



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Teatterissa ei saa viheltää

Osallistumisen monet mahdollisuudet
harrastajateatteriyhdistyksessä

Niina Laine

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Huhtikuu / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Niina Laine	Sivumäärä 42 ja 4 liitesivua
Työn nimi Teatterissa ei saa viheltää. Osallistumisen monet mahdollisuudet harrastajateatteriyhdistyksessä.	
Ohjaava opettaja Jari Klemola	
Työn tilaaja Kaarina-teatteri ry./ Hannu Pajunen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selkeyttää harrastajateatterin taustatehtäviä ja niiden vaatimia ominaisuuksia sekä esitellä ne uudella, innostavalla tavalla, jotta toimintaan saataisiin mukaan lisää aktiivisia vapaaehtoisia. Lisäksi selvitettiin, mitä sisältöä ja vaikutuksia kyseisissä tehtävissä toimivat henkilöt kokevat toiminnan heille antavan. Kaarina-Teatterissa tarve taustavoimille on näkyvä, sillä teatterin toiminta on viime vuosina laajentunut, ja osajien joukosta moni on eläkeikäinen tai lähenee sitä.</p> <p>Vapaaehtoisten rekrytoiminen, motivoiminen ja sitouttaminen toimintaan on tänä päivänä haastavaa ja kilpailu tekijöistä kovaa. Kuitenkin monen yhdistyksen toiminta on täysin riippuvainen vapaaehtoisten antamasta panoksesta. Tutkimusten mukaan selkeästi kuvattuihin ja rajattuihin vapaaehtoistehtäviin on helpompaa löytää tekijä kuin niin sanottuihin yleistehtäviin.</p> <p>Kehittämistyön tavoitteena oli luoda tehtävänkuvaukset ja opas teatterin tekemisestä kiinnostuneille. Tutkimusmenetelminä käytettiin teemahaastatteluja ja yhteisöllistä ideointia tarinatyöpajan muodossa. Haastattelut toteutettiin 17 Kaarina-Teatterin aktiivitoimijalle. Oppaan tuottamisessa hyödynnettiin lisäksi tarinankerronnan ja roolipelaamisen metodeja. Sen tarkoituksena on saada ihmiset kiinnostumaan ja rohkaistumaan kokeilemaan teatterin talkotehtävissä toimimista. Opasta voitaneen hyödyntää myös teatterin tunnettavuuden lisäämisessä, ja kenties yleisemminkin vapaaehtoisten rekrytoinnissa myös muilla aloilla.</p> <p>Työn tulokset osoittavat, että harrastajateatteriympäristössä toimijoiden erilaisuus on voimavara ja monenlaisille kyvyille on käyttöä. Toimintaan osallistuminen lisää yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden tunnetta sekä tarjoaa runsaasti kehittymismahdollisuuksia ja mielekästä sisältöä elämään. Teatterin toiminnassa korostuvat yhteisöllisyys ja sosiaalinen vuorovaikutus. Kehittämistyön tuotos: kuvitettu, käsiohjelman tyylinen opas vapaaehtoisille kartuttaa tietoa harrastajateatterin osallistumismahdollisuuksista ja tarjoaa uudenlaisen työkalun teatteriyhdistyksen sisäiseen ja ulkoiseen viestintään.</p>	
Asiasanat osallistuminen, vapaaehtoistoiminta, harrastajateatteri	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
The Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Niina Laine	Number of Pages 42+4
Title No Whistling in the Theatre. The various possibilities to participate in an amateur theatrical society.	
Supervisor Jari Klemola	
Subscriber Kaarina Theatre/ Hannu Pajunen	
<p>Abstract</p> <p>The objective of this thesis was to define the background tasks of an amateur theatrical society, and find out what each one of them requires from a volunteer. The subscriber is an appreciated amateur theatre established in 1983, the operation of which has expanded over the last years rapidly. People tend to see theatre only as a place for actors, but there is in fact a lot to do behind the scenes as well.</p> <p>It is well recognized that recruiting and engaging volunteers is getting harder as people are more selective and precise in terms of their leisure time. The studies show that it is however easier to get people to take part in tasks that are carefully described and delimited. In addition this thesis sorted out the impacts of volunteering on the lives of those active members who perform these tasks.</p> <p>The study was carried out using qualitative research methods. Altogether 17 members of the theatre were interviewed, and afterwards a workshop was organized to create a mystery plot and characters that could appear in an old English Manor. These both contributed to drafting of a guide book for those interested in participating in the many activities that an amateur theatre has to offer. The leaflet aims to highlight and attract attention to the various tasks that are vital in order to complete any performance in an amateur theatre.</p> <p>The results demonstrate that a theatre society has an unique atmosphere in which different types of personalities and various skills are appreciated. Taking part in an theatre society helps to develop social skills and increases the sense of inclusion. The data in this thesis and the main idea of the guidebook can later be used by other amateur theatre groups as well as other volunteer organisations.</p>	
Keywords participation, volunteering, amateur theatres	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TEATTERI TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	7
3 VAPAAEHTOISTEN MOTIVOIMINEN JA REKRYTOINTI	9
3.1 Vapaaehtoistoiminta	9
3.2 Osallistuminen	11
3.3 Motivaatio	12
3.4 Tehtävien pakointi ja onnistuneet rekrytointiviestit	13
4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	14
4.1 Teemahaastattelu	15
4.2 Aineiston analyysi	16
4.3 Tarinankerronta	17
4.3.1 Roolipelaaminen	18
4.3.2 Tarinatyöpajan toteutus	19
5 TULOKSET	21
5.1 Teatterin taustatehtävät	22
5.2 Tehtävissä toimimisen anti	24
5.2.1 Osallisuus	25
5.2.2 Luovuuden ilmentäminen	26
5.2.3 Hyöty muuhun elämään	27
5.2.4 Auttamisen ilo	29
5.3 Teatterin vapaaehtoistoimijoiden luonnehdintaa	30
5.4 Ammattilaisten ja harrastajien yhteistoiminta	31
6 OPPIANTEEKOPROSESSI	32
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	35
7.1 Validiteetti ja reliabiliteetti	36
7.2 Kehittämisehdotukset	37
7.3 Palaute tilaajalta	39
LÄHTEET	40
LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Kehittämistyöni rakentuu jäsenten aktivoimisen ja monipuolisen yhdistystoiminnan ympärille. Tilaaja on varsinaissuomalainen teatterin taustayhdistys, jonka jäsenenä olen itsekin ollut vuodesta 2010. Pyrin tavoittamaan ne jäsenet, jotka eivät tällä hetkellä aktiivisesti ole mukana teatterin toiminnassa, tarjoamalla heille tietoa eri osallistumisen mahdollisuuksista selkeässä ja innostavassa muodossa. Tarkoitukseni on mallintaa erityisesti teatteriesityksen valmistamisprosessiin liittyviä *näyttämön takaisia* tehtäviä, eli muita kuin itse näyttelemistä tai ohjaamista. Työn tuloksia on mahdollista hyödyntää teatteriyhdistyksen markkinoinnissa ja viestinnässä.

Opinnäytetyön nimen alkuosassa ”Teatterissa ei saa viheltää” viitataan erääseen teatterialan tunnettuun uskomukseen, ja halutaan kiinnittää huomio vastakohtaan eli kaikkeen siihen, mitä teatterissa sen sijaan saa ja on toivottavaa tehdä: kuiskata, lavastaa, rakentaa, puvustaa, siivota, ommella, letittää, ohjata liikennettä, hoitaa kahviota, myydä lippuja, suunnitella mainoksia ja käsiohjelmia sekä paljon muuta. Ilman näitä taustalla toimivia äärettömän tärkeitä talkoolaisia ei yhtäkään teatteriesitystä voitaisi valmistaa.

Työn tilaaja on vuonna 1983 perustettu Kaarina-Teatteri ry. Jäseniä yhdistyksellä oli vuoden 2016 lopussa 247, joista kuitenkin arviolta vain noin 40 toimii aktiivisesti edellä mainitun kaltaisissa talkooluonteisissa tehtävissä. Viimeaikainen trendi järjestökentällä osoittaa yhdistysjäsenten jakautuvan nykyisin aiempaa selvemmin aktiivisiin ja passiivisiin, viimeksi mainittujen joukon ollessa kasvanut - sen sijaan sellaisten toimijoiden mukaantulo, jotka osallistuvat toimintaan *liittymättä jäseniksi* on huomattavaa (Saukkonen 2013, 25).

Tarve tälle kehittämistyölle on noussut esiin keskusteluissa teatterin johtokunnan ja muiden pitkäaikaisten toimijoiden kanssa. Teatterin historian aikana näyttelijöitä on aina riittänyt suurtenkin tuotantojen toteutukseen, mutta esimerkiksi joitakin vuosia sitten suunniteltu kesäteatteriproduktio jouduttiin hylkäämään muun talkooväen puutteessa. On myös perusteltua teatterin pitkän tähtäimen tulevaisuusnäkymien kannalta houkutella uusia tekijöitä mukaan taustajoukkoihin nyt, kun heitä sisään ajamassa

on vireä ja ammattitaitoinen joukkio, sillä aktiivijäsenistä moni on jo eläkeikäinen tai lähentelee sitä - vaikkakaan tämä ei vielä lähivuosina näyttäydy toiminnassa millään muotoa, on seikka huomionarvoinen tulevaisuuden skenaarioita muodostettaessa. Pessin ja Oravasaaren (2010, 191) laajamittaisessa suomalaisen järjestökentän tutkimuksessa vapaaehtoistoiminnan sisäisiksi heikkouksiksi määriteltiin nimenomaan aktiivitoimijoiden vähyys, heidän ikääntymisensä ja uusien toimijoiden rekrytoinnin vaikeus. Kaarina-Teatteri ry:n haasteet ovat siis samoja, joiden kanssa lukuisat muutkin yhdistys- ja järjestötoimijat parhaillaan painivat. Työni pyrkii valottamaan myös sitä, miten yleisluontoinen vapaaehtoistoiminnan muutos heijastuu kulttuuri- ja taidealan toimijoihin.

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli siis osallistaa ja aktivoida Kaarina-Teatterin jäseniä ja houkutella heitä nykyistä enemmän mukaan esitysten valmistusprosesseihin sekä saada riveihin myös uusia aktiivisia jäseniä. Oman teatteriharrastushistoriani ja havainnoinnin pohjalta oli perusteltua olettaa, että eräs osallistumattomuuden ja passiivisuuden syistä voi olla *epätietoisuus* teatterin moninaisista tehtävistä ja/tai omista kyvyistä niiden suorittamiseen. Teemahaastattelujen avulla tutkin, mitä eri rooleja aktiivitoimijoilla teatterissa on, mitä ominaisuuksia niissä toimiminen vaatii ja mitä teatteriharrastus antaa sen parissa toimiville vapaaehtoisille. Edellisten lisäksi tutkimuskysymyksenä oli, voidaanko tarinankerrontaa hyödyntämällä tehdä teatterin vapaaehtoistehtävistä selkeämpiä ja houkuttelevampia. Haastatteluaineiston pohjalta mallinsin ja loin markkinointia silmällä pitäen tehtävänkuvaukset, joita on tarkoitus jatkossa julkaista teatterin netti- ja Facebook-sivuilla. Yllättävän harva yhdistys hyödyntää nettisivujaan vapaaehtoistoiminnastaan viestimisessä (Kuuluvainen 2015, 97). Sen sijaan keskitytään usein enemmänkin yhdistyksen tapahtumien esittelyyn. Lisäksi kansalaisyhdistyksille tyypillistä on, että vapaaehtoistoiminnasta viestitään vain sisäisesti, jo olemassa oleville jäsenille (mt. 2015, 70).

