäjän voi tunnistaa jo ihan alkumetreiltä asti. Henkilö saattaa olla ääri-innokas ja vähän adhd-tyyppinen. Hän haluaa tulla näyttelijäksi, vaikka tekee viittä, kuutta asiaa samaan aikaan. Hän on vain saanut päähänsä, että nyt hän alkaa harrastamaan tällaista. Hänen levottomuutensa on aistittavissa. Toinen vaihtoehto on sulkeutuneisuus ja syrjäänvetäytyneisyys. Jos ihminen on selvästi estynyt, niin ronski ilmaisu ei välttämättä hänelle sovi. Muu ryhmä suhtautuu tällaiseen henkilöön jo ihan ensimmäisten harjoituskertojen jälkeen joko selvästi torjuvasti tai liiankin kiinnostuneesti, että jännä tyyppi. (O2.) O3 muisti produktion, jossa yksi henkilö jätti ilmoittamatta tulematta paikalle ensimmäisiin harjoituksiin. Ilmoittamattomuus on vahva signaali siitä, että hän ei ole teatteriproduktiosta kiinnostunut. Teatterin tuottaja soittikin saman tien kyseisen henkilön vastaajaan, ettei hän ole enää tervetullut mukaan. (O3.)

Joskus ryhmässä tuntuu olevan jo selvää, että joku henkilö ei todennäköisesti tule olemaan tuotannossa mukana loppuun asti. Tällaisessa tapauksessa on toivottavaa, että hän tekee ratkaisunsa mahdollisimman aikaisin. Ryhmän toiminta nimittäin estyy ja projektin eteneminen hidastuu, jos ryhmä joutuu sopeutumaan epävarmuuteen tai muuttamaan omia suunnitelmiaan yhden henkilön käytöksen takia. (N2.)

5.3 Keskeyttämisen syyt

Lopettaneet näyttelijät ovat yllättävän harvoin kertoneet lopettamisensa syytä koko ryhmälle. Ohjaajalle asiasta on mainittu, mutta silloinkin usein välillisesti, joko puhe-
linsoitolla tai sähköpostitse (N1; N2; N4). N2 pitää tärkeänä, että lopettamisesta keskusteleminen olisi koko ryhmän, eikä pelkästään ohjaajan ja lopettajan välinen asia.

Metsämuuronen (1995) on tutkinut harrastuksesta poisjäämistä eli drop out:ia urheilu-, musiikki-, käsityö-, kirjallisuus- ja kieliharrastajien keskuudessa. Hänen mukaan-

sa vasta-alkajien sitoutuminen on lopettaneilla yllättäen hieman voimakkaampaa kuin jatkaneilla. Eräs mahdollinen selitys tälle on se, että lopettaneilla vasta-alkajilla odotukset harrastusta kohtaan voivat olla hieman liian korkeita. (Metsämuuronen 1997, 267.) Lisäksi vasta-alkajilla lopettaneilla korostuvat omaehtoisuus (Metsämuuronen 1997, 277), sekä yleinen aktiivisuuden tarve ja kokemusten etsiminen (Metsämuuronen 1997, 265). Myös sopivan ulkoisen paineen ja päämäärän puuttuminen saattaa altistaa harrastuksesta poisjäämiseen (Metsämuuronen 1997, 280). Jos teatteriharrastus on vasta alkanut, henkilö ei välttämättä ole vielä päässyt teatterikulttuuriin sisälle. Hän ei ehkä edes ymmärrä tilanteen vakavuutta, sitä kuinka paljon hänen lähtemisensä vaikuttaa koko projektin valmistumiseen (N2).

Metsämuurosen (1995) mukaan pidempään harrastaneiden harrastuksensa lopettaneiden sisäinen sitoutuminen on jo puoli vuotta ennen harrastuksesta poisjäämistä matalampi, kuin harrastustaan jatkaneilla. Voidaan siis olettaa, että harrastuksesta poisjäävillä erityisesti sisäinen motivaatio laskee ja tämä saa aikaan lopettamis päätöksen. (Metsämuuronen 1997, 266.) Ihminen ei vain enää ole kiinnostunut projektista. Tämä saattaa johtua jopa ryhmädynamiikasta. Jos henkilö ei koe itseään osaksi ryhmää, vaan kokee jääneensä ulkopuoliseksi, hän saattaa yhtäkkiä lopettaa (N2; N3; O2). Lisäksi kysymys voi olla henkilökemiasta. Ihminen ei esimerkiksi tule ohjaajan kanssa toimeen. Ryhmän sisällä saattaa myös tapahtua romanssi, joka hajottaa tilannetta. Lisäksi henkilö saattaa kokea ohjaajan tyylin vääränä. (O2.)

Harrastuksen lopettaneilla jännitys-, suoritus-, uteliaisuus- ja aktiivisuusmotiivit ovat vähäisempiä kuin jatkaneilla. Metsämuurosen mukaan jännitys, uteliaisuus ja yleinen aktiivisuus saattavat edustaa lapsenomaista innostuneisuutta harrastettavasta asiasta. Voi olla, että nimenomaan tällaisten yleisten mielenkiintoa ylläpitävien tekijöiden häviäminen harrastuksesta altistaa pidempään harrastaneen drop-outille. (Metsämuuronen 1997, 279.) Ihminen voi kokea olevansa stressaantunut (N4), hän voi kokea treenaamisen vaikeana (N1) tai olla tyytymätön itse projektia, projektin olosuhteita tai sen jäseniä kohtaan (N2; O2). Yhtenä syynä lopettamiselle voi olla myös itsekkyys; henkilö vain haluaa itselleen enemmän omaa vapaa-aikaa (O2), jotta hän voisi mahdollisesti löytää jonkin uuden, kiinnostavamman projektin.

”Pari vuotta sitten yks tyttö lopetti kun tehtiin semmosta traagisia piirteitä sisältävää kansankomediaa. Sitten mä yritin vetää siihen semmosii kontrasteja, et siel oli kivaa humppaa ja jenkkää, ja sit oli äärisynkkää. Niin hän jätti sen proggiksen alkumetreillä kesken, koska hänen mielestään se ei ollu kivaa. Sit mä yritin sanoo hänelle, että nii, mut eihän elämässäkään kaikki oo koko ajan kivaa. Sit hän sanoi, et nii, mut kun hän haluaa harrastaa, niin hän haluaa et se on kivaa. Okei, no siinäpä se ristiriita oli.” (O2.)

Organisaatiosta lähtöön vaikuttavat työntekijät ja vetovoimatekijät. Työntekijät ovat negatiivisia, organisaation sisällä olevia tekijöitä, esimerkiksi huonoja työolosuhteita. Jatkuvat työkiireet, liiallinen työkuormitus, ankarat vaatimukset työtä ja ajankäyttöä koskien, stressi ja uupumus saavat ihmiset lähtemään toisiin organisaatioihin tai luopumaan kokonaan työnteosta. Näin tapahtuu varsinkin silloin kun työntekoa ei koeta palkitsevaksi eikä saatuja palkintoja tehtyyn työmäärään nähden riittäviksi. Vetovoimatekijät taas ovat toisessa, kilpailevassa organisaatiossa olevia positiivisia tekijöitä, jotka vetävät työntekijöitä puoleensa. (Lampikoski 2005, 154.)

Näyttelijät arvioivat teatteriharrastuksen lopettamisen syiksi muun muassa sen, että lopettajan oma osuus näytelmää valmisteltaessa on ollut liian vaativa ja haastava (N1; N4). Vaihtoehtoisesti oma osuus on voinut olla liian pieni, eikä henkilö ole kokenut sitä merkitykselliseksi lopputuloksen kannalta (N2). Suorittajan motivaatio heikkenee kun hän katsoo, ettei hänen suoritustaan voida arvioida. Ihminen vähentää suoritustaan olettaessaan, ettei hänen yksilöllisellä panoksellaan ole merkitystä kokonaistuloksen kannalta, vaan hänen ponnistuksensa menevät tavallaan kaikkien hyväksi. Tätä sanotaan vapaamatkustajuudeksi (free riding). Kun ryhmän jäsen huomaa muiden lekottelevan vapaamatkustajina, hän saattaa todeta, ettei hänenkään tarvitse ponnistella enempää kuin muiden. (Vilkko-Riihelä 1999, 645.)

Lopettamiset ovat usein tapahtuneet enemmän tai vähemmän henkilökohtaisista syistä, jotka joku on sitten välittänyt työryhmälle (O3). Henkilö on esimerkiksi päässyt toiseen teatteriin tai elänyt keskellä kiireistä opiskeluaikaa loppukokeineen (O4). Myös yllättävä elämänmuutos voi johtaa lopettamiseen (N2; N3). Naisilla esimerkiksi raskaaksi tuleminen voi estää fyysisen roolisuorituksen tekemisen (O2). Haastatellut kertoivat, että näyttelijät ovat itse kertoneet keskeytyksilleen erittäin pinnallisia syitä, jotka kuulostavat usein jopa hieman tekosyiltä (N3; O2).

”No kyl sielt aika usein joku syy tulee. Ja se on sitte ehkä elämäntilanne on nyt semmonen, et ei voi sitoutuu, tai nyt on joku opiskelu tai työ tai perhe vaatii tällä hetkellä niin paljo aikaa, et ei pysty sitoutumaan. Et aika usein ne on just jotain tommosia. No, mä ajattelisin et se ei välttämättä aina oo se todellinen syy.” (N3.)

Erityisen altistavana tekijänä drop-outille on pidetty sitä, että keskeisinä motivoivina tekijöinä on ollut ulkoisia motiiveja, esimerkiksi palkkioiden saaminen (Metsämuuronen 1997, 266). Hyvät suoriutujat lähtevät organisaatiosta muun muassa silloin kun he eivät koe voivansa käyttää omia taitojaan ja lahjakkuuksiaan, heillä on yritystä kohtaan epäselvät ja epärealistiset odotukset, he eivät siedä johtajia tai työympäristöä, he eivät koe tekemäänsä työtä tärkeäksi tai heitä ei arvosteta. Lisäksi he eivät siedä uhrauskulttuuria, eli kohtuuttomia vaatimuksia ja jatkuvia kriisejä. 24-tuntinen työvalmius johtaa muun muassa stressiin, masennukseen ja vaihtuvuuteen. (Lampikoski 2005, 159.) Näyttelijä on myös voinut kokea ohjausmetodin itselleen sopimattomaksi ja vain todeta, että tämä ei ole hänen juttunsa (O2).

”Ja sitten siihen ohjausmetodiin tavallaan liittyy semmonen, et esimerkiks mä koen tärkeenä sen, et näyttelijät koskettelee toisiaan ja on semmonen fyysinen läheisyys. Ja mä koen, että mäkin saan olla siinä mukana. Ja joskus mä olen palkinnu tai kannustanu näyttelijöitä esimerkiks taputtamalla selkään. Ja tän sitte ainakin eräs henkilö oli kokenut tungettelevana. Et hän oli kokenut, et näyttelijät saa kyllä kosketella toisiaan, mut mä ohjaajana en. Vaikka mä yritin olla vaan semmonen lätkäjengin valmentaja, et jee jee hyvä meininki. Mut toiset ei tätä siedä. Ja saattaa lopettaa sen takia.” (O2.)

Taulukko 1. Lopettamisen syitä

ULKOISET SYYT	SISÄISET SYYT
<ul style="list-style-type: none"> - sopivan ulkoisen paineen ja päämäärän puuttuminen - henkilö ei ole päässyt teatterikulttuuriin sisälle - ryhmädynamiikka ja henkilökemiat eivät toimi - aikapula - jatkuva kiire, liiallinen kuormitus ja ankarat vaatimukset - tekeminen ei ole palkitsevaa eivätkä saadut palkinnot riittäviä - oma osuus liian vaativa tai liian pieni - yllättävä elämänmuutos, esimerkiksi raskaaksi tuleminen - toiseen teatteriin pääseminen - opiskelu- tai työkiireet - epäselvät ja epärealistiset odotukset - ei koe tekemäänsä työtä tärkeäksi - sopimaton ohjausmetodi, esimerkiksi ei siedä fyysistä läheisyyttä 	<ul style="list-style-type: none"> - ei ymmärrä tilanteen vakavuutta, sitä kuinka paljon lähteminen vaikuttaa koko projektiin - ei koe itseään osaksi ryhmää, kokee jääneensä ulkopuoliseksi - stressi ja uupumus - epämukavuusalueelle meneminen - kokee treenaamisen vaikeana - tyytymättömyys projektia, projektin olosuhteita tai sen jäseniä kohtaan - itsekkyyd; haluaa itselleen enemmän omaa vapaa-aikaa, jotta voisi mahdollisesti löytää jonkin uuden, kiinnostavamman projektin - motiivien arvojärjestykset - sisäinen motivaatio puuttuu - kiinnostuksen puute - ei vain ole kivaa - arvostuksen puute - haluaisi harrastuksesta terapiaa itselleen - ei koe kehittyvänsä / kouluttautuvansa tarpeeksi

5.4 Lopettamisen vaikutus ryhmään

Yhden henkilön lähteminen kesken esitysvalmisteluiden vaikuttaa koko muun ryhmän toimintaan. Lähteminen on ryhmälle aina menetys, sillä ryhmä koostuu yksilöistä (O4). Lopettaminen saa ryhmän jäsenet epävarmoiksi siitä, saadaanko esitys tehtyä onnistuneesti. Erityisen stressaavaa on, jos lähteminen on tapahtunut hyvin lähellä

ensi-iltaa. Ryhmä saattaa nimittäin joutua jakamaan tehtävät ja puuttuvan roolisuorituksen keskenään hyvinkin kiireisellä aikataululla (N2; N4).

Mikäli lopettaja on ollut teatteriryhmän jäsenenä vasta vähän aikaa, eikä ole päässyt vielä tiiviisti mukaan ryhmän toimintaan, lähteminen ei välttämättä vaikuta kovin paljoa. Tällaisen henkilön lähteminen saattaa olla jopa hyvä asia ryhmän toiminnan kannalta. Jos lähtijä on kokenut, ettei teatteritoiminta sovi hänelle, on ryhmän työilmapiirin kannalta parempi, että hän lähtee. (N3). Jos henkilö ei alunperinkään soveltunut mukaan ryhmään hänen poisjäämisensä saattaa olla helpotus ja vapauttaa ryhmän toimintaa (O2; O3). Joskus lähteminen vaikuttaa ryhmään ihmeen neutraalisti (O4; N2). N2 sanoi lähtemisen olevan usein yllättävää, mutta N1 mainitsi, että usein lähteminen on ollut koko ajan jollakin tasolla tiedossa, joten sille ei ole annettu mitään merkityksellistä roolia. Jonkun verran lähteminen silti aina harmittaa. (N1.)

Ryhmässä tiiviisti ja innostuneesti jo pidempään mukana olleen henkilön lopettaminen on N3:n mukaan aina pieni kuolema ryhmän jäsenille. Ryhmäläiset alkavat tällaisessa tapauksessa käydä läpi ajatuksia siitä, miksi he itse vielä jatkavat. He hakevat perustetta sille, miksi haluavat vielä jatkaa, vaikka yksi aktiivisesti mukana olleista jäsenistä lopetti. (N3.) Ajatuksiin nousee kysymyksiä siitä, onko ryhmässä jotain vikaa, onko esityksestä tulossa huono, vai mikä saa tällaisen henkilön lähtemään. Entä kannattaako tässä ryhmässä jatkaa vielä itse ja kannattaako esitys ylipäätään tehdä valmiiksi asti.

Lisäksi ajatukset pyörivät sen ympärillä pärjääkö ryhmä ilman tätä lopettanutta henkilöä. Entä miten hänen roolisuorituksensa ja mahdolliset muut tehtävänsä paikataan. (N2; N3; N4.) Usein lähtemisen jälkeinen toiminta keskittyy lähinnä tähän paikkaamiseen (N2), eikä mitään lähtemistä käsitteleviä suurempia palavereita ole ollut (N4). Ennemmin pienissä piireissä on mietitty lähtemiseen johtaneita syitä. Ohjaaja on ottanut asian omalle vastuullensa ja hoitanut sen salassa, eikä hän ole juuri puhunut muulle ryhmälle. Olisi kuitenkin parempi, jos lähtemisestä sekä ryhmäläisissä heränneistä ajatuksista puhuttaisiin koko ryhmän kesken. (N2.)

Jos taas henkilö on vasta harkinnut lopettamista ja kertonut asiasta ryhmälle, niin silloin on pyritty keskustelemaan (N2). Mitä aikaisemmassa vaiheessa asia tuodaan

muun ryhmän tietoon sen parempi. Näkymättömissäkin olevat ongelmat on tehtävä näkyviksi. Mahdollisimman selkeä ja varhainen puuttumien on tärkeää. (O3.) O2:n mielestä muut ryhmän jäsenet usein huomaavat lähtijän oireilun. Joskus tämä oireilu saattaa säteillä koko ryhmään siten, että ryhmältäkin menee usko projektiin. O2 kertoi ryhmän menneen ensin hieman paniikkiin kun näkemystä ja koulutusta omaava nainen lopetti. Tämä nainen oli ennen lähtöään julistanut, ettei koko produktiosta tule mitään. Tämä oli saanut ihmiset hetkeksi lukkoon. Lisäksi tällainen saattaa käynnistää ketjureaktion. Ihmisille voi tulla uskonpuute koko projektia kohtaan, ja useampikin henkilö saattaa tästä syystä lopettaa. Ohjaajan tehtävänä on saada ryhmälle varmuus ja luottamus projektia kohtaan takaisin. (O2.)