Kehittämistyöni tuloksena on opas uusille toimijoille, jossa työkaluina on käytetty tarinankerrontaa ja roolipelaamista. Se yhdistelee faktatietoon teatterimaailmaan sopivaa fiktiota ja erottuu siten tyyliltään useimmista vapaaehtoisille suunnatuista oppaista. Opas kartuttaa tietoa teatterin tarjoamista osallistumismahdollisuuksista, ja uskon sen ideoita voitavan soveltaa ja jatkojalostaa ei ainoastaan teatterin alalla, vaan vapaaehtoisten rekrytoinnissa muun tyyppiseenkin toimintaan.

2 TEATTERI TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Harrastajateatterilla on Suomessa pitkät perinteet, joita viime vuosisadalla ylläpitivät vahvasti nuorisoseurat ja toisaalta työvänteatterit. Etenkin syrjäseuduilla teatterilla katsotaan olleen huomattavan iso rooli toimiessaan reaktiokanavana yhteiskunnassa vallinneisiin epäsuotuisiin oloihin. Sodan jälkeen korostui harrastajateatterin merkitys niin kansansivistäjänä kuin nuorisotyönäkin. 1950-luvulle tultaessa ammattilaisuuden vallatessa alaa suhtautuminen harrastajiin muuttui kuitenkin penseämmäksi, ja ammatti- ja harrastajakunnan kesken haluttiin tehdä selvä ero. (Seppälä & Tanskanen 2010, 242-244.)

Tavoitteellisuus ja projektiluonteisuus korostuvat sekä harrastaja- että ammattiteatterin toiminnassa. Niin näyttämöllä kuin sen takanakin työskenteleviä sitoo yhteen sama päämäärä: esityksen valmistaminen. Valitun näytelmäkappaleen laajuudesta riippuen projektin läpivieminen saattaa hyvinkin kestää jopa vuoden, mikä on omiaan nivomaan osallistujia yhteen tavanomaista harrastustoimintaa tiiviimmin. Toiminta on luonteeltaan yhteisöllistä ja keskinäinen vuorovaikutus usein syvenee loppua kohden. Vaikka harrastajateattereissa eri näytelmissä henkilöt aina jonkin verran vaihtuvat, on myös tyypillistä, että mukana on vuodesta toiseen sama ”ydinjoukko”. Projektin alkuun alkaa aina valintatilaisuudella (casting), jossa ohjaaja esittelee tulevan näytelmän ja kiinnostuneet voivat ilmaista halukkuutensa erilaisiin tehtäviin, ei siis pelkästään näyttelijöiksi. Lähes aina kaikille hakijoille löytyy jokin sopiva rooli tai tehtävä. Casting-tilaisuudet ovat kaikille avoimia, mutta alalla vallitsee sanaton sopimus siitä, että mukaan lähtevät henkilöt myös liittyvät yhdistyksen jäseniksi.

Timo Sinivuori on tutkinut väitöskirjaansa varten teatteriharrastuksen merkitystä ja motiiveja. Kyseinen tutkimus kohdistui nimenomaan näyttelijöihin, mutta tulokset voitaneen ulottaa koskemaan myös näyttämön takana toimivia harrastajia, etenkin kun pienemmissä teattereissa on hyvin tavallista, että samat toimijat sekä näyttelivät että hoitavat itse samalla puvustusta, lavastusta, lipunmyyntiä ynnä muita tehtäviä. Sinivuoren mukaan teatteri on harrastajilleen hyvä kanava vuorovaikutukseen ja sosiaalisuuteen perustuvien kykyjen kehittämiseen. Harrastajien parissa korostuvat onnistumiskokemusten ja hyväksytyksi tulemisen tarve, hyvä yhteishenki, halu oppia uutta

ja terapeutiset vaikutukset, joihin lukeutuvat muun muassa uusien ystävien saaminen ja teatterin toimiminen henkireikänä muusta maailmasta. Esiintymistarve ei ole teatteriharrastajien tärkeimpiä motiiveja, vaan sijoittuu tärkeysjärjestyksessä vasta kahdeksanneksi. (Sinivuori 2002, 6 ja 130-139.) Viimeksi mainittu seikka viittaa mielestäni siihen, että teatteriharrastuksen anti näyttäytyy paljolti sen yhteisöllisessä luonteessa, eikä palvele vain yksilön henkilökohtaisia kehittymistarpeita.

Ensimmäisen kahdenkymmenen toimintavuotensa aikana Kaarina-Teatteri oli tuottanut 32 ensi-iltanäytelmää, joihin roolihenkilöitä oli tarvittu 374 ja muihin tehtäviin lähes tuplamäärä ihmisiä, mikä käy ilmi teatterin toimintakertomuksesta vuodelta 2003. Tämän jälkeen toiminta on huomattavasti laajentunut, sillä käytössä on nykyisin peräti kolme eri näyttämöä: päänäyttämö, kahviolava ja ulkokatsomo kesäisin. Kaarina-Teatteri tuottaa vuosittain jopa 4-5 eri näytelmää. Vuonna 2016 jäseneksi liittyi 36 ihmistä ja 9 erosi. Jäsenistöstä naisia on kaksi kolmasosaa. Tiloja vuokrataan myös ulkopuolisille erilaisiin juhla- ja kokoustarkoituksiin. Erilaisia talkootehtäviä tai vapaaehtoisrooleja on eriteltävissä toistakymmentä, esimerkkeinä vaikkapa ääni- ja valoteknikko, ovimies, lipunmyyjä, lavasteiden rakentaja, pukuompelija, maskeeraaja, kuiskaaja ja kahvionpitäjä. Kaarina-Teatterin linjauksen mukaan ohjaajiksi pestataan aina ammattilaisia. Käytännössä ammattilaisvoimin toteutetaan useimmiten myös lavastuksen, pukujen ja äänten *suunnittelu*, vaikka toteutus sitten hoituukin harrastajajoukon toimesta.

3 VAPAAEHTOISTEN MOTIVOIMINEN JA REKRYTOINTI

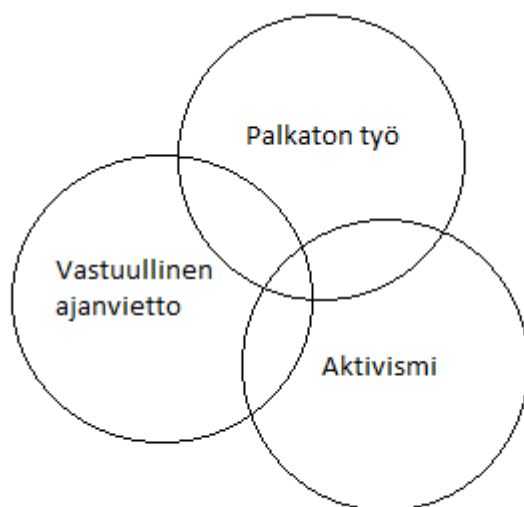
Yhdistyksen tärkeimpiä voimavaroja ovat sen jäsenten osaaminen, aktiivisuuden määrä ja halu toimia yhdessä. Saadakseen jäseniä, yhdistyksen on toisinaan hyvä tarkastella, miltä sen toiminta näyttää ulkopuolisen silmin. Näkyvyyttä voidaan lisätä muun muassa hyvin kohdennetulla tiedottamisella. Järjestämällä kiinnostavaa toimintaa ja antamalla ihmisille sekä mielekkäitä tehtäviä että tilaa osallistua, on mahdollista innostaa ja motivoida uusia yhdistystoimijoita. (Rosengren & Törrönen 2008, 27-28.)

Tutkimusten mukaan joka kolmas suomalainen osallistuisi vapaaehtoistoimintaan sopivan tehtävän löytyessä. Sitoutuminen saattaa kuitenkin arveluttaa, etenkin tehtävien määrä ja aikaa vievyys. Siksi vapaaehtoistehtäviä on syytä rajata ja kuvata selkeästi. Kuvausten tarkoitus ei toki ole mitenkään rajoittaa osallistujien luovuutta tai mahdollisuuksia, vaan pikemminkin asettaa jonkinlaiset raamit tai reunaehdot, joissa voi silti olla hyvinkin paljon neuvotteluvaraa. (Laimio & Välimäki 2011, 28.)

3.1 Vapaaehtoistoiminta

Euroopan Parlamentin vuoden 2008 mietinnössä vapaaehtoistoiminta/ vapaaehtois työ määritellään kaikille avoimeksi toiminnaksi, jota tehdään omasta tahdosta ilman taloudellista korvausta ja josta koituu hyötyä perhe- ja ystäväpiiriin ulkopuolelle. Rochester, Paine ja Howlettin (2010, 13-16) mukaan vapaaehtoistoiminta (volunteering) on jaettavissa kolmeen eri osa-alueeseen, joita ovat palkaton työ (unpaid work), aktivismi (activism) ja vastuullinen ajanvietto (serious leisure), joka eroaa tavallisesta vapaa-ajan vietosta tavoitteellisuutensa ja ”vakavamman” luonteensa takia. Tämän kaltainen toiminta vaatii usein erityisiä taitoja, tietoa tai kokemusta ja sijoittuu tyypillisesti taiteen ja kulttuurin pariin. Vapaaehtoistoimijat voivat osallistua vain kertaluonteisesti tai rakentaa toiminnasta itselleen ikään kuin ei-ammattillisen uran. Heitä motivoi esimerkiksi mahdollisuus ilmaista itseään ja ilmentää persoonallisuutensa niitä ulottuvuuksia, joita he eivät voi tuoda esiin tavallisessa päivätyössään. Kyseinen näkökulma vapaaehtoistoimintaan on ollut pitkään tutkijoiden hyljeksimä, koska vapaa-

ajan viettäminen liitetään monesti merkityksettömään hauskanpitoon, ja termejä *amattööri* ja *harrastelija* käytetään väheksyvästi.



Kuvio 1. Kolme näkökulmaa vapaaehtoisuuteen (Vapaa suomennos teoksesta Rochester, Paine & Howlett 2010,15.)

Teatterin tekeminen ja teatteriyhdistyksessä toimiminen on paitsi harrastus, myös ennen muuta kodin ulkopuolella tehtävää palkatonta, kolmatta osapuolta eli teatterissa kävijöitä hyödyttävää toimintaa ja näin ollen rinnastettavissa vapaaehtoistoimintaan. Pessin ja Oravasaaren (2010, 35) tutkimuksessa vapaaehtoistoimintaan toivottiin mukaan erityisesti nuoria aikuisia, jotka jatkaisivat yhdistyksen toimintaa tulevaisuudessa. Näiden odotettiin myös tuovan mukanaan uutta oppia, uusia toimintamalleja ja työelämäkontakteja sekä mahdollisesti uudistavan koko imagoa.

Aiemmin vapaaehtoistoiminnan ei-ammattillisuutta on haluttu korostaa määrittelemällä vapaaehtoisen toimivan 'tavallisen ihmisen tiedoilla ja taidoilla'. On kuitenkin mahdollista, että tällöin henkilön koko osaaminen ei tule käyttöön. Painopiste onkin viime aikoina siirtynyt siihen, että vapaaehtoiselle pyritään räätälöimään hänen yksilöllisiä kykyjään vastaavia tehtäviä, eli toisin sanoen erikoisosaamisenkin hyödyntämistä vapaaehtoistoiminnassa pidetään luvallisena ja suotavana. (Laimio ym. 2011, 18.)

3.2 Osallistuminen

Osallistumisen (engl. *participation*) määritelmää voidaan tarkastella sen eri ulottuvuuksien kautta. Sosiaalinen ulottuvuus asettaa osallistumisen edellytyksiksi muut kanssatoimijat, toiminnallinen ulottuvuus korostaa aktiivisuutta ja omaa valintaa hyödyntää tarjottuja mahdollisuuksia, kun taas kolmas ulottuvuus, kansalaisosallistuminen, painottaa yhteisiä päämääriä (JELLI-järjestötietopalvelu 2014).

Yeungin mukaan (2005,68-69) osallistuminen on osa aktiivista kansalaisuutta ja ikään kuin konkretisoi sen. Se tuo mukanaan osallisuutta: kuulumisen ja mukanaolon tunnetta. Alilan, Gröhnin, Keson ja Volkin (2011,13) mukaan eritasoista osallistumista tapahtuu niin sosiaalisten suhteiden kuin erilaisten uskonnolliset, etniset ja sosiaaliset rajat ylittävien verkostojenkin kautta, jolloin osallistuminen voi lisätä yhteenkuuluvaisuuden ja suvaitsevaisuuden tunnetta.

Ihmiset osallistuvat toimintaan, kun heidän sisäinen ja/tai ulkoinen motivaationsa ylittävät osallistumisen vaivan ja esteet, toisin sanoen osallistumiskynnyksen. Osallistumista voidaan siis oletettavasti edistää paitsi edellytyksiä lisäämällä ja motivaatiota pönkittämällä, myös osallistumiskynnystä madaltamalla. Kynnyksen ollessa huomattavan matala saattaa toiminnan luonnekin tosin muuttua, eikä ehkä ole mielekasta saada toimintaan mukaan henkilöitä, joiden oma kiinnostus ei muutoin itsessään olisi riittävää. (Poikola 2010.)

Kaikille osallistuminen toisten määrittelemään toimintaan ei riitä, vaan osa haluaa tulla osallisiksi myös itse toiminnan suunnittelusta (Laitinen 2006, 86). Kuuluvainen (2015, 51-53) käyttää tästä nimitystä omistajuuden tunne. Hän määrittää sen psykologiseksi kokemukseksi siitä, että tietty toiminta tuntuu omalta. Tätä tunnetta voidaan lisätä ja vahvistaa antamalla vapaaehtoisille vastuuta ja mahdollisuus ideoida ja kehittää toimintaa. Omistajuuden tunnetta voidaan lujittaa myös viestinnän keinoin, esimerkiksi antamalla vapaaehtoisille hallintaoikeuksia sosiaalisen median profiiliin tai nettisivujen/blogin päivittämiseen (mt. 2015, 96).

3.3 Motivaatio

Motivaatio on monimutkainen prosessi, jossa yhdistyvät tunne- ja järkiperäiset tekijät, sosiaalinen ympäristö ja ihmisen oma persoona. Psykologiassa se mielletään syistä eli motiiveista koostuvaksi vaikutinjärjestelmäksi, joka suuntaa ja ylläpitää yksilön toimintaa. Motivaatio vaikuttaa niin toiminnan intensiteettiin kuin siihen sitoutumiseen, tehtävien valintaan sekä itse suorituksen laatuun. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 14-15.) Sisäinen motivaatio voidaan määritellä yksilön luontaiseksi taipumukseksi ylläpitää kiinnostuksen kohteitaan ja harjoittaa kykyjään, kun taas ulkoinen motivaatio virittää palkkioiden, huomion, arvostuksen tai muiden vastaavien seuraamusten tai kannustimien toivosta (Reeve 2009, 111-113).

Yhtenä tutkimuskysymyksenäni oli, mitä teatterin vapaaehtoistehtävät antavat tekijälleen. Käsittelen tätä aihetta rinnan ja välillä ikään kuin synonyyminä sille, mikä tehtäviin motivoi, perustuen odotusarvoteoriaan (Ruohotie 1998, 57-58), jonka mukaan motivaatio tehtävän suorittamiseen kumpuaa suorituksen tuomasta odotetusta hyödyistä tai palkkiosta. Samoin oppimisen motivaationa toimivat saavutettavissa olevat, oppijan arvossa pitämät tulokset.

Raha-automaattiyhdistyksen tutkimuksessa (2011) vapaaehtoistoimintaan osallistuneet kertoivat käyttäneensä siihen keskimäärin noin 10 tuntia kuukaudessa. Jatkossa siihen oltaisiin kuitenkin yleisimmin valmiita käyttämään alle 6 tuntia kuukaudessa. Vastaajista 27% ilmaisi haluavansa toimia vapaaehtoisena kulttuurin, taiteen ja musiikin edistämiseksi tai niiden parissa. Vapaaehtoistoiminnassa kerrottiin opitun ihmisten kohtaamista ja vuorovaikutustaitoja, organisointitaitoja ja tapahtumien järjestämiseen tai ongelmien ratkaisuun liittyviä taitoja. Yeungin (2005, 122) vapaaehtoistoiminnan timanttimallassa motivaatiotekijöissä korostuivat aiempia tutkimuksia enemmän sosiaalisten kontaktien rooli sekä epävirallisen oppimisen ja uusien näkökulmien saamisen merkitys. Osittain samat motiivit toistuvat myös hänen tuoreemmassa tutkimuksessaan: toive kuulua ryhmään ja saada arvostusta, laajennusta elämänpiiriin tai vain puuhaa vapaa-aikaan (Pessi ym. 2010, 154-157).

3.4 Tehtävien paketointi ja onnistuneet rekrytointiviestit

Karreisen, Halosen ja Tennilän (2010, 9-16) mukaan yhdistystoiminnassa tarvitaan enemmän vaativuustasoltaan erilaisia ja ajankäytöllisesti erikokoisia tehtäviä. Erilaiset elämäntilanteet huomioonottava tehtävätarjonta mahdollistaisi todennäköisesti useamman toimijan mukaan saamisen, kun osallistua voisi kevyesti vaikkapa vain kerran viikossa tunnin ajan tai projektiluonteisesti, mutta toisaalta niillekin, jotka ovat valmiita käyttämään paljon aikaansa (eläkeläiset, työttömät), olisi kiinnostavaa ja mielekästä työtä tarjolla. Valmiiksi ”paketoituun” tehtävään on helppo tarttua. On hyvä kertoa paitsi mitä tehtävä vaatii, myös mitä se antaa ja minkälainen perehdytys siihen on saatavilla. Samaa asiaa tähdentää myös Kuuluvainen (2015, 66), jonka mukaan vapaaehtoisten toimenkuvat luovat kasvot yhdistyksen toiminnalle, ja niiden tulisi olla niin selkeästi kuvattut, että ne voidaan antaa vapaaehtoisille kirjallisessa muodossa.

Sähköiset viestimet eivät lyhyellä aikavälillä tuo toimintaan lisää merkittävästi uusia ihmisiä, mutta markkinointi niitä hyödyntäen on kuitenkin hyvä keino viestiä yhdistyksen aktiivisuudesta yleisesti. Hyvässä rekrytointiviestissä tulisi käyttää erottuvaa otsikkoa ja sävähdyttäviä sanoja. (Karreinen 2014.)

Vapaaehtoisten hankinnassa eniten käytetty keino oli Pessin ja Oravasaaren (2010, 97-101) tutkimuksessa välittää tietoa nykyisten vapaaehtoisten kautta. Toiminnassa jo mukana olevien viesti on tehokas värväyskeino, samoin kuin ylipäättään yhdistyksen hyvä maine. Myös yhteistyö paikallisten toimijoiden kanssa, erilaiset tempaukset ja kohdistetut kampanjat osoittautuivat monesti hedelmällisiksi. Moni vastaaja huomioi, että vapaaehtoisia oli helpompi saada tarkoin määriteltyihin ja rajattuihin tehtäviin kuin niin sanottuihin yleistehäviin.

Useat tekijät selittävät kiinnostuksen heräämistä ja kasvua. Henkilön huomion voi kiinnittää viestintä, jossa toiminnasta kerrotaan uudella tavalla tai yllätyksellisesti. Tieto ja kiinnostus ruokkivat toinen toistaan siten, että mitä enemmän tietoa aiheesta on, sitä kiinnostavammaksi se muodostuu, henkilön osallistuminen on todennäköisempää, ja sitä kautta taas aiheeseen liittyvän tiedon omaksuminen helpottuu. (Reeve 2015, 138.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Lähestymistapani on yhdistelmä konstruktivistista tutkimusta ja innovaatioiden tuottamista. Konstruktivistisella tutkimuksella on käytännöllinen totuuskäsitys, jonka mukaan totta on se, mikä toimii. Siinä korostuu tilaajan ja toteuttajan välinen kommunikointi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 66.) Innovaatioiden tuottamisessa puolestaan on kyse uudesta tuotteesta, palvelusta tai toimintamallista, joka on viety käytäntöön asti. Edellytyksenä on käyttäjälle uudella tavalla koituva hyöty. Prosessissa keskeisiä vaiheita ovat tiedon hankinta, ideoiden tuottaminen ja arviointi, konseptointi ja kaupallistaminen. (mt. 83.) Kyseinen lähestymistapa on luonteva valinta siksi, että itsekin teatterilaisena tarkastelen aihetta organisaation *sisältä käsin*.

Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että tutkimuksen tekijä on lähellä tutkittavia ja jopa osallistuu heidän toimintaansa. Laadulliset tutkimusmenetelmät soveltuvat hyvin tilanteeseen, jossa tarkoituksena on hankkia paljon tietoa suppeasta kohteesta ja ymmärtää jotakin ilmiötä kokonaisvaltaisesti (mt. 105.) Jo työtä aloittaessani ymmärsin, että tarvitsisin todennäköisesti useita eri menetelmiä prototyyppien hahmotteeluun, sisällön tuottamiseen, tehtävien paketointiin houkutteleviksi ja itse oppaan tuottamiseen. Hain inspiraatiota tarinankerrontaan liittyvästä kirjallisuudesta ja oivalsin sen mahdollisuudet työvälineenä visioni toteuttamiseen. Pohdin myös aluksi mahdollisuutta kerätä haastattelujen sijaan tietoa teatterilaisten itse kirjoittamien tarinoiden muodossa. Tämän metodin riskinä olisi kuitenkin ollut vähäisempi osallistumisprosentti ja kontrolli sen suhteen, mistä osallistujat todellisuudessa kirjoittaisivat.

Henkilökohtaisten haastattelujen lisäksi sain tilaisuuden tehdä yhteistyötä muiden teatterilaisten kanssa ja osallistaa heitä kehittämisprosessiin helmikuussa järjestämässäni tarinatyöpajassa, jossa yhteisöllisiä ideointimenetelmiä hyödyntäen työstettiin konkreettista lopputuotosta eli teatterin taustatehtäviä mainostavaa opasta. Tämä oli mielestäni hyödyllistä paitsi lopputuotoksen kannalta, myös siksi, että näin saatiin koko jäsenistölle välitettyä jo eräänlainen aktivointiviesti, ja levitettyä tietoa mahdollisuuksista osallistua toiminnan kehittämiseen muutoinkin kuin käymällä katsomassa valmiita esityksiä.

4.1 Teemahaastattelu

Haastattelu on hyvä tapa kerätä aineistoa silloin, kun kohdetta on tutkittu vähän ja kun tutkimustilanteessa halutaan korostaa yksilöä aktiivisena ja merkityksiä luovana osapuolena (Ojasalo ym. 2014,106.) Koin teemahaastattelun soveltuvan parhaiten tarkoitukseeni sen antamien vapauksien suhteen itse haastattelutilanteessa, ja koska olin jo perehtynyt kyseiseen menetelmään ja kokenut sen hyväksi aiemmassa toisen alan opinnäytetyössäni. Teemahaastattelu on haastattelumuoto, jossa on ennalta määrätty aihepiirit, muttei tarkoin määriteltyjä kysymyksiä. Haastattelijä voi käyttää apunaan tukilistaa, mutta kysymysten laajuus voi vaihdella, samoin niiden järjestys. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 208.)