5.5 Miten toimia kun näyttelijä lopettaa

Kun joku on vasta harkinnut lopettamista ja kertonut siihen perustelun, ryhmä on yrittänyt tulla vastaan. Jos jollain on ollut työuupumusta tai vastaavaa, häntä on yritetty lohduttaa. O2 sanoi, että jos hän huomaa jonkun näyttelijän vaikuttavan nuukahtaneen oloiselta harjoituksissa, hän on pyytänyt koko ryhmää halaamaan tätä yhtä. Halaamisella on tarkoitus saada hänet takaisin mukaan toimintaan ja nykyhetkeen, ei terapoida. (O2.)

O4 kertoi, että kun heidän tuotannostaan lopetti yksi näyttelijä, hänen tilalleen otettiin ihan lennosta uusi näyttelijä mukaan. Tämä oli sattuman kautta ilmoittautunut teatteriryhmään mukaan juuri hetkeä aiemmin ja hänet sitten otettiin välittömästi paikkaamaan puuttuva rooli. Ryhmä otti hänet hyvin mukaan. (O4.) O3 sanoo, että heillä yksi henkilö lopetti vain kaksi viikkoa ennen ensi-iltaa. Tässä tapauksessa ohjaaja osasi lähteneen näyttelijän vuorosanat ja teki roolin sitten itse. (O3.)

Kun yksi henkilö puuttuu, ryhmään tulee vajaus, joka on paikattava. Vajaus riippuu henkilön roolista ja hänen muista hoidettavana olleista tehtävistään. Jos henkilö on esimerkiksi ollut yhdistetty näyttelijä-tiedottaja, niin yhtäkkiä häviääkin sekä näyttelijä että tiedottaja. Molemmat rooli joudutaan jakamaan muun ryhmän kesken. Tässä on yleensä pyritty kriisineuvotteluun, jossa tehtävät jaetaan sen mukaan kuka ne ehtisi

ja voisi tehdä. (O2.) O5 mainitsi, että yhtäkkinen ylimääräisten tehtävien hoitaminen voi aiheuttaa närää näyttelijöiden keskuudessa. He voivat ajatella, että tämä ei kuulunut minulle, minulla on omissakin tehtävissä jo aivan riittävästi. Tosin O5 jatkoi, että jotkut ihmiset saattavat ottaa ylimääräiset tehtävät vain lisähaasteena. O2:n mukaan roolin jakaminen saattaa olla myös mukava haaste:

”Sitte vaa jolleki päälle viikset, et sä oot nyt tää jätkä. Ja sit vaa äkkiä rotsi pois, ni sä ootki tää mimmi. Se voi olla jopa hauskaa. Mut se riippuu aika paljo siitä roolista, mikä tällä ihmisellä siinä ryhmässä on ollu.” (O2.)

Jos joku on ollut todella sairas muut ovat pusertaneet enemmän. Mutta tällöin on oikeasti ollut syy. (O3.) Joskus on jopa näytöstilanteessa käynyt niin, että näyttelijä on ilmoittanut joutuneensa sairaalaan. Tällaisessa tilanteessa on päivän aikana nopeasti puhelimitse sovittu, kuka tuuraa ja tekee mitäkin. (O2.) Mutta jos joku jää pois treeneistä ja koko tuotannosta kertomatta syytä, se latistaa toimintaa väistämättä (O3). Teatterin tekeminen on kuitenkin ryhmätyötä.

6 KESKEYTTÄMISEN EHKÄISEMINEN

6.1 Voiko lopettamispäätökseen vaikuttaa

Jos henkilö on jo selvästi tehnyt oman ajatusprosessinsa ja todennut, että teatteri ei ole hänen juttunsa, eikä hän enää projektissa jatka, häneen on aika mahdotonta vaikuttaa (N3; O4). Toki ohjaaja voi yrittää kannustaa häntä olemaan paikalla vaikka vain tiettyjen esitysten ajan (O4). Tai jos henkilöllä on ryhmässä joku pidempiaikainen ystävä, niin tämä voisi ehkä vielä vaikuttaa, mutta ei muu ryhmä (N3). Lisäksi henkilöllä voi olla esimerkiksi ihan konkreettinen ajankäytöllinen ongelma. Hän on kuvitellut ehtivänsä ja pystyvänsä, mutta ajanpuutteen vuoksi tämä on osoittautunut mahdottomaksi. Tällaiseenkaan eivät ohjaaja tai muut ryhmäläiset juuri voi vaikuttaa. (O5.)

Mutta jos kysymys on oman harrastusmotiivin ja motivaation hakemisesta, ryhmä ja ohjaaja voivat hiukan vaikuttaa asiaan. Jos siis jossain henkilössä huomataan epä-

varmuutta, ja tähän epävarmuuteen vaikutetaan, voidaan kyseinen henkilö saada vielä jatkamaan harrastustaan. (N3.) Ohjaajan tulisi puuttua tällaiseen epävarmuuteen jo heti ensimmäisten stressaantumisen merkkien ilmaannuttua (N4; O5). Myös muut näyttelijät voivat tulla sanomaan ohjaajalle, jos he huomaavat jonkun näyttelijän käyttäytymisessä jotain omituista. Ohjaaja ei nimittäin aina huomaa kaikkea. (O5.)

Jos jollakulla on henkilökohtaista arkuutta ja epäilyä siitä kuuluuko hän ryhmään, koko ryhmä voi tukea häntä. Ryhmähengen luominen ja vahvistaminen on tärkeää. (N3.) Olisi myös hyvä yhdessä miettiä, miksi joku kokee itsensä ulkopuoliseksi; jätetäänkö hänet tarkoituksella ulkopuolelle vai jääkö hän itse. (O5.) Monesti syrjäytymässä olevasta henkilöstä ajatellaan, että hän on taiteilija, joka haluaakin olla yksin. Mutta teatterituotannossa täytyy olla yksi yhtenäinen ryhmä, joka tekee töitä yhteisen tavoitteen eteen. (O3.) Tosin O5 pohti kestävätkö vetäytyneet ja ryhmästä syrjässä olevat henkilöt ylipäättään olla ryhmässä mukana. Jos henkilö ei näytä viihtyvän ryhmässä, asia tulisi voida ottaa puheeksi riittävän ajoissa. Jos kysymys on puhtaasti henkilökemioista, niihin ei välttämättä kukaan ulkopuolinen voi vaikuttaa. (O5.)

6.2 Kuinka lisätä sitoutumista

Miten sitoutumista sitten voidaan lisätä ja keskeyttämistä ehkäistä? Jotta kukaan ei lähtisi kesken esitysvalmisteluiden pois ryhmästä. Haastateltujen vastauksista nousi esiin muutamia keskeisiä asioita. Näitä ovat avoin ilmapiiri, puhuminen, kannustaminen ja motivointi, varhainen puuttuminen ongelmiin, ohjaajan rooli ja ryhmäyttäminen, teatteriprosessin sekä tavoitteiden ja pelisääntöjen selväksi tekeminen, alkulämmittelyt ja luottamusharjoitukset, hauskuus ja improvisaatio, sekä yhteisöllisyys myös teatterin ulkopuolella.

Kaikki haastatellut ohjaajat painottivat sitä, että tekemisen on oltava hauskaa. Näyttelijöillä on oltava hyvä mieli ja ilmapiirin on oltava sellainen, jossa kaikki viihtyvät. Positiivista ilmapiiriä on myös muistettava ylläpitää jatkuvasti tuotannon alusta loppuun asti. Kaikkia ryhmän jäseniä on kunnioitettava, jokaisen tulisi voida olla oma itsensä ja ryhmäläisten tulisi aina pyrkiä olemaan mukavia toisilleen.

”Sekää ei o pelkästää ohjaaja, vaan se vaatii kyl kaikilta sen. Ja sit jokaiselta mukana olijalta semmosta sisäistä luovuuden hulluutta, et uskaltaa olla oma ittensä siitä. Se ois kauheen tärkeä, koska se auttaa siihen, et muutkin on. Ja se sitouttaa, et me voidaan olla niinä tyyppinä, joita me oikeesti ollaa. Me kaikki ihmiset otetaa usein tietty rooleja. Et ihmiset on päivän töissä ja sit ne tulee illal tänne ja ne haluu harrastaa. Ni ois kauheen tärkeä, et jos sä oot päiväl joutunu vetää jotain, et jos on vaikka joku vakavampi työ tai semmonen, nii sit ku sä tuut tänne, nii sä saisit olla se oma ittes ja sä voit kehittyä omana ittenäs. Ja se edesauttaa sitä, et muutkin vois olla. Ja se luo semmosen vapaan tilan tai ympäristön, semmosen hyväksyvän tilan siihen ja se auttaa hyvään fiilikseen.” (O4.)