Haastateltavien valinnassa käytin ns. lumipallo-otantaa (mt. 60), joka tarkoitti käytännössä sitä, että etsin ja haastattelin ensin muutamia teatterin toiminnassa mukana olevia avainhenkilöitä, ja pyysin sitten heitä nimeämään ja ehdottamaan muita haastateltavia, jotka saattaisivat täydentää jo saatua tietoa. Monipuolisten näkökulmien varmistamiseksi halusin ja onnistuinkin saamaan haastateltaviksi sekä pitkään teatterilla toimineita, että melko vastikään mukaan tulleita. Haastattelin (liite 1) kaikkiaan 17 teatterin aktiivitoimijaa joulukuun 2016 ja helmikuun 2017 välisenä aikana. Yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat yksilöhaastatteluja, joista valtaosa toteutettiin teatterilla, muutama haastateltavan valitsemassa muussa paikassa kuten kahvilassa. Yhdessä haastattelussa oli läsnä kolme johtokunnan jäsentä samalla kertaa aikataulullisista syistä. Haastattelujen pituudet vaihtelivat 20 minuutista yli tuntiin. Nauhoitin haastattelut, jonka jälkeen litteroin haastateltavien puheosuudet. Puhtaaksikirjoitettua tekstiä syntyi 20 sivua.

Haastateltavat olivat iältään 18 ja 80 välillä, ja toimineet teatterilla kolmesta kolmeenkymmeneen vuoteen. Tekninen toteutus sujui ongelmitta. Sisällöllisenä haasteena havaitsin ensimmäisten haastattelujen jälkeen, että puhtaaksikirjoittamani materiaali sisälsi melko ylimalkaisia kuvauksia, esimerkiksi: *”Koska täällä on hyvä porukka...”*. Tästä viisastuneena aloin tehdä jatkossa enemmän tarkentavia kysymyksiä: *”Mikä Kaarina-Teatterilaisten porukasta tekee mielestäsi hyvän?”*

4.2 Aineiston analyysi

Analysoin aineiston sisällönanalyysiä käyttäen. Prosessi alkoi aineiston lukemisella läpi useaan kertaan, kiinnittäen huomiota erityisesti teatterille ominaisiin olosuhteisiin ja tilanteisiin sekä henkilöiden ominaisuuksiin ja tapoihin toimia. Olin jo haastattelu- vaiheessa mielessäni hahmotellut työrooleja ja tehnyt havaintoja muun muassa eri ilmiöiden toistuvuudesta, mikä laadullisessa analyysissä onkin tyypillistä (ks. Hirsjärvi ym. 2011, 136).

Seuraavaksi etenin aineiston kuvailuun ja sen pilkkomiseen osiin kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen viitoittamana. Lähestyin sitä omien taustatietojeni pohjalta eli ikään kuin abduktiivisesti, ja tuloksena saatoin yksilöidä eri talkoolaistehtävät ja niiden vaatimat ominaisuudet. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että alleviivaamalla erottelin tekstin joukosta olennaisia ilmauksia, joita muotoilin selkeämmiksi ja pelkistin jättämällä pois ylimääräisiä sidossanoja ja toistoa.

Lopuksi kolmatta tutkimuskysymystä peilaten kävin litteroidun materiaalin läpi uudestaan, tällä kertaa aineistolähtöisesti, etsimällä toiminnan merkityksiä haastateltujen elämään. Kokosin ilmaukset taulukkoon ryhmiin siten, että kullekin ryhmälle löytyi jokin yhteinen nimittäjä. Hain siis aluksi yksittäisiä tekijöitä, joita yhdistelin sitten uusiksi kokonaisuuksiksi. Näin edeten pystyin löytämään neljä erilaista motivaatioluokkaa teatterissa toimimiselle.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
<i>...Se mikä mut aluks yllätti, et täähän on val- tavan iso organisaatio, et noin ne vaan kulis- sit nousee pystyyn ja puvut valmistuu ja rek- visiittaa ilmestyy jostain – ja sitä työtähän ei näe.</i>	Näyttämön takana toimiva taustajoukko te- kee paljon ”näkymätöntä” työtä.
<i>...Toki pitää itsekin tietää, ettei nyt vaikka ihan nykyaikaista kahvikuppia tarjoa sinne, vaan et tietää vähän tyyliä jota haetaan. Googlettamalla esimerkiksi, et mitä useamman kuvan näkee siltä ajalta, niin osaa sit pa- remmin katsoa kirpparilla.</i>	Rekvisiitan hankkiminen vaatii jonkin verran taustatiedon hankkimista ja aikakauteen pe- rehtymistä.

Taulukko 1. Esimerkki pelkistyksestä

Löydettyäni vastaukset tutkimuskysymyksiin jäi jäljelle vielä muita, haastateltavien omasta aloitteestaan esiintuomia ajatuksia ja huomioita, joita tulen myöhemmin tuloksissa ja kehittämisehdotuksissa esittelemään.

Haastatteluaineisto oli luonteeltaan hyvin narratiivista, kertomuksellista, mikä antoi mahdollisuuden tarkastella sitä myös narratiivisen analyysin keinoin. Mielenkiinto kohdistuu tällöin erityisesti yksilöiden ainutlaatuisiin kokemuksiin, mutta myös ilmiön kokijaan itseensä (Kananen 2013, 87). Kiinnitin tulkinnassani huomiota siis myös siihen, mitä aineisto kertoo teatterilla toimivista vapaaehtoisista itsestään, enkä pyrkinyt pelkästään heidän kertomustensa kuvailuun.

4.3 Tarinankerronta

Tarinoiden kertominen on ihmiskunnan ikivanha kommunikaatiomuoto. Olemme ikään kuin virittyneet tarinataajuudelle jo syntymästä asti. Tarinat vaikuttavat meihin voimallisesti, koska ne jäävät mieleen, saavat samaistumaan ja niissä koetut tunteet tarttuvat. (Rauhala & Vikström 2014, 71-79.) Tarinasta löytyy useimmiten yksi tai useampi seuraavista elementeistä: syy-seuraussuhteita, juonellisuutta ja selkeitä hahmoja. Vaikka keinoina usein käytetäänkin dramatisointia ja fiktiota, ei se kuitenkaan tee tarinasta valheellista, vaan tarinassa korostuu elämyksellisyys ja vertauskuvilla viestiminen. (Kalliomäki 2014, 14-22.)

Hyvä hahmo puolestaan on sellainen, jolla on jokin tärkeä ominaisuus, selkeitä päämääriä ja tunnistettavia tunteita. Kiehtovan hahmon maailma on yhdistelmä totta ja tarua, hahmo on uskottava ja samaistuttava ja koska myös karikatyyrit kiehtovat, joi-takin hahmon ominaisuuksia voidaan tarkoituksellisesti liioitella. Hyviä apukysymyksiä hahmon luomisessa ovat esimerkiksi mitä hahmo haluaa, mitkä ovat sen vahvuuksia, mikä on sen funktio yrityksen tarinassa tai mikä saa meidät pitämään tästä hahmosta. (Mt, 112-113.)

Lähtötilanne	Mistä tarina alkaa? Mikä on lähtötilanne?
Toimija/päähenkilö/ protagonisti	Tarina ei toimi passiivimuodossa. Tarinassa esitellyt toimijat ja hahmot ovat olennaisia tarinan tehon kannalta. Jos yleisö ei voi samaistua hahmoihin mitenkään, tarinassa ei ole imuvoimaa.
Tavoite/motiivi	Mitä päähenkilö haluaa? Mitä hän tavoittelee? Mikä hänen toimintaansa ohjaa? Tavoite antaa merkityksen toiminnalle.
Tapahtuma	Merkittävät ja ei niin merkittävät tapahtumat kuljettavat tarinaa eteenpäin. Jos aikaa kuluisi ilman tapahtumia, ei olisi mitään tarinaa. Moni määrittelee tarinan nimenomaan tapahtumien kuvauksena.
Konflikti/haaste/ vaikeus	Ilman minkäänlaista jännitettä tarina kuolee, jos ei muuhun niin tylsyyteen. Tarinaan kuuluu olennaisesti konflikti, ongelma, ristiriita tai haaste. Draama imaisee huomiomme. Vaikeuksia kohtaavaan päähenkilöön voi samaistua paremmin: hän saa sympatiamme.
Muutos	Toimijoissa tai asioissa täytyy tapahtua jonkinlainen muutos. Muutoksen ei tarvitse olla järisyttävä. Muutos voi olla vaikka se, että tarinan päähenkilö ratkaisee ongelman tai selviää haasteesta muuttuen parempaan suuntaan.
Tunne-elementti	Tarinalle on myös ominaista se, että tapahtumista kertomiseen on lisätty eräänlainen emotionaalinen taso. Tavoitteena on usein puhutella järjen lisäksi tunnetta.

Taulukko 2. Tarinan rakennuspiirustus (Rauhala ym. 2014, 63).

4.3.1 Roolipelaaminen

Ennen työpajan toteutusta konsultoin erästä Kaarina-Teatterin aktiivijäsenistä, roolipelien asiantuntijaa ja pitkäaikaista harrastajaa Kerttu Lehtoa. Olin kiinnostunut kullemaan, näkikö hän mahdolliseksi yhdistää joitakin elementtejä roolipelaamisesta, jonka juurten tiedetään olevan yhteisöllisessä tarinankerronnassa, teatterille työstämään vapaaehtoisten oppaaseen.

Roolipelaaminen on 1970-luvulla syntynyt, etupäässä nuorten ja nuorten aikuisten harrastama toimintamuoto. Se poikkeaa muusta pelaamisesta muun muassa siinä, ettei pelissä yleensä haeta voittajaa, eikä keskeistä ole maaliin pääseminen vaan

mielenkiintoinen ja hauska toiminta itsessään. *Pöytäroolipeli* on roolipelaamisen ensimmäinen ja alkuperäinen muoto, jossa pelin aluksi paperille kirjataan pelin tapahtumia ja erilaisia toimintaohjeita, ja hahmolomakkeisiin/muistilapuille kunkin hahmon nimi ja oleelliset tiedot, joita sitten pelin kuluessa päivitetään esimerkiksi hahmon kuntoa ja taitoja koskevilla muutoksilla. Hahmoille voidaan myös laatia sukupuu tai henkilöhistoriaa ja piirtää niistä kuvia. (Leppälahti 2009, 7-15.)

Keskustelussamme löytyi useita oppaan kannalta käyttökelpoisia ideoita, kuten esimerkiksi, että tarinan lopun voisi jättääkin ikään kuin ilmaan. Esitteessä voitaisiin kertoa mysteerin olevan ratkaistavissa tulemalla Kaarina-teatterille ja ratkaisemalla sieltä löytyvän vihjeen. Lopullisessa oppaassa päädyin käyttämään tätä yksinkertaisemmalla tavalla, siten että konkreettista vihjettä teatterilta ei tarvitse löytyä. Sen sijaan hahmoja esittävät *henkilöt* toimivat todellisuudessa teatterilla, ja mielikuvitusleikkiä voi jatkaa jututtamalla heitä ajatuksella ”*joku tietää varmasti jotakin*”. Roolipelihahmojen kuvaukset ovat yleensä pitkiä ja perusteellisia, jopa usean sivun mittaisia, jota teatterin vapaaehtoisille suunnattu esite ei mahdollista, joten tiivistäminen tulisi olemaan haastavaa. Eräs ajatus, jota pohdimme, oli että esitteessä voisi roolihahmojen perässä olla esimerkiksi QR-koodi, jonka avulla hahmosta voisi halutessaan lukea lisää tietoa internetistä. Totesin kuitenkin tämän vaatiman lisäpanostuksen olevan kohtuuttoman suuri suhteessa todennäköisen käyttäjäkunnan määrään.