Näyttelijät kaipasivat teatteriin enemmän puhumista. Avoin ja rehellinen puhe on tärkeää. O3 sanoi, että on ohjaajan vastuulla, että ihmiset puhuvat keskenään. O4 pyrkii olemaan kaikessa oma itsensä ja sanomaan asioita suoraankin. Hän toivoo, että muutkin sanoisivat ja yrittää kannustaa ihmisiä vuorovaikutukseen ja avoimuuteen. Myös näyttelijät kokivat avoimuuteen kannustamisen sekä ihmisten motivoimisen tärkeänä. Lisäksi riittävän ja totuudenmukaisen palautteen saaminen kannustaa näyttelijöitä jatkamaan. Ohjaajan antama palaute auttaa näyttelijää toimimaan asetetun tavoitteen suuntaisesti sekä asettamaan itselleen entistä korkeampia tavoitteita ja tunnistamaan virhesuorituksia. Lisäksi se lisää itsetuntemusta ja halua itsereflektioon. (Sinivuori 2002, 203.) Palautetta saisi näyttelijöiden mielestä tulla paljon nykyistä enemmän. Palautteen antamisessa kannattaa käyttää niin sanottua voileipämallia; mikäli jonkun henkilön toimintaa halutaan muuttaa, korjaava ehdotus tulisi sijoittaa myönteisten lauseiden väliin niin, ettei henkilö tunne itseään henkilönä moitittavan. Yksi kielteinen kommentti vaatii neljää myönteistä kommenttia rinnalleen, jotta kielteisyyden ja myönteisyyden taso olisi tasapainossa. (Juuti & Vuorela 2004, 124.)

Haastatellut toivoivat, että ryhmä ja ohjaaja keskustelisivat keskenään myös vaikeista asioista. Ryhmän ilmapiiriin tulisi olla niin avoin, että ongelmiin voitaisiin tarttua jo heti alkuvaiheessa (N5). Jokaisen tulisi voida lausua negatiivisetkin ajatuksensa riittävän ajoissa, jotta kenellekään ei tulisi ajatustensa vuoksi painetta lopettaa (N4). Myös ohjaajalla on oltava uskallusta nostaa kipeitäkin asioita pintaan (O3). Asioista on voitava puhua heti kun niitä huomataan (N1). Jos jollain näyttelijällä on hankala elämäntilanne, häntä ei tule syyllistää, tuomita tai tyrmätä vaan mahdollisuuksien mukaan pyritään ymmärtämään tilannetta. Kenellekään ei saa tulla torjuttu olo, eikä kuvitelma siitä, että häntä ei haluta ryhmään tai hänen asiansa eivät ole tärkeitä. (N2.)

Ohjaaja luo puitteet näyttelijöiden sitoutumiselle, joten hänen vaikutuksensa sitoutamisessa on äärimmäisen merkittävä (O1). O5 sanoi, että on tärkeää, että ohjaaja antaa tilaa myös näyttelijöille, eikä päällepäsmää kaikessa. Näyttelijöiden omalle luovuudelle on siis jätettävä tilaa. Silloin jokainen kokee oman panostuksensa tärkeänä, eikä kenellekään tule tunnetta, että asioita tehdään vain koska joku niin käskee. (O5.) Ohjaajalla on suuri merkitys myös siinä auttaako hän ryhmää ryhmäytymään (N3; O2) ja huomioiko hän kaikki ryhmän jäsenet omina itsenään (N5). Kukin ryhmän jäsen on otettava huomioon ja jokaiselle on annettava tilaa (O2).

Ohjaajan tulisi olla ammattitaitoinen. Silloin hänellä on lähtökohdat ryhmän ohjaamiseen ja ryhmäyttämiseen sekä myös ryhmän säilyttämiseen mahdollisimman yhteinäisenä. (O4.) Ohjaajan on heti projektin alussa tehtävä selväksi miten ryhmä toimii. Ryhmäytyminen ei synny heti kun ihmiset tapaavat ensimmäistä kertaa. Toiset voivat olla todella arkoja, joiltakin voi viedä kaksi vuotta, että he uskaltavat päästää omista möröistään ja seinistään irti. Vasta tämän jälkeen voi tapahtua sellainen avautuminen ja ilo, joka on avain hyvään teatteriin. Tämä vaatii pitkäjänteisyyttä, ryhmää ei muodosteta päivässä. Jos ohjaaja havaitsee jonkun henkilön syrjäytyvän ryhmästä, hänen on otettava asia heti käsittelyyn. Hän voi myös ottaa ryhmän sisällä olevaan toiseen henkilöön yhteyttä ja pyytää tätä katsomaan mitä on käymässä. (O3.)

Teatteriprosessin kulku sekä tavoitteet, pelisäännöt ja aikataulu on myös tehtävä selväksi jo heti projektin alussa. Ohjaajan on hyvä vedota siihen, että tulossa on hyvä projekti, joka saadaan aikaan vain yhteistyöllä (O2). Jokainen teatteriryhmän jäsen on tarpeellinen. Ketään ei saa syyllistää, mutta jokainen yksilö on saatava ymmärtämään oma vastuunsa ryhmässä. (O4.) Yhteinen tavoite on myös tehtävä selväksi heti alussa. Lisäksi tavoite on hyvä tuoda aika ajoin esille, jotta muistetaan minkä eteen asioita tehdään ja miksi. (O3.)

Jatkuvasti vuorovaikutuksessa oleva yhteinen toimintakulttuuri on tärkeä. Siinä tehdään yhteisen tavoitteen eteen yhdessä töitä samankaltaisella motivaatiolla. Samankaltainen syy tehdä teatteria on hyvä asia. Siinä suhteessa O3 uskoo homogeenisyyteen. Jos hyvin edistynyt harrastaja menee ryhmään, jossa on pelkkiä aloittelijoita, siitä ei tule yhtään mitään. (O3.) Tekemisen on oltava tarpeeksi haastavaa. O4 mainitsee, että tekemisen pilkkominen pieniin paloihin saa aikaan onnistumisen koke-

muksia, jotka myöskin sitouttavat. Päämäärien on oltava kannustavia ja näyttelijöiden on saatava kehittyä. (O4.)

Näyttelemisen lisäksi harrastajateattereissa on oheistekemistä; kaikki tekevät tuotannollisia asioita. Vastuulliset roolit on jaettava sopivassa suhteessa eri ihmisille. (O3.) Luottamustehtävien tekeminen voi auttaa myös sitoutumiseen. Tuntuu nimittäin siltä, että henkilöillä, jotka lopettavat on ollut omasta mielestään todella pieni rooli. He ovat kokeneet, että heidän oma panoksensa ei ole tärkeä. Ihmisten tulisi saada tehdä omalta osaamis- ja kiinnostusalueeltaan projektin kannalta tärkeitä ja oleellisia tehtäviä. (N2.) On muistettava, että ryhmän jokainen jäsen on yksilö. Jokaisen yksilön tulisi olla etukäteen mahdollisimman paljon miettinyt mihin ryhtyy ja mihin sitoutuu. Jokaisen tulisi siis ottaa jo ennakkoon selvää siitä mihin on ilmoittautumassa. (O4.) Joissakin ryhmissä on ollut alkuhaastattelu. Siinä on käyty läpi henkilön kiinnostuneisuutta, sitoutumisvalmiutta sekä sitä, että tietääkö hän oikeasti mihin on tulossa. (N3.)

Teatteriharjoituksissa yhteisölliset jutut, erityisesti alkulämmittelyt, ovat tärkeitä (O4; N3). Ihmiset lämpenevät ryhmätoimintaan mukaan leikin kautta. Arka ja syrjäänvetäytyvä ihminen on vaarassa jäädä harjoituksissa kokonaan sivuun. Tämä voi johtaa syrjäytymiseen, ryhmän ulkopuoliseksi jäämiseen, ja lopulta lopettamiseen kesken esiintymisvalmisteluiden. (N3.) Myös luottamusharjoitukset ovat tärkeitä. Lisäksi alussa on hyvä olla inhimillistäviä harjoituksia. Näissä kukin saa esitellä itsensä, tulla inhimilliseksi toisten edessä ja olla oma itsensä. (O2.)

Harjoituksissa on hyvä tehdä muutakin kuin pelkästään näytelmää (N2). Mutta asioita on tehtävä yhdessä ryhmänä, ketään ei saa nostaa erityisesti esille (O2). Harjoitusten tunnelman on oltava hauska ja avoin; lapsenomaisuutta ja leikkimielisyyttä ei saa unohtaa (O2). Silloinkin kun on rankkaa, esitys on tulossa ja paahdetaan pitkää päivää teatterilla, pitää muistaa että välissä on oltava jotain kivaa, joku leikki tai impro tai tanssitaan hauskaa musiikkia, jotain mikä on kivaa. (O1.)

”Kyllä mä sanon, et se on nauraminen. Silloin jos ryhmä pystyy nauraa yhdessä, niin se on älyttömän merkittävä asia. Siinä pääsee semmoselle ihmisen henkiselle hyvinvoinnille, et se on halvinta mahdollista lääkettä

ja varmaan ehkä yks parhaita lääkkeitä. Et kyl se leikin kautta ja yhteisen tekemisen kautta nauraminen vaan on niin iso asia.” (N5.)