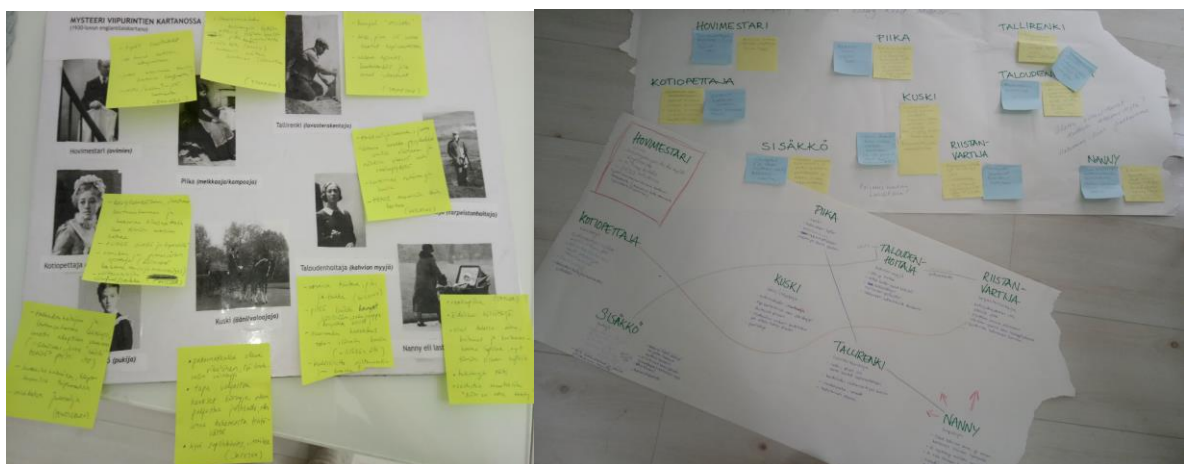
4.3.2 Tarinatyöpajan toteutus

Kutsu työpajaan (llite 2) lähetettiin jäsenkirjeen mukana kaikille teatterin jäsenille. Paikalle saapui koko rupeaman ajaksi viisi jäsentä, ja osan aikaa mukana oli näiden lisäksi kaksi. Osallistujamäärää tiettävästi vähensi samanaikainen tilaisuus toisaalla, johon teatterilaisia oli kutsuttu koyleisöksi, mutta päällekkäisyyttä oli mahdotonta välttää, koska tieto toisesta tilaisuudesta tuli vasta kutsujen postituksen jälkeen.

Jottei työpajaan tarvitsisi lähteä aivan tyhjältä pöydältä, olin etukäteen valikoinut teemaksi vanhaan englantilaiskartanoon sijoittuvan mysteerin, koska se mielestäni istui hyvin Kaarina-Teatterin arvokkaaseen vanhanajan miljööhön: rakennus on

aiemmin toiminut kansakouluna. Mysteeritarina on klassinen, useimpia ihmisiä kiehtova tarinamuoto, johon on helppo sijoittaa herkullisia henkilöhahmoja. Olin myös ajan säästämiseksi sovittanut Kaarina-Teatterin tehtävänimikkeet valmiiksi entisajan palveluskunnan rooleihin, esimerkiksi ovimiehen hovimestariksi ja kuiskaajan kotiopettajaksi, innoittajinani toimivat muun muassa Versailles-niminen roolipeli sekä brittiläinen elokuva Gosford Park vuodelta 2001. Pääjuonen olin kaavaillut olevan seuraava: kartanonherran morsian on kadonnut kihlajaisten kynnyksellä, ja kartano on siksi kaaoksessa.

Avasin työpajan kertomalla lyhyesti kehittämistyöni taustoista ja mitä olimme nyt ideoimassa. Selvensin illan aikana tavoitteena olevan rakentaa jokaiselle yhdeksälle hahmolle jonkinlainen tausta ja luonteenkuvaus, ja mahdollisesti myös keksiä jokin tarinaa eteenpäin kuljettava sivujuoni. Osallistujat jakautuivat kahteen ryhmään, joilla molemmilla oli edessään isolla paperilla yhdeksän roolihahmon tittelit, ja mitä kukin hahmo teatterin talkoolaisrooleissa markkeeraisi. Olin myös tulostanut mielikuvituksen ruokkimiseksi ja oikean tunnelman virittämiseksi oheen valokuvia vanhanajan palveluskunnasta. Pyysin ryhmiä keksimään post-it-lapuille tai kirjaamaan ylös muulla haluamallaan tavalla luonteenpiirteitä ja ominaisuuksia sijoitettavaksi hahmoille. Myös joitakin heikkouksia/paheita tulisi keksiä, jotta hahmoista tulisi inhimillisempiä ja sitä kautta samaistuttavia. Tämän jälkeen ideoitiin kuvitteellisen palvelusväen pyrkimyksiä, tavoitteita ja suhteita toisiinsa ja lopuksi mahdollisia juonenkäänteitä, haasteita tai muutoksia heidän senhetkisessä elämässään.



Kuva 1. Tarinatyöpajan tuotoksia.

En itse osallistunut työstämiseen, paitsi antamalla alkuun joitakin suuntaviivoja, vinkkejä ja esimerkkejä siitä, mitä haetaan tai millaisia piirteitä ja elementtejä tarinassa voisi olla. Osallistujat olivat hyvin itseohjautuvia, eivätkä juurikaan stimulointia tai ajatusten ravistelua kaivanneet. Reilu parituntinen kului tiiviisti työn merkeissä ja ryhmällä oli hauskaa keksiessään mitä eriskummallisimpia kuvioita. Tilaisuuden lopuksi kumpikin ryhmä esitti oman tuotoksensa muille. Palautteessa tuotiin esille, miten yllättävän helppoa annetuista lähtökohdista oli lähteä työskentelemään. Välissä ei olisi malttanut oikein kahvitaukoakaan pitää.

”Lähti mielikuvitus surraamaan ja hahmot elämään, hauskaa! Vähän kuin katsois saippuaopperaa, paitsi että saa olla itse mukana luomassa sitä...”

5 TULOKSET

Haastattelemistani henkilöistä valtaosa oli itse tullut teatterin toimintaan mukaan jonkun jo jäsenenä olevan tuttavansa kautta tai suosituksesta. Yeung (2005, 31) mainitseekin tämän tehokkaimmaksi, joskin melko hitaaksi, rekrytointimuodoksi. Haastattelut olivat yksimielisiä siitä, että kehittämiskohteeni on tarpeellinen ja ajankohtainen, eli että Kaarina-Teatteri tarvitsee lisää taustatekijöitä. Eniten koettiin tarvetta olevan ääni- ja valoteknikoille, lavasterakentajille ja ompelijoille. Se, *minkälaisille* ihmisille olisi tilausta, ei mitenkään erityisesti korostunut aineistossa, mutta ne maininnat, jotka kyseistä aluetta koskettelivat, olivat samansuuntaisia tuoreen tutkimustiedon (Pessi & Oravasaari 2010, 35) kanssa: miehiä, ja toisena ryhmänä nuoria kaivattaisiin toimintaan, kenties koska he ovat jonkin verran aliedustettuina tämänhetkisessä aktiivijäsenistössä.

”Oon aika monelle miehelle sanonut, jos he kyselee tästä teatterista, et meil tarvitaan ihan hirveesti sellasia, jotka tulis tekemään esimer-

kiks lavasteita. Tai niit on viel täl hetkellä ihan hyvin, mut aina ne ei kaikki pääse.”

”Monille ketkä tääl toimii tulee ikää jo, et kyl sais tulla vähän nuorta vertakin.”

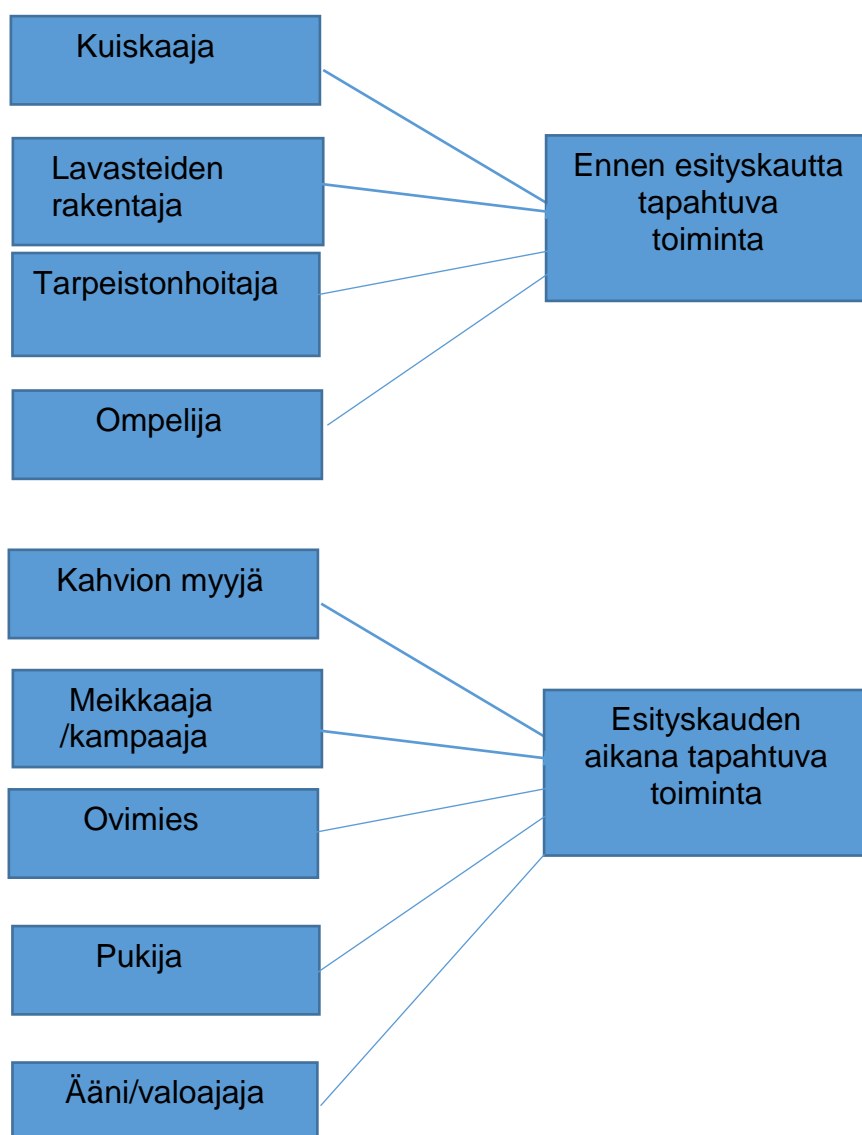
Haastattelemieni toimijoiden tyytyväisyys oli merkille pantavaa. Vaikkakin monet heistä ilmaisivat huolensa taustaväen riittävydestä tulevaisuudessa ja osa ajoittaisen stressin ja aikataulujen yhteensovittamisen vaikeuden, voi sen perusteella, miten runsaan positiivisten vaikutusten määrän he näkivät toiminnalla itselleen olevan sanoa teatterin aktiivitoimijoiden elämänlaadun parantuneen harrastuksen myötä. Tutkimuksissa onkin havaittu ihmisten, joilla on useita mielihyvää tuottavia projekteja tai pyrkimyksiä meneillään, olevan tyytyväisempiä elämäänsä. Myös itsestä poispäin, ympäristöön suuntautuvat ja sosiaaliset sekä konkreettiset tavoitteet ovat yhteydessä parempaan hyvinvointiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 160-168.)

Haastattelujen analyysin tulokset jakaantuivat teemojen mukaiseen kahteen pääluokkaan, joita olivat tehtäväkuvaukset vaatimuksineen ja niissä toimimisen anti tekijöilleen. Näitä hyödynsin ”Teatterin talkoolaisten ABC:ksi” nimeämäni listan kokoamiseen. Tarinatyöpajan ideat taas osoittautuivat erittäin hyödyllisiksi kuvitetun oppaan tuottamisessa.

5.1 Teatterin taustatehtävät

Haastatteluaineistosta nousi esiin kaikkiaan kolmetoista eri tehtävää. Näistä mainosten ja käsiohjelmien suunnittelu esiintyi sellaisena, jota joku teatterin ”vakiokalustoon” kuuluva hoiti yleensä samalla muiden tehtäviensä ohella. Sen vuoksi jätin kyseisen tehtävän pois talkotehtävien luettelosta. Pysäköinnin ohjaus on toimi, jota tarvitaan vain satunnaisesti, ja se voidaan tällöin myös sisällyttää jonkun toisen, kuten vaikka ovimiehen tehtäviin. Yhdistin selkeyden vuoksi ääni- ja valoajajan tehtävät, jotka molemmat ovat osa näyttämötekniikan hoitamista, sekä jätin vielä pois lipunmyynnin, koska se vastuullista rahankäsittelyä sisältävänä on Kaarina-Teatterissa keskitetty lähinnä kahdelle johtokunnan jäsenelle. Näin ollen kuvauksia (liite 3) kertyi kaikkiaan

yhdeksän, jotka jakautuivat ajallisesti kahteen yläluokkaan: ennen esityskautta ja esityskauden aikana toteutuviin tehtäviin. Tämä oli mielestäni selkein jaotteluperuste (ks. oheinen kuvio). Suhteessa vaaditun panostuksen määrään tehtävät voidaan myös jakaa kahteen ryhmään. Suhteellisesti pienemmällä perehdytyksellä ja ajankäytöllä voi ryhtyä vaikkapa pukijaksi, kahvion myyjäksi tai ompelijaksi kuin vaikkapa kuiskaajaksi, tarpeistonhoitajaksi tai ääniteknikoksi. Oli mielestäni tärkeää nostaa esiin myös ns. matalan mukaantulokynnyksen tehtäviä, sillä osa ihmisistä tavoittelee juuri näitä lyhyen tai väliaikaisen osallistumisen mahdollistavia vapaaehtoisrooleja.



Kuvio 2. Taustatehtävät esityksen valmistusprosessissa.

Pukijan tehtävään ei löytynyt haastattelujen perusteella mitään erityisiä osaamisvaatimuksia. Myös ovimiehen ja kahviotyöläisen tehtävät olivat sen kaltaisia, että ne sopivat käytännössä kenelle tahansa asiakaspalvelusta pitävälle. Hieman yllättäen pukujen ompelukaan ei vaikuttaisi edellyttävän juurikaan muita kuin peruskäsityötaitoja kuten napin ja suoran sauman ompelua ja ratkomista, sillä samanlaista tarkkuutta ja viimeistelyä kuin vaikkapa tilausompelimoitiossa ei edellytetä. Tarpeistonhoitajan tehtävässä tulee oikeanlaisen rekvisiitan löytämiseksi tehdä taustatyötä ja perehtyä aikakauteen, johon käsillä oleva näytelmä sijoittuu. Kampausten ja meikin tekeminen vaatii jonkin verran harjaannusta ja taiteellista silmää, täytyy *tykätä näpertelystä*, kuten eräs haastatelluista totesi. Kuiskaajan tehtävässä taas painottuu tarkkuus ja kyky seurata lavan tapahtumia ja käsikirjoitusta yhtäaikaaisesti. Lavasteiden rakentajalle on hyödyksi kokemus erilaisten työkalujen ja koneiden käytöstä ja kyky rakenteiden hahmottamiseen piirustusten ja/tai pienoismallin avulla. Eniten vaatimuksia osoitettiin haastatteluissa ääni- ja valoajajille, joiden tulisi osata kuunnella ja olla tarkkaavaisia, sietää painetta sekä omata jonkinlaista rytmitajua ja keskittymiskykyä. Näissä tehtävissä virheitä ei saisi juurikaan esitysten aikana tulla, sillä ääni- ja valotehosteiden sekaantuminen voi mitätöidä herkän kohdan näytelmässä, rikkoa illuusion tai sekoittaa näyttelijöiden sisääntulot ja repliikit niin että koko esitys vaarantuu.

5.2 Tehtävissä toimimisen anti

Haastattelujen perusteella Kaarina-Teatterilla aktiivisesti toimivat kokevat vapaaehtoistyön vaikuttavan elämässään monin eri tavoin. Aineiston perusteella teatterin taloudesta saadut kokemukset jakautuivat neljään luokkaan, jotka ovat osallisuus, luovuuden ilmentäminen, hyöty muuhun elämään ja auttamisen ilo. Sinivuoren (2002) tutkimuksessa löytyi peräti 13 eri motiiviluokkaa, joista onnistumiskokemusten tarve painottui eniten. Omassa aineistossani sijoitin tämän tyyppiset kuvaukset otsikoiden *hyöty muuhun elämään ja auttamisen ilo* alle, koska onnistumisista saatu tunne sekä kasvattaa omaa itsetuntoa ja rohkaisee ottamaan vastaavia haasteita jatkossakin, että antaa tunteen tarpeellisuudesta, joka myös altruistisiin motiiveihin liitetään, erityisesti yksilöllisistä tai egoistisista altruisteista (Laimio ym. 2011, 21) puhuttaessa. Sinivuoren tutkimuksessa toiseksi suurimman luokan muodosti uuden oppimishalu, joka omassa aineistossani myös näyttäytyi vahvasti. Tämän luokan motiivit tai toi-

minnan anti asettuivat tulkinnassani *luovuuden ilmentämisen* ja *hyödyn muuhun elämään* käsitteiden sisään, mutta harkitsin myös tälle omaa, itsenäistä luokkaa, joka olisi ollut *itsensä kehittäminen*.

5.2.1 Osallisuus

Haastateltavat kuvasivat teatterilla toimimisen mielekkääksi, koska siellä on tekemistä kaikille ja toiminnalla on näkyvä tarkoitus. Laitinen (2006, 89) nostaakin tunteen osallistumisen mielekkyydestä keskeiseksi toimintaan kannustavaksi tekijäksi. Kaarina-Teatterilla vallitsee haastateltujen mukaan arvostava yhteishenki. Sosiaalinen kanssakäyminen näytelmänvalmistusprosessin aikana on sen laatuista, että ihmisiin tutustuu helposti syvemmin kuin muualla arkielämässä. Esityksen valmistelussa ja toteuttamisessa mukanaolo aikaansaa tunteen, että on itse osa isompaa koneistoa. Hyvin eritaustaisten, eri-ikäisten ihmisten on teatteriympäristössä luontevaa toimia yhdessä ja oppia toisiltaan. Moni kokeekin löytäneensä sieltä oman paikkansa. Esimerkiksi äitiysvapaan tai muun vastaavan syyn takia teatterilta poissaolo harmittaa, ja uuden projektin pariin pääsemistä odottaa oikein ”sormet syyhyten”.

”Jos en olis täällä, olisin kämpässäni ja maatusin siellä lattiaan kiinni. Täällä on aina joku, ja aina jotain tekemistä.”

Niillekin, joita näyttelemisen ei kiehdo, tai se koetaan liian sitovaksi tai aikaa vieväksi, tarjoutuu taustatehtävien kautta mahdollisuuksia kokea yhteenkuuluvuutta ja saada olla osana kiehtovaa prosessia. Myös aiemmat tutkimukset vapaaehtoistoiminnasta korostavat sen muodostaman ihmisyyhteisön tärkeyttä ja sitouttavaa vaikutusta (mm. Kuuluvainen 2015, 50).

”Teatterilla työskentely on mulle vaan se juttu. Ei mulla näyttelemistä vastaankaan mitään ole, mut se vaan vie usein kaiken ajan, joten yleensä teen sitä mikä mun aikatauluihin sopii parhaiten.”

Harrastuspiirit saatetaan toisinaan kokea hieman sisäänpäin lämpiäviksi, mutta ainakin tässä haastatteluaineistossa korostuivat näkemykset, joiden mukaan kyseisen teatteriyhdistyksen toiminta ei ole pienen sisäpiirin juttu, vaan uudet tekijät toivotaan aidosti tervetulleiksi. Erilaisuuden hyväksyminen ja sen hyödyntäminen näkyvät harrastajateatterin toiminnassa vahvasti. Jokainen tekee niin paljon kuin haluaa ja pystyy ja tukea tehtäviin on aina saatavilla. Innostavat kokemukset siitä, että on josakin tehtävässä todella hyvä, luen myös tähän kategoriaan kuuluviksi. Osallisuuden tunteeseen vaikuttavat haastattelemini henkilöiden kokemana merkittävästi muut toimijat ja etenkin näiden riittävyys. Tällöin kukaan ei koe joutuvansa ottamaan liikaa vastuuta tai tehtäviä, joita ei hallitse, ja kaikki voivat nauttia yhdessä tekemisestä.

5.2.2 Luovuuden ilmentäminen

Teatterin talkootyö tarjoaa paljon itsensä kehittämisen mahdollisuuksia. Esimerkiksi tekniikan puolella perusasioiden omaksuminen käy melko nopeasti, mutta mitä kauemmin työtä tekee, sitä enemmän alkaa huomaamaan pikkuasioita: nyansseja, hienosäätöä ja toisaalta kokonaisuuksien hallintaa, joissa on mahdollista kehittyä monipuoliseksi osaajaksi. Mielekkäänä ja antoisana kokemuksena mainittiin esimerkiksi se, että joidenkin ohjaajien kanssa työskennellessä on mahdollista itse esittää ratkaisuehdotuksia tilanteisiin, ja usein saadakin oma ehdotuksensa ”läpi”.

”Se luovuus, et saa käyttää mielikuvitusta, itse suunnitella ja valmistaa – ja välillä tulee keksineeksi uusia ratkaisuja, kuten vaikka pesusien käyttäminen nutturan pohjana.”

Teatterilla voi kokeilla ja testata kykyjään ja tehdä uusia aluevaltauksia. Jotkut haastatelluista kuvasivat teatterin antaneen heille erityisen syyn esimerkiksi musiikin tekemiseen.

”Mulla ei pitkään aikaan oikein ollut mitään syytä soittaa pianoa, kunnes täältä alkoi nousta niitä tarpeita.”

Mieleenpainuvana kokemuksena kuvattiin sitä, kun uusi produktio alkaa usein ikään kuin tyhjästä, syttyy henkiin, ja viimein kehityskaarensa lopussa valot, puvut, lavasteet, näyttelijät ja äänet yhdessä tekevät sanoista paperilla elävän tarinan. Teatterin puitteissa voi nähdä ja tarkkailla luovia ihmisiä elementissään. Erityisen hienona mahdollisuutena teatteriympäristö nähtiin nuorille, joilla on sen tilaa antavassa ja erilaisuutta hyödyntävässä ilmapiirissä tilaisuus kasvaa luovuuteen, etenkin kun koulu- maailmassa resursseja tähän ei juurikaan tänä päivänä ole.

Osa koki käsillä tekemisen rauhoittavaksi, osa taas mainitsi esityksen valmistusprosessiin liittyvän stressin, joka kuitenkin loppujen lopuksi on hyvää stressiä: kun lopputulos on onnistunut, on aihetta juhlaan ja ponnistelut ja vaivannäkö palkitaan.