N3 ja O3 painottivat improvisaatiota, joka sisältää energisoivia ja hauskoja mokaamisia. He suosivat harjoituksia, joissa uskalletaan mokata, sillä ne ovat myös väylä päästä omista kahleista eroon. Improvisaatio on muutenkin monella tavalla avartavaa. Se opettaa näyttelijöille hetkessä elämistä ja reagoimista toisiin. (O3, N3.) O1 painotti kontakti-improja, joista näyttelijöille tulee fyysinen läheisyys. Niitä kannattaa hänen mukaansa luoda itse. On turha etsiä niitä mistään teatterialan kirjoista, sillä omat ratkaisut toimivat omille näyttelijöille parhaiten. Mitä enemmän lavalle haluaa näkyviin aitoutta, sitä enemmän niitä kannattaa tehdä. (O1.)

Haastatellut olivat yhtä mieltä siitä, että ryhmän yhteisöllisyys myös teatterin ulkopuolella on tärkeää. Ryhmän täytyy saada yhteisiä kokemuksia ja elämyksiä. Näin syntyy yhteen hiileen puhaltamisen tarve ja tunne. Pääasia on, että ryhmäläiset tutustuvat toisiinsa ihmisinä vahvuuksineen, heikkouksineen ja asenteineen. (Kauhanen ym. 2002, 94.) Monet ryhmät käyvät yhdessä esimerkiksi katsomassa teatteriesityksiä. Teatterin ulkopuoliset yhteiset illanvietot koettiin hyvin sitouttavina. O1 sanoi, että yhteisiä juhlia kannattaa projektin aikana olla vähintään kolmet: aloitus, ensi-ilta ja hautajaiset. Lisäksi ohjaajan on muistettava itsekkin lähteä näyttelijöiden kanssa yhdelle oluelle esitysten jälkeen, jottei hän sulje itseään kokonaan pois ryhmästä (O1).

Yhteisissä illanvietoissa on tärkeää, että mahdollisimman suuri osa ryhmästä on mukana. Erityisesti sellaiset henkilöt, jotka jäävät harjoituksissa helposti ryhmän ulkopuolelle on tärkeä saada mukaan (N2). Yhteisöllisyys tuo nimittäin vapaamuotoista tutustumista, joka auttaa ryhmäytymiseen ja sitä kautta sitoutumiseen (N3). Sitouttava vaikutus on todella nopea kun on saanut kaikki olemaan samassa tilassa koko illan (O1). Se myös syventää keskinäistä tekemistä. Tämä näkyy lavalla siinä, että ihmisillä on luottamus toisiinsa. Kun välittää toisista haluaa tehdä oman osuutensa, vaikka itsellä olisi huono päivä. Lisäksi haluaa kannustaa kavereita ja antaa lavalla parhaansa. (N5.)

”Toi on just sitä sitouttamista, että jos nauttii niistä ihmisistä ja muutenkin niin tulee sinne ihan eri intensiteetillä. Jos vaan tullaan paikalle, vedetään roolit päälle ja hoidetaan homma, ni ei. Kyllä siinä on myös muun-

laista vuorovaikutusta. Ja kyllähän teatteriporukassa on se heittäytyminen. Välillä on ehkä vähä toisten armoilla. Mut jos on hyvä luottamus ja yhteishenki ja tietää, et toiset auttaa ja tsemppaa, nii uskaltaa helpommin sit heittäytyä ja pudottaa sen turvallisen arkiminän pois.” (N5.)

LOPUKSI

Haastatellut harrastajanäyttelijät ovat itse hyvinkin sitoutuneita. He kuitenkin kokevat yleiseksi sen, että lähes jokaisesta harrastajateatteriryhmästä ainakin yksi näyttelijä lopettaa kesken esitysvalmisteluiden. Harrastajanäyttelijöiden sitouttamisessa tärkeitä asioita ovat keskusteleminen, luottamus, avoimuus, yhdessä tekeminen, yhteishengen luominen, tehtävien jakaminen tasapuolisesti, tavoitteen kertominen heti alussa, hyvä aikataulu, jota ei juuri muutella, teatterituotannosta kertominen ja kannustava ilmapiiri. Ketään ei saa nostaa jalustalle omine ongelmineen tai taitoineen, eikä teatteri myöskään saa olla terapiakerho. Palaute on myös tärkeää. Samoin erityisesti alkulämmittelyt ja luottamusharjoitukset ovat tärkeitä ryhmän toiminnan kannalta. Ilman luottamusta ei synny kunnollista sitoutumista.

On huomioitava että harrastajateatteri on ihmisten harrastus, heillä on elämässään muutakin. Harrastajanäyttelijät voivat olla harrastaneet teatteria jo vuosia, mutta kaikki eivät silti hahmota teatterin tuotantoprosessia kokonaisuutena. Vain yhdellä haastatelluista näyttelijöistä oli teatterialan koulutus, muut työskentelivät aivan eri aloilla. Yllättävä havainto oli, että harrastajanäyttelijät ovat kyllä tehneet paljonkin tuotantotehtäviä, mutta eivät silti tiedä miksi ja miten ne liittyvät kokonaisuuteen. Harrastajateattereissa näyttelijöille kerrotaan näyttelijäntyössä tarvittavista tekniikoista, mutta ei teatteriesityksen valmistusprosessista kokonaisuutena. Harrastajanäyttelijät haluaisivat nimenomaan näytellä. Teatteri on heille paikka, jossa näytellään. He eivät hahmota sitä, että esityksen valmistaminen ei ole pelkkää näyttelemistä. Ilman käytännön järjestelyjä ei esitystä saada tehtyä valmiiksi, yleisölle esitettäväksi elämyskokonaisuudeksi asti. Jos näyttelijät ymmärtäisivät tehtävien tekemisen tärkeyden kokonaisuuden kannalta, he eivät ehkä kokisi tehtäviä rasitteena, eivätkä katkeroituisi niiden tekemisestä.

Riittääkö harrastajanäyttelijöille se, että ohjaaja sanoo että pitää tehdä tehtäviä? Tietääkö ohjaajakaan aina kaikkia tuotannon osa-alueita, tai muistaako hän kertoa niitä oman taiteellisen innostuksensa vallassa? Vai pitäisikö myös harrastajateattereissa olla tuottaja, joka kertoo näyttelijöille koko tuotantoprosessin kulusta ja huolehtii tehtävien jaosta sekä muista käytännön asioista? Näin näyttelijät eivät kuormittuisi liikaa ja ohjaaja saisi keskittyä ohjaamiseen. Ristiriidatkin huomattaisiin helpommin ennen kuin kukaan kokee, että hänen tarvitsee ylikuormittumisen takia lopettaa tuotannossa. Kolme haastatelluista ohjaajista painotti tuottajan tärkeyttä.

Näytelmän valmistamiseen liittyvät tavoitteet ja päämäärä on tehtävä koko ryhmälle selväksi jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Jokaisen on ymmärrettävä, että kaikki vaikuttaa kaikkeen; jokainen tehtävä ja henkilö on tärkeä, yhden ihmisen lähteminen vaikeuttaa koko projektin etenemistä. Myös aikataulu on tehtävä heti alusta lähtien kaikille selväksi. Ohjaajan, tai mahdollisen tuottajan, on myös kysyttävä harrastajanäyttelijöiltä avoimesti mitä he osaavat ja haluavat tehdä. Tämän jälkeen tuotantotehtävät tulisi pyrkiä jakamaan näyttelijöille niin, että kukaan ei ylikuormittuisi. Jokaisella tehtävällä on myös oltava selkeä vastuhenkilö.

Sitouttaminen vaatii sitä, että ryhmä toimii. Asioita tehdään yhdessä teatteritreeneissä, mutta myös niiden ulkopuolella. Yhteiset illanvietot ovat tärkeitä. Niiden sitouttava vaikutus vastaa yhden ohjaajan mukaan kuukauden treenejä kontaktiharjoituksineen. Tietenkään niillä ei voi korvata oikeaa treenaamista, mutta ryhmäytämävaiheessa ne auttavat. Toinen ohjaaja korosti sitä, että vapaa-ajalla yhdessä vietetty aika saattaa aiheuttaa ongelmia ihmissuhteisiin. Voi tulla riitoja tai muuta kyräilyä, joka sitten ilmenee myös lavalla. Enimmäkseen yhteisten illanviettojen vaikutus on kuitenkin positiivinen; ihmiset oppivat tuntemaan toisensa ja luottamaan toisiinsa. Näyttelijöiden välistä luottamusta tarvitaan myös esiintymislavalle.

Teatteriprosessiin sitoudutaan yleensä melko hyvin. Haastatelluista vain yksi oli itse konkreettisesti lopettanut kesken esitysvalmisteluiden, ja hänkin ihan tuotannon alkuvaiheessa muusikkona toimiessaan. Monilla haastatelluilla oli kuitenkin käynyt mielessä, että he saattaisivat lopettaa. He olivat psyykanneet itseään jatkamaan saapumalla paikalle ja keskustelemalla tuntemuksistaan joko ohjaajan tai jonkun ryhmäläisen kanssa. Kukaan ei kuitenkaan ollut keskustellut asiasta koko ryhmän kanssa.

Tähän pitäisi saada parannusta. Yhteisiä, koko ryhmän keskinäisiä keskusteluja tulisi lisätä.

Keskustelukulttuuria tulisi parantaa. Asiat on voitava ottaa koko ryhmän käsittelyyn ilman, että kenenkään tarvitsee pelätä nolatuksi tulemista tai tuomitsemista. Vapaalla keskustelulla asioihin voidaan puuttua ajoissa jo ennen kuin ne ehtivät kasvaa ongelmiksi. Yksi ohjaaja kysyy ryhmältään aina treenien aluksi mitä kullekin ryhmäläiselle kuuluu. Ihmiset saavat näin vapaasti kertoa asioistaan. He saavat kokemuksen siitä, että juuri heitä kuunnellaan ja heillä on merkitystä. Jotkut näyttelijät kuitenkin kokevat tällaisen pikaisen kuulemisten vaihdon epämiellyttävänä. Samoin yksi ohjaaja. He korostavat sitä, että harrastajateatteri ei ole mikään terapiaryhmä, sinne ei kenenkään kuulu tulla terapoimaan itseään. Siellä keskitytään yhteiseen päämäärään, näytelmän valmistamiseen.

Ihmisten on vaikea saada todellista kosketusta sellaiseen ongelmaan, jota he eivät ole kokeneet itse. Kuvitellaan, että pettävät aikataulut ja muuttuvat vaatimukset eivät mitenkään voi koskettaa itseä. Tämän takia opetustilanteissa olisi hyvä käyttää simulointia. (Berkun 2006, 276.) Tällainen simulaatio voisi toimia myös harrastajateattereissa. Erilaisista esityksen valmistamiseen liittyvistä konfliktitilanteista voitaisiin tehdä simulaatiomaisia pieniä improvisaatiokohtauksia. Niissä näyttelijät saisivat huutaa ja tapella avoimesti, mutta kuitenkin turvallisessa improympäristössä. Konflikteja tulee aina ja niistä on syytä muistuttaa ihmisiä ajoissa. Niiden käsittelyä on myös hyvä opetella jo etukäteen, jottei tilanne pelästyttä ketään pois koko tuotannosta.

Lisäksi jokaisen uuden harrastajateatteriryhmän kanssa voisi tehdä aluksi pieniä improvisaatioita tai näyteltyjä, mahdollisesti jopa yhdessä käsikirjoitettuja kohtauksia, joissa ihmisten roolit vaihtuisivat. Jokainen näyttelijä saisi vuorollaan kokeilla miltä tuntuu olla eri rooleissa kun ryhmä joko sitoutuu tai ei sitoudu. Roolitilanteita voisivat olla esimerkiksi sellaiset, että 1.) kaikki hajoaa ennen ensi-iltaa, 2.) vastuu kasvaa jonkun henkilön kohdalla liian suureksi, eikä hän enää jaksaa olla mukana, 3.) joku turhautuu kun ei saa olla omasta mielestään tarpeeksi mukana esityksen valmisteluissa, ja niin edelleen. Kaikki näyttelijät saisivat kokeilla miltä tuntuu olla näissä tilanteissa mukana. Tämän jälkeen pidettäisiin perusteellinen keskustelu- ja purkutilaisuus. Ja vasta sen jälkeen alettaisiin tehdä oikeaa näytelmää.

Opinnäytetyön tekemiseen meni aikaa, sillä haastattelumateriaalia kertyi todella runsaasti. Osan haastattelukysymyksistä olisi voinut yhdistää, sillä aineiston luokitteluvaiheessa huomasin joidenkin eri kysymysten kohdalla vastausten olevan hyvin samantyyllisiä. Toisaalta runsaalla kysymysmäärällä haastateltavista sai enemmän irti. Näyttelijöiltä olisi pitänyt kysyä vielä sitä, ovatko he joskus olleet tilanteessa, jossa joku on potkittu pois ryhmästä. Olisiko tämä vaikuttanut loppuryhmän sitoutumiseen eri tavalla? Ohjaajien mukaan sopimattoman henkilön poistaminen ryhmästä on vapauttanut toimintaa huomattavasti. Olisiko näyttelijöillä ollut samantyyllisiä ajatuksia, vai olisivatko he kenties alkaneet pelätä joutuvansa itsekin potkituksi pois? Tällainen pelko olisi voinut vaikuttaa sitoutumiseen ja saattanut lisätä lopettamisajatuksia. Mielienkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi myös erilaisten palautteenantokeinojen vaikutus sitoutumiseen teatterissa. Palautteen antamisen sekä vastaanottokyvyn tärkeys nousi nimittäin useissa haastatteluvastauksissa esille.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi sitouttamissuunnitelma, josta on toivottavasti hyötyä harrastajanäyttelijöitä teatterituotantoihin sitoutettaessa. Olen tarjonnut sitouttamissuunnitelmaa Helsingin kaupungin suomenkieliselle työväenopistolle, jossa se otettiin hyvin vastaan. Siellä haluttiin suunnitelman lisäksi koko opinnäytetyö paperiversiona kirjastokäyttöön. Lisäksi aion tarjota sitouttamissuunnitelmaa Suomen Harrastajateatteriliiton, Työväen Näyttämöiden Liiton sekä Suomen Nuorisoseurojen Liiton käyttöön.

LÄHTEET

- Berkun, Scott 2006. Projektinhallinnan taito. Jyväskylä: Gummerus.
- Gate, Helene & Hägglund, Kent 1990. Tehdään teatteria. Ideasta valmiiksi esitykseksi. Italia: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Hanifi, Riitta 2009. Musiikin aktiiviset harrastajat. Teoksessa Mirja Liikkanen (toim.) Suomalainen vapaa-aika. Arjen ilot ja valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 225-249.
- Hytti, Jukka 2005. Teatterituottajan opas. Helsinki: Like.
- Jokivuori, Pertti 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos / sosiologia. Väitöskirja. Tutkimus 206. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 5.7.2011.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13345/9513913503.pdf?sequence=1>
- Juholin, Elisa 1999. Sisäinen viestintä. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Juholin, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOY.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2.painos. PS-kustannus, Aavaranta-sarja n:o 51. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kauhanen, Juhani & Juurakko, Arto & Kauhanen, Ville 2002. Yleisötapahtuman suunnittelu ja toteutus. 1. Painos. Vantaa: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Keskinen, Soili 2005. Alaistaito: luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Helsinki: Kunnallisan alan kehittämissäätiö. Viitattu 11.8.2011.
<http://www.polemiikki.fi/files/library/attachments/Polemia59.pdf>.
- Kinnunen, Helka-Maria 2008. Tarinat teatterin taiteellisessa prosessissa. Näyttämötaide ja tutkimus. Teatterikorkeakoulu. Tutkimuksen kehittämissäätiö / teatteritaiteen laitos / näyttelijäntyö. Väitöskirja. Acta Scenica 21. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kolari, Pirjo 2009. Tunneälyjohtaminen asiantuntijaorganisaation muutoksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Acta Universitatis Tampereensis 1510. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Korhonen, Kaisa 1998. Koirien ajama kettu. Ohjaajahaastattelukirja. Juva: WSOY.
- Koskenniemi, Pieta 2007. Osallistava teatteri. Devising ja muita merkillisyyksiä. Vantaa: Opintokeskus Kansalaisfoorumi.
- Kuronen, Tanja 2002. Henkilöstöjohtajien työssä toteutuvat roolit ja heidän näkemyksensä palkitsemisesta organisaatioissa. Psykologian laitos. Tampereen yliopisto. Pro gradu –tutkielma.
- Kärnä, Mirja 2007. Luovaksi ryhmäksi. Miten tulla luovaksi työyhteisöksi? Tampereen ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelman opinnäytetyö.
- Lahikainen, Anja Riitta & Pirttilä – Backman, Anna-Maija. 2007. Sosiaalipsykologian perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

- Lampikoski, Kari 2005. Panosta avainhenkilöihin. Luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Lavaste, Aila 1995. Itseluottamus ja yksinäisyys näyttelijäntyössä. Näyttelijä Tuija Vuolteen haastattelu. Teoksessa Raija Ojala (toim.) Esiintyjä - taiteen tulkki ja tekijä. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö, 183-204.
- Lawson, Robert B. & Shen, Zheng 1998. Organizational Psychology. Foundations & Applications. New York: Oxford University Press, Inc.
- Marques, Joan 2001. The Awakened Leader. One Simple Leadership Style That Works Every Time, Everywhere. United States of America: Personhood Press.
- Metsämuuronen, Jari 1997. Omaehtoinen oppiminen ja motiivirakenteet. Tutkimus 3/1997. Helsinki: Opetushallitus.
- Multimäki, Kaarlo & Venna, Yrjö 1988. Psykologian perustietoa ja käytäntöä. 3. painos. Porvoo: Werner Söderström Oy.
- Niemistö, Raimo 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Numminen, Katariina 2011. Tekstin ja esityksen suhde nykyteatterissa. Teoksessa Annukka Ruuskanen (toim.) Nykyteatterikirja - 2000-luvun alun uusi skene. Helsinki: Like, 22-39.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Sinivuori, Timo 2002. Teatteriharrastuksen merkitys. Teatteriharrastusmotiivit ja taiteellinen oppiminen teatteriesityksen valmistusprosessissa. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 866. Tampere: Tampere University Press.
- Skyttä, Antti 2000. A – Ö. Tiimitys ja sen läpivienti. Matkalla kohti matalampia organisaatioita. Julkaisuja: Yritystaito. Otava.
- Stähle, Pirjo & Laento, Kari 2000. Strateginen kumppanuus – avain uudistumiskykyyn ja ylivoimaan. Porvoo: WSOY.
- Suomen Harrastajateatteriliitto. Viitattu 5.7.2011. <http://www.shtl.fi>
- Vilkko-Riihelä, Anneli 1999. Psyhyke. Psykologian käsikirja. 1. painos. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Virolainen, Kaarina 1954. Seuranäyttämötyön opas. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Wilenius, Markku 2004. Luovaan talouteen. Kulttuuriosaaminen tulevaisuuden voimavarana. Helsinki: Edita.