5.2.3 Hyöty muuhun elämään

Teatterin talkotehtäviin osallistuminen mahdollistaa uusien asioiden kokeilemisen, mihin ei kenties muualla ole tarjoutunut tilaisuutta. Paljon uusia tuttavuuksia ja jopa ystävyys- ja parisuhteitakin on näyttämön takana solmittu. Rohkeuden lisääntymisen oli havainnut muutama haastateltava. Meikkaajana/kampaajana tai puvustuksessa toimineet mainitsivat kädentaitojen ja visuaalisen hahmottamisen kehittyneen tehtävien myötä. Nuorten kohdalla toiminta harrastajateatterissa liittyi myös tulevaan ammatinvalintaan tai toiveisiin siitä.

Haastatellut jakautuivat suunnilleen tasan niihin, jotka harrastivat muiden askareidensa ohella ajoittain myös näyttelemistä, ja niihin, jotka totesivat, ettei heillä ole pa- loa näyttämölle tai jotka eivät mistään hinnasta haluaisi olla esillä. Eritoten viimeksi mainitut korostivat teatterin merkitystä elämässään sosiaalisen kanssakäymisen areenana.

”Saa tavata uusia ihmisiä, ja oikeesti tutustua niihin, kun en muuten oo mikään kauhean sosiaalinen.”

Joillekin teatterilla toimimisen myötä on tarjoutunut työtilaisuuksia, ja useampi totesi teatterilla opittujen taitojen tukevan siviilielämää.

”Onhan tää poikinut mainoskuvauksia ja elokuvaroolejakin. Koskaan ei tiedä kuka näkee meikäläisen täällä liikkuvan: lavalla, ovimiehenä tai jossain näissä hommissa.”

”Ja sekin, kun mä harrastan piirtämistä, niin täs oppii myös erilaisia kasvonmuotoja ja mittasuhteita.”

Valo - ja ääniteknikon työssä joutuu tukeutumaan paljon tietokoneeseen, jonka ominaisuuksien monipuolinen hallinta hyödyttää arkielämässäkin. Musiikkia ja erilaisia äänitehosteita käytetään näytelmissä esimerkiksi kohtausten rytmittäjänä, tarinan käännekohtien korostamiseen ja tunnelman luomiseen (Sinivuori 2002, 199), ja onnistuessaan ilmentämään näitä, se ei tarjoa elämyksiä ainoastaan katsojille, vaan myös ihmisille tekniikkapöydän takana. Tätä voisi verrata vaikkapa urheilutapahtumien järjestämisessä mukana olevien vapaaehtoisten kokemuksiin: palkintona ja samalla myös tärkeänä kannustimena toimii ainutlaatuisten hetkien ja tunnelman kokeminen paikan päällä (Rantalainen & Taskinen 2016, 35).

Väheksyä ei pidä mielestäni myöskään sitä esiin nostettua taloudellisen hyödyn näkökulmaa, että teatterin taustatehtävissä toimiminen on edullista harrastamista. Yhteiskunnan heikko taloustilanne on kaventanut monien, etenkin opiskelijoiden, työttömien ja eläkeläisten harrastusmahdollisuuksia. Jäsenmaksun hinnalla pääsee ilmaiseksi koyleisönä oman teatterin tuotosten kenraaliharjoituksiin, ja hyvin edullisesti varsinaisiin näytöksiin sekä omassa, että muissa lähialueen harrastajateattereissa. Lisäksi esitysten valmistusprosesseissa mukana olevia aktiiveja ”palkitaan” työnteosta muun muassa ensi-iltajuhlilla ja vastaavasti esityskauden päättöjuhlallisuuksilla, joita teatteripiireissä kutsutaan kuoppajaisiksi.

5.2.4 Auttamisen ilo

Usea haastateltava mainitsi hyödyksi ja avuksi muille olemisen tärkeänä motiivina tehtävissä toimimiselle. Teatterilla, yhteisen päämäärän eteen tehtävä työ, vaikka se olisi samankaltaista kuin kotityö, tuntui mielekkäämmältä, kun se tehtiin kodin ulkopuolella. Eräs haastateltavista toi esiin sen, että olisi voinut opetella samat asiat kotona, mutta teatterilla taidot tulivat käyttöön aidossa tilanteessa, eikä maskeerausten harjoittelu siten ollut ”meikkien tuhlausta”.

”Haluan, että ihmisillä on kiva olo, kun ne tulee teatteriin. Monta kertaa katsojat on aika vastaanottavaisessa tilassa, ja jos kanssakäymisen täällä on sydäimestä tulevaa, ystävällistä, niin tuntee olevansa hyödyllinen ja tästä saa itsekin iloisen mielen.”

”Alussa ainakin pukijana huomasi, et itsestä oli ihan käytännössä hyötyä, kun ihmisillä oli kauhea hätä ja kiire. Mut loppua kohti alkoi olla jo niin rutiinia, ettei mua ehkä niin tarvittukaan enää.”

Auttamisnäkökulma ei ole näin ollen poissuljettu myöskään taiteen ja kulttuurin parissa tehtävässä vapaaehtoistyössä. Vaikkei sitä ehkä voidakaan nähdä suoranaisena lähimmäisen auttamisena ja siten tavanomaisena vapaaehtoistyönä, on mielestäni ”hengenravinnon” ja elämysten tarjoaminen merkittävää ihmisten hyvinvoinnille siinä missä ystävätoiminta tai ruoka-avun jakaminenkin. Yhdessä tekeminen ja yhdessä oppiminen painottui haastateltavien puheissa yksilösuoritusten arvostamisen sijaan - esitys halutaan hioa huippuunsa, jotta katsojalle tarjoutuisi hengästyttävä ja mieleenpainuva kokemus. Auttaminen on tässä yhteydessä myös tekijöiden keskinäistä toinen toisensa auttamista parempaan tai hallitumpaan ja sitä kautta palkitsevampaan suoritukseen ja onnistumiskokemuksiin.

5.3 Teatterin vapaaehtoistoimijoiden luonnehdintaa

Kaikki teatteria harrastavat mielletään usein esiintymistä rakastaviksi ekstroverteiksi, mutta tämäkin tutkimus osoittaa, että näin ei suinkaan ole. Noin puolet haastattelemistani henkilöistä ei halua itse astua näyttämölle lainkaan, ja niistäkin, jotka ajoittain myös näyttelevät, osa kuvaa itseään ujoksi tai teatterin ulkopuolisessa elämässään suorastaan melko epäsosiaaliseksi. Teatterihistorioitsija ja kirjailija John Kenrick (2006, 13) huomauttaa harrastajateatterin englanninkielisen nimen 'amateur theatre' tulevan sanasta 'amator', joka kääntyy muotoon 'se, joka toimii rakkaudesta'. Tämä kuvastaa hyvin sitä, miten teatteriharrastaja ei pyri taloudelliseen hyötyyn, vaan toimii nimenomaan rakkaudesta teatteriin. Omassa aineistossanikin oli havaittavissa toimijoiden vahva tunneside teatterin tekemiseen.

Teatteritoimijat ovat tämän tutkimuksen perusteella hyvin sitoutuneita ja motivoituneita. He priorisoivat teatterin talkootehtävät korkealle sijalle suhteessa muuhun harrastamiseensa. Kuten eräs haastateltavista toikin esille, on hyvä kuitenkin muistaa, ettei vapaaehtoistoiminta ole työtä, eikä se siten saisi muuttua liian sitovaksi, vaativaksi tai ilottomaksi. Näytelmän valmistaminen on etenkin harjoitusvaiheen loppupuolella usein hyvin hektinen, tiukkaan aikataulutettu ja helposti stressaavakin prosessi.

"Rentoa tekemistäkin tarvitaan. Semmonen jäykkä systeemi, jos koko harrastus on pelkkää sitä, siitä menee se hupi pois."

Teatterin aktiivitoimijoita näyttäisi yhdistävän tietynlainen täsmällisyys, paineen alla työskentelyn taito ja itsekuri. Heitä voisi verrata siinä mielessä esimerkiksi urheilijoihin, jotka etenkin kilpasuoritukseen valmistautuessaan joutuvat laittamaan urheilun kaiken muun edelle, mutta kisojen mentyä on taas mahdollista hetki myös rentoutua ja nautiskella saavutuksista.

5.4 Ammattilaisten ja harrastajien yhteistoiminta

Ammattitaitoinen harrastajateatteri voi etenkin pienissä kaupungeissa haastaa ammattiteatterin tai jopa nousta sen rinnalle varteen otettavaksi kilpailijaksi. Harrastajateatterien etuna ovat yleensä pienemmät taloudelliset riskit kuin isoissa laitosteatteissa, joten niiden on helpompaa tehdä taiteellisia kokeiluja ja antaa tilaisuuksia uusille teatterintekijöille. (Sinivuori 2002, 20.) Kilpailua niin katsojista kuin tekijöistäkin on paljon myös harrastajateatterikentän sisällä, joka osaltaan on varmasti vaikuttanut ammattilaisten lisääntyvään käyttöön tuotannoissa – tällä tavoin halutaan varmistaa esitysten kovatasoisuus ja kilpailukyky.

”Jako ammattilaisiin ja harrastajiin menee useimmiten niin, et ne tekevät joihin ei osajaa löydy omista piireistä, niihin palkataan ammattilainen. Niin kauan kun se ei mee siihen et on kaks näyttelijää joista toiselle maksetaan ja toiselle ei, se on musta ihan reilua. Ja onhan se nyt harrastajallekin palkitsevampaa työskennellä vaikka ohjaajalle joka osaa asiansa ja tietää mitä tekee.”

Eräs esiin nousseista teemoista haastattelurunkoni ulkopuolelta oli se, miten harrastajateatterista on tullut tänä päivänä myös monen ammattilaisen työllistäjä, mikä toisaalta vie osan tehtävistä pois harrastajien ulottuvilta, mutta toisaalta tarjoaa parhaimmillaan hedelmällisiä oppimismahdollisuuksia ja antoisaa yhteistyötä toinen toisiltaan vaikutteita ja toimintatapoja omaksuen.

”Vaiks meil’ on täällä aina pääsuunnittelija, joka vastaa puvustuksesta, ni on tosi hienoa, et he on ottaneet mukaan meitä teatterin naisia.”

”Huimaa jälkeä syntyy, kun motivoituneet harrastajat ja hyvillä sosiaalisilla taidoilla varustetut ammattilaiset lyö taitonsa ja kykynsä yhteen, siit tulee kovatasoista teatteria.”

Useimmiten ammattilaisten ja harrastajien yhdistämisen samassa produktiossa nähtiin sujuvan saumattomasti ja positiivisessa hengessä, mutta joitakin epäonnistuneitaakin kokemuksia tietysti mahtuu aina joukkoon.

”Et sit tarts valita tänne semmosia ammattilaisia jotka pystyisivät tekemään harrastajien kanssa, ottamaan niitä myös siihen kelkkaan mukaan. Joskus on huomattu, että jotkut pitävät harrastajia vähän kivirekenä, eivät haluaisi et heitä siinä olisikaan.”