LIITTEET

Liite 1: Näyttelijöiden teemahaastattelurunko

Liite 2: Ohjaajien teemahaastattelurunko

Liite 3: Sitouttamissuunnitelma harrastajateattereille

Liite 1: Näyttelijöiden teemahaastattelurunko

1. Oma taustasi

- Ikä? Ammatti? Siviilisääty? Onko lapsia?
- Kauanko olet harrastanut teatteritoimintaa? Kauanko juuri tässä teatteriryhmässä?
- Onko sinulla kulttuuri- tai teatterialan koulutusta? Millaista? Oletko käynyt alan kursseja? Mitä ja missä?
- Mitä muuta harrastat teatterin lisäksi? Miten suhteutat muut harrastuksesi teatteriharrastukseen? Mikä näistä harrastuksista on sinulle tärkein?

2. Käytännön järjestelyt teatterituotannossa

- Kuinka paljon tiedät teatterin tuotantoprosessista?
- Mitä esityksen valmisteluun liittyviä tehtäviä olet tehnyt näyttelemisen lisäksi?
- Kuka hoitaa teatteriesitystenne käytännön järjestelyt ja aikataulutuksen? Onko tämä mielestäsi toimivaa?
- Onko sinulla vastuutehtäviä? Mitä? Kauanko niihin menee aikaa? Millaisena koet tehtävien hoitamisen?
- Näkyykö ryhmänne sisällä epätasaista työnjakoa? Onko joku ylityöllistetty? Haluaisiko joku muu tehdä enemmän? Kuinka tähän voisi mielestäsi vaikuttaa?
- Oletko saanut itse vaikuttaa roolivalintoihin?
- Miten teatterissanne annetaan palautetta? Onko palautejärjestelmä toimiva?

3. Sitoutumisesi teatteritoimintaan

- Miksi harrastat teatteria? Mitä teatteriharrastus sinulle antaa?
- Miten harrastus vastaa odotuksiasi?
- Luonnehdi yhdellä lauseella, millainen näyttelijä olet?
- Mitä käsität sanalla sitoutuminen? Entä sitouttaminen?
- Kuinka sitoutunut olet toimintaan?
- Kuinka usein teillä on teatteriharjoitukset?
- Kuinka kauan käytät aikaa harjoitteluun / valmistelemiseen kotona (h/vko)? Onko aika helppo löytää?
- Millaista tukea saat kotoa (perhe/ystävät)?

- Mikä saa sinut tulemaan paikalle harjoituksiin?
- Mikä saa sinut pysymään tuotannossa mukana alusta loppuun?
- Millaisena koet teatterinne ryhmähengen ja ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen?
- Miten uskot olevasi mukana teatteritoiminnassa 10 vuoden kuluttua?

4. Keskeyttäminen

- Miksi olet jatkanut harrastustasi?
- Miten olet käyttäytynyt jos harrastus on joskus tuntunut raskaalta? Miten olet psyykannut itseäsi jatkamaan?
- Oletko keskeyttänyt tai harkinnut keskeyttämistä joskus? Mistä syystä? Miten tämä vaikutti toimintaasi? Kerroitko muille tuotannossa mukana oleville? Missä vaiheessa?

5. Muiden ryhmäläistesi sitoutuminen ja keskeyttäminen

- Kuinka sitoutuneita muut ryhmäsi jäsenet ovat?
- Onko ryhmästäsi joku joskus lopettanut kesken esitysvalmisteluiden?
- Arvioi syitä siihen miksi hän keskeytti.
- Kertoiko hän itse syytä lopettamiseensa?
- Käyttäytyikö hän eri tavalla juuri ennen lopettamista? Kuinka paljon aiemmin?
- Mainitsiko hän joskus ajattelevansa lopettamista? Kenelle ja koska?
- Kuinka hän ilmoitti lähdöstään? Kenelle?

6. Lopettamisen vaikutus ryhmään

- Miten ja milloin asia tuotiin koko ryhmän tietoon? Miten ryhmä suhtautui? Kuinka lähteminen vaikutti ryhmän työilmapiiriin?
- Mitä olette tehneet kun joku on lopettanut tai harkinnut lopettamista?
- Kuinka toiminta jatkui yhden henkilön lähdettyä? Saatiinko joku tilalle? Tekikö joku kaksoisroolin?
- Olisiko lopettajan voinut jotenkin huomata ajoissa? Olisiko häneen voinut vaikuttaa?

7. Suositeltavia toimintatapoja

- Miten keskeyttämistä voidaan mielestäsi ehkäistä?
- Suosittele harjoituksia tai toimintatapoja, jotka ovat mielestäsi edesauttaneet ryhmäläisten sitoutumista.

Liite 2: Ohjaajien teemahaastattelurunko

1. Oma taustasi

- Ikä? Ammatti?
- Kauanko olet harrastanut teatteritoimintaa? Kauanko olet ohjannut?
- Onko sinulla teatterialan koulutus?
- Kuvaile omaa ohjaamistapaasi. Mikä on suhteesi näyttelijöihin ja muuhun työryhmään?
- Luonnehdi yhdellä lauseella, millainen ohjaaja olet.

2. Käytännön järjestelyt teatterituotannossa

- Kuka hoitaa teatteriesitystenne käytännön järjestelyt ja aikataulutuksen? Onko tämä mielestäsi toimivaa?
- Millaisia tehtäviä harrastajanäyttelijät tekevät teatterituotannossa?
- Näkyykö ryhmänne sisällä epätasaista työnjakoa? Onko joku ylityöllistetty? Haluaisiko joku muu tehdä enemmän? Kuinka tähän voisi mielestäsi vaikuttaa?
- Kuinka teatteriryhmän jäsenet on valittu?
- Millaisena koet teatterinne ryhmähengen ja ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen?
- Kuinka usein teillä on teatteriharjoitukset?
- Saako näyttelijä itse vaikuttaa roolivalintoihin? Esittääkö sama harrastajanäyttelijä aina samantyyllisiä rooleja?
- Miten teatterissanne annetaan palautetta? Onko palautejärjestelmä toimiva?

3. Harrastajanäyttelijöiden sitoutuminen teatteritoimintaan

- Mitä käsität sanalla sitoutuminen? Entä sitouttaminen?
- Miten havaitset että näyttelijä on sitoutunut produktion valmistamiseen?
- Miten saat harrastajanäyttelijät motivoitumaan ja sitoutumaan? Onko käytössä palkitsemista tai uhkailua? Millaista? Miten tämä vaikuttaa näyttelijöihin?
- Onko nuorissa ja vanhoissa ihmisissä eroa sitoutumisen kannalta? Entä harrastusajan pituudella?
- Miten tulisi suhtautua sellaiseen näyttelijään, joka ei opettele tekstejä, hoida tehtäviään ajoissa tai edes saavu paikalle harjoituksiin?

4. Keskeyttäminen

- Onko ohjaamastasi ryhmästä joku joskus lopettanut kesken esitysvalmisteluiden?
- Kuinka hän ilmoitti lähdöstään? Kenelle ja milloin?
- Oletko itse joskus joutunut keskeyttämään jonkun henkilön harrastuksen eli antamaan hänelle potkut tuotannosta? Mistä syystä?

5. Lopettamisen vaikutus ryhmään

- Miten ja milloin asia tuotiin muun ryhmän tietoon? Miten muu ryhmä suhtautui? Kuinka lähteminen vaikutti ryhmän työilmapiiriin?
- Mitä olette tehneet kun joku on lopettanut tai harkinnut lopettamista?
- Kuinka toiminta jatkui yhden henkilön lähdettyä? Saatiinko joku tilalle? Tekikö joku kaksoisroolin?
- Tunteeko ryhmä olevansa velvollinen työskentelemään enemmän kun yksi henkilö puuttuu? Aiheutuuko tästä ongelmia?

6. Keskeyttäjän tunnistaminen ja keskeyttämisen syyt

- Mainitsiko keskeyttänyt henkilö joskus ajattelevansa lopettamista? Kenelle ja koska?
- Havaitsitko hänessä joitain erilaisia piirteitä tai käyttäytymistapoja ennen lähtöä? Kuinka paljon aiemmin? Vai ilmoittiko henkilö vain yhtäkkiä ettei enää jatka? Kenelle ilmoitti ja koska?
- Arvioi syitä siihen miksi henkilö keskeytti.
- Millaisia selityksiä näyttelijät ovat itse antaneet keskeytyksille? Missä vaiheessa?
- Onko jo haastattelu- tai muussa näyttelijöiden valitsemistilanteessa mahdollista nähdä kuka ehkä tulee keskeyttämään? Annetaanko tällaiselle henkilölle tietoisesti (tai tiedostamattomasti) vähemmän/enemmän vastuuta? Miten tällainen vastuu on vaikuttanut?
- Olisiko lopettajan voinut jotenkin huomata ajoissa? Olisiko häneen voinut vaikuttaa?

7. Suositeltavia toimintatapoja

- Miten keskeyttämistä voidaan mielestäsi ehkäistä?
- Arvioi omaa merkitystäsi keskeyttämisen ehkäisijänä / sitoutumisen vahvistajana.
- Miten muut ryhmän jäsenet voivat vaikuttaa keskeyttämisilmiöön?
- Suosittele harjoituksia tai toimintatapoja, jotka ovat mielestäsi edesauttaneet ryhmäläisten sitoutumista.

Liite 3: Sitouttamissuunnitelma harrastajateattereille

Kristiina Kulhelm
 Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK
 Kulttuurituotannon koulutusohjelma
 11/2011

Tein Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon koulutusohjelman opinnäytetyöni harrastajanäyttelijöiden sitoutumisesta teatteriproduktion valmistamiseen. Toteutin opinnäytetyötutkimukseni haastattelemalla harrastajanäyttelijöitä sekä harrastajateattereissa toimivia ohjaajia. Opinnäytetyöni ”Sitoutuminen harrastajateattereissa - Keinoja harrastuksen lopettamisen ehkäisemiseen” on kokonaisuudessaan luettavissa ammattikorkeakoulujen verkkokirjasto theseuksesta (<https://publications.theseus.fi/browse?type=author&locale=fi>)

SITOUTTAMISSUUNNITELMA HARRASTAJATEATTEREILLE

Kymmenen keinoa sitoutumisen lisäämiseen:

1. Avoin ilmapiiri

- Ilmapiirin on oltava viihtyisä ja avoin
- Kaikkia ryhmän jäseniä on kunnioitettava
- Jokaisen on voitava olla oma itsensä
- Positiivista ilmapiiriä on ylläpidettävä jatkuvasti tuotannon alusta loppuun asti

2. Puhuminen, kannustaminen ja motivointi

- Vuorovaikutukseen ja avoimuuteen kannustaminen
- Yhteisiä, koko ryhmän keskinäisiä keskusteluja
 - o Avoin ja rehellinen puhe, asioita on voitava sanoa suoraan
 - Vapaalla keskustelulla asioihin voidaan puuttua ajoissa ennen kuin ne kasvavat ongelmiksi
- Ihmisten motivoiminen ja kannustaminen
 - o Tekemisen on itsessäänkin oltava palkitsevaa
 - o Aineeton palkitseminen, esimerkiksi tunnustuksen saaminen
 - o Riittävä ja totuudenmukainen palaute

3. Varhainen puuttuminen ongelmiin

- Ryhmän ja ohjaajan on keskusteltava keskenään myös vaikeista asioista
 - o Asioista on puhuttava heti kun niitä huomataan: ohjaajalla on oltava uskallusta nostaa kipeitäkin asioita pintaan
- Kenellekään ei saa tulla torjuttu olo
- Ketään ei saa nostaa jalustalle
- Harrastajateatteri ei ole terapiaryhmä

4. Ohjaajan rooli ja ryhmäyttäminen

- Ohjaaja luo puitteet näyttelijöiden sitoutumiselle
- Sitouttaminen vaatii sitä, että ryhmä toimii
 - o Ohjaaja auttaa ryhmää ryhmäytymään
 - o Ryhmäyttäminen vaatii pitkäjänteisyyttä
 - o Ohjaajan on heti projektin alussa tehtävä selväksi miten ryhmä toimii
 - Kukin ryhmän jäsen on otettava huomioon ja kaikkia on huomioitava omana itsenään
 - Yhteishengen luominen
 - Jos ohjaaja havaitsee jonkun henkilön syrjäytyvän ryhmästä, hänen on otettava asia heti käsittelyyn
- Näyttelijöiden omalle luovuudelle on annettava tilaa

5. Teatteriprosessin sekä tavoitteiden ja pelisääntöjen selväksi tekeminen

- Teatteriprosessin kulku, tavoitteet, pelisäännöt ja aikataulu on tehtävä koko ryhmälle selväksi jo heti projektin alussa!
 - o Tavoite on tuotava aika ajoin esille, jotta muistetaan minkä eteen asioita tehdään ja miksi
- Jokaisen on ymmärrettävä, että kaikki vaikuttaa kaikkeen; jokainen tehtävä ja henkilö on tärkeä, yhden ihmisen lähteminen vaikeuttaa koko projektin etene- mistä

- Päämäärien on oltava kannustavia ja näyttelijöiden on saatava kehittyä
- Tekemisen on oltava tarpeeksi haastavaa
 - o Tekemisen pilkkominen pieniin paloihin saa aikaan sitouttavia onnistumisen kokemuksia
- Tuottaja myös harrastajateattereihin
 - o Kertoo näyttelijöille tuotantoprosessin kulusta ja huolehtii käytännön asioista
 - o Näyttelijät eivät kuormitu liikaa ja ohjaaja saa keskittyä ohjaamiseen

6. Tehtävien jakaminen tasapuolisesti

- Näyttelemisen lisäksi harrastajateattereissa on myös oheistekemistä; kaikki tekevät tuotannollisia asioita
 - o Vastuulliset roolit on jaettava sopivassa suhteessa eri ihmisille, kukaan ei saa ylikuormittua
 - o Jokaisella tehtävällä on oltava selkeä vastuhenkilö
 - o Ihmisten tulee saada tehdä omalta osaamis- ja kiinnostusalueeltaan projektin kannalta tärkeitä ja oleellisia tehtäviä
 - Ohjaajan on kysyttävä näyttelijöiltä avoimesti mitä he osaavat ja haluavat tehdä

7. Alkulämmittelyt ja luottamusharjoitukset

- Yhteisöllisiä alkulämmittelyjä harjoituksissa
 - o Ihmiset lämpenevät ryhmätoimintaan mukaan leikin kautta
- Luottamusharjoitukset ovat tärkeitä
 - o Ilman luottamusta ei synny kunnollista sitoutumista!
- Uuden projektin alussa on hyvä olla inhimillistäviä harjoituksia
 - o Kukin saa esitellä itsensä, tulla inhimilliseksi toisten edessä ja olla oma itsensä

8. Hauskuus ja improvisaatio

- Harjoitusten tunnelman on oltava hauska ja avoin; lapsenomaisuutta ja leikki-mielisyyttä ei saa unohtaa
- Asioita on tehtävä yhdessä ryhmänä, ketään ei saa nostaa erityisesti esille
- Harjoituksissa on hyvä tehdä muutakin kuin pelkästään näytelmää
 - o Improvisaatiota, joka sisältää energisoivia ja hauskoja mokaamisia
 - o Kontakti-improja, joista näyttelijöille tulee fyysinen läheisyys

9. Simuloidut harjoitukset

- Jokaisen uuden ryhmän kanssa tehdään aluksi pieniä improvisaatioita tai näyteltyjä, yhdessä käsikirjoitettuja kohtauksia, joissa roolit vaihtuvat
 - o Jokainen saa vuorollaan kokeilla miltä tuntuu olla eri rooleissa kun ryhmä joko sitoutuu tai ei sitoudu
 - Roolitilanteita: kaikki hajoaa ennen ensi-iltaa, joku turhautuu kun ei saa olla omasta mielestään tarpeeksi mukana, joku ei jaksakaan enää olla mukana liian suuren vastuun takia, ja niin edelleen
 - o Tämän jälkeen perusteellinen keskustelu- ja purkutilaisuus
 - o Vasta keskustelun jälkeen aletaan tehdä oikeaa näytelmää

10. Yhteisöllisyys myös teatterin ulkopuolella

- Ryhmän on saatava yhteisiä kokemuksia ja elämyksiä
- Yhteiset illanvietot ovat tärkeitä; ihmiset oppivat tuntemaan toisensa ja luottamaan toisiinsa
 - o Mahdollisimman suuri osa ryhmästä mukaan illanviettoihin
 - Erityisesti henkilöt, jotka jäävät harjoituksissa helposti ryhmän ulkopuolelle
- Yhteisöllisyys tuo vapaamuotoista tutustumista, joka auttaa ryhmäytymiseen ja sitä kautta sitoutumiseen