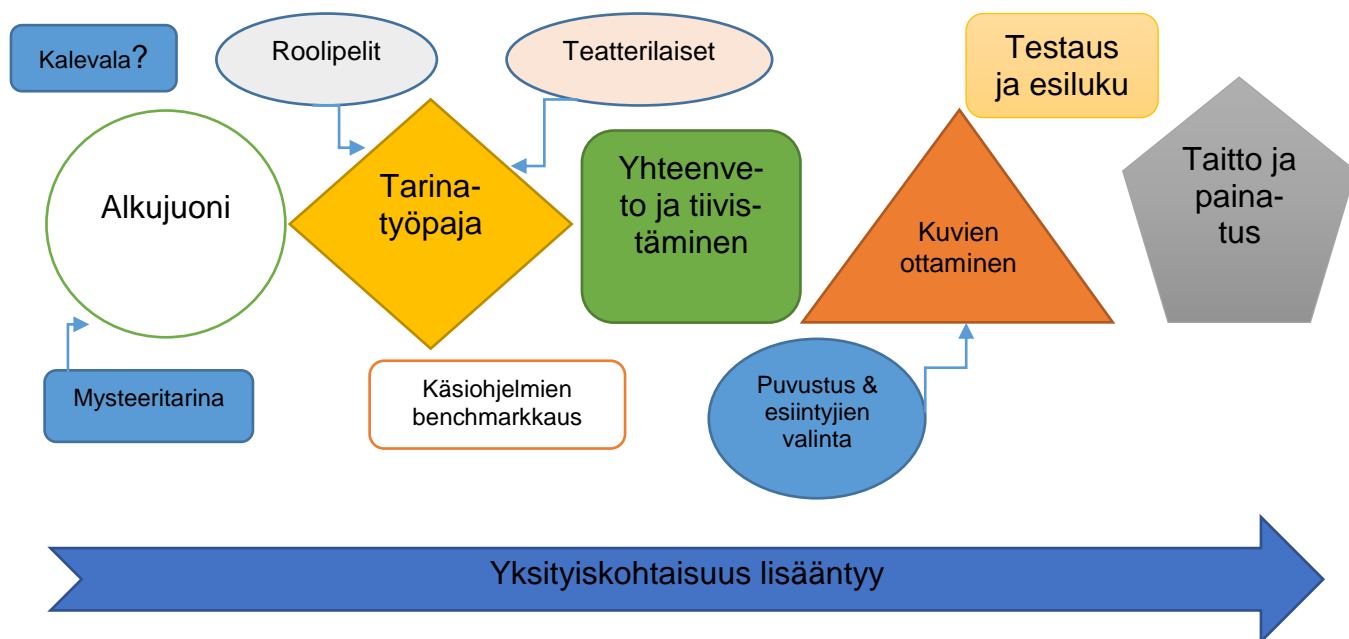
6 OPPAANTEKOPROSESSI

Sovittuani tilaajan kanssa teatterin taustatehtäviä mainostavan esitteen/oppaan laatimisesta, kävin läpi joitakin eri yhdistysten tähän tarkoitukseen laatimia tuotoksia. Vaikkakin esimerkiksi Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen tekemä opas oli mielestäni ansiokas erityisesti informatiivisuutensa ja selkeytensä vuoksi, koin että teatteriyhdistystä mainostavan lehtisen tulisi olla taiteellisempi ja omaleimaisempi. Keksin, että opas voisi muistuttaa teatterin käsiohjelmaa selaillessani säilyttämiäni vanhoja käsiohjelmia.

Teemaksi mietin alkuun Kalevalaa sen ajankohtaisuuden vuoksi, ja koska pystyin näkemään yhtymäkohtia joidenkin kyseisen teoksen hahmojen ja teatterin taustaroolien välillä (esim. Seppä Ilmarinen – lavasterakentaja), ja jatkoinkin tämän teeman kehittelemistä aluksi melko pitkään, mutta lopulta kuitenkin toinen teema, mysteeritarina, vei voiton kahdesta syystä. Ensinnäkin koska esitteellä ei haeta ajankohtaisuutta, vaan sen tulisi palvella Suomi 100- teemavuotta pidemmälle, ja toiseksi koska koin oppaan tärkeäksi elementiksi visuaalisuuden, ja Kalevala-aiheisen oppaan kuvitukseen tarvittava puvustaminen ei olisi onnistunut teatterin olemassa olevaa puvustoa hyödyntäen.

Teatterin taustatehtävistä laatimani kuvaukset olivat lähtökohtana, kun sovittelin oikean elämän rooleja kuvitteellisiin. Koin, että tehtäväkuvaukset onnistuivat esittelemään vaativuustasoltaan erilaisia toimia. Kirjallisuuden perusteellahan uuden jäsenen liittyessä yhdistyksen toimintaan, osallistuminen aloitetaan yleensä jonkin sellaisen yksinkertaisen toiminnan kautta, jossa ei tarvita erityistä yhdistyksen toiminnan tuntemusta (Laitinen 2006, 85). Pidin mielessä erityisesti Karreisen ym. (2010) ohjeet esitellä toimet riittävän yksityiskohtaisesti mutta kuitenkin napakasti.

Tarinan sepittämisvaiheessa kirjahyllyn klassiset dekkarit toimivat inspiraation lähteenä, kuten jo aiemmin mainitsemani roolipelit ja jännityselokuvatkin. Roolihahmojen keksiminen kävi melko helposti ja vielä jäi jopa ”käyttämättä” muun muassa sellaisia entisajan palveluskunnan toimia kuin keittäjä tai puutarhuri. Aikaa vievin vaihe koitti aiemmassa luvussa raporttoimani tarinatyöpajan jälkeen: tarinan käsikirjoituksen ja hahmojen kuvausten viimeistely. Lopulliseen versioon jouduin typistämään ja tiivistämään todella paljon, sillä painotekniset syyt määrittivät oppaan pituudeksi kahdeksan sivua. Materiaalia olisi riittänyt laajempaankin tuotokseen, mutta tällöin luettavuus olisi saattanut kärsiä. Uskon oppaan jaksavan kyseisen mittaisena kiinnostaa viimeiselle sivulle saakka.



Kuvio 3. Oppaan ideoinnin ja tuottamisen vaiheet

Pidin tärkeänä sitä, että oppaan kuvissa esiintyvät teatterin aktiivit edustaisivat mahdollisimman hyvin teatterin jäsenistöä, toisin sanoen, että siitä kävisi ilmi Kaarina-Teatterin tarjoavan tekemistä niin nuorille kuin varttuneemmallekin väelle, naisille ja miehille. Kuvattaviksi halukkaita oli niin paljon, ettei ”rooleja” edes riittänyt kaikille. Puvustus löytyi pienellä vaivannäöllä teatterilta, eikä mitään tarvinnut kuvia varten erikseen hankkia. Kuvien käsittelyssä ja oppaan taittamisessa tietokoneella sain apua Henna Salmiselta, joka laatii tällä hetkellä suurimman osan teatterin varsinaisista käsiohjelmistakin. Valtaosa oppaassa käytetyistä kuvista on itse ottamiani, kahden roolihahmon kohdalla käytimme paremman tarkkuuden vuoksi avustajani ottamaa kuvaa.

Pysyin hyvin aikataulussa ja teatterilaisten kiinnostus ja auttamishalukkuus olivat suuri voimanlähde, kun työ välillä tuntui junnaavan paikallaan. Loppuvaiheessa luetuin tarinaa ja hahmokuvauksia useammilla lukemista ja kirjoittamista harrastavilla ihmisillä testatakseni niiden selkeyttä, kiinnostavuutta ja ymmärrettävyyttä. Valmista tuotosta ajattelen voitavan pitää esillä esimerkiksi teatterin aulatiloissa, joissa katsojat voisivat sitä selailla esityksen alkamista odotellessaan. Lisäksi esite voisi olla nähtävillä Kaarinan Yhteispalvelupisteessä ja kirjastossa, joissa joku uutta harrastusta etsivä voisi siihen tarttua. Uusille yhdistyksen jäsenille lehtinen on puolestaan helppo tulostaa tervetulokirjeen ohien pdf-muotoisena väritulosteena.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastattelemieni teatterin aktiivitoimijoiden parissa suurimmaksi toiminnan anniksi osoittautui osallisuus. Se korostui muiden toimijalle koituvien myönteisten asioiden joukosta uskoakseni siksi, että tutkittava kohderyhmäni koostui nimenomaan tausta-tehtävissä eikä niinkään näyttämöllä toimivista teatterin talkoolaisista. He kokevat merkityksellisenä ja palkitsevana erityisesti mahdollisuuden saada olla osana isompaa yhteisöä tai koneistoa ja tuntea yhteenkuuluvuutta. Jos haastateltavina olisi ollut pääasiassa esiintyjä, arvelen luovuuden ilmentämisen ja henkilökohtaisten kehittymismahdollisuuksien voineen painottua enemmän. Vaikkei tämän kehittämistyön tuloksia voida yleistää koskemaan kaikkia vapaaehtoistyössä toimivia, voidaan sen perusteella sanoa harrastajateatterissa toimimisen lisäävän toimijoiden sosiaalista pääomaa ja verkostoja, sekä kehittävän heidän taitojaan ja osaamistaan monin tavoin. Yhteisöllisyys, tavoitekeskeisyys ja vapaus itsensä toteuttamiseen ovat toiminnalle luonteenomaisia.

Toimijoiden liikkuminen eri organisaatioiden välillä on eräs tämän hetken vapaaehtoistoiminnan kentällä vallalla olevista trendeistä. Muukkosen ja Salmenjoen (2014, 22) käyttämä termi ”yhdistyssurffailu”, josta on tullut uusi osallistumisen muoto, on ilmiö, joka tunnetaan hyvin Kaarina-Teatterissakin. Jotkut haastateltavat toivat esiin sen, että vaikkakin on aivan suotavaa ja mahdollista osallistua teatterinäytöksen valmisteluun projektiluonteisesti, ei aika ajoin näyttäytyvän ilmiön, jossa toimijat hyppelehtivät teatterista toiseen ”poimimassa rusinat pullasta” sen mukaan, missä kulloinkin on tarjolla mieluisin rooli, halutuin ohjaaja jne. vailla minkäänlaista intressiä osallistua yhdistyksen toimintaan muutoin, toivottaisi yleistyvän.

Teatteri ympäristönä näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa paikkana, jossa toimijoiden erilaisuutta osataan hyödyntää ja monenlaisille kyvyille ja taidoille löytyy käyttöä. Se, että Kaarina-Teatterin toiminnassa on tällä hetkellä aktiivisesti mukana näinkin iso joukko toimijoita, perustuu mielestäni paljolti siihen, että heitä arvostetaan ja heidän mielipiteitään kuunnellaan. Teatteriyhdistyksen elinvoimaisena säilyminen tulevaisuudessa edellyttää kuitenkin uusien aktiivitoimijoiden mukaan saamista. Näkisin teatteriyhdistyksen voivan hyötyä uusista avauksista esimerkiksi kouluyhteistyön ja

kansalaisopiston suuntaan sekä suunnitelmallisemmasta panostuksesta viestintään ja markkinointiin muun muassa sosiaalisessa mediassa. Eräässä tuoreessa media-alan opinnäytetyössä (Lindén 2016, 32) havaittiin sponsoroidulla Facebook-mainonnalla tavoitetun 15-kertaisen määrän enemmän henkilöitä ja saadun merkittävästi enemmän reagoivia kuin kyseisen kanavan maksuttomalla julkaisulla. Lehti-mainontaan verrattuna edellinen on lisäksi huomattavasti edullisempaa. Erillisen viestintäsuunnitelman laatiminen voisi auttaa jäsentämään ja kohdentamaan yhdistyksen tarpeita tällä alueella.

Vapaaehtoistoiminnan merkitys tulevaisuudessa tulee todennäköisesti kasvamaan paitsi yhteiskunnan niukkojen taloudellisten resurssien takia, myös siksi, ettei kaikille riitä työtä automaation ”syödessä” työpaikkoja. Taiteen ja kulttuurin alalla on paljon mielekästä tekemistä myös niille, jotka tarvitsevat sitä arkinsa rytmittämiseen tai itsetuntonsa kohentamiseen. Teatteriyhdistystoiminta ei palvele vain ulospäinsuuntautuneita, hyvät esiintymisvalmiudet omaavia henkilöitä, vaan antaa mahdollisuuden kaikentyyppisille persoonille tulla kuulluiksi.

Monissa vapaaehtoisille tarkoitetuissa oppaissa ja esitteissä on informaatio esitetty melko perinteisesti ja tietopainotteisesti. Itse halusin lähestyä asiaa uudesta näkökulmasta ja ottaa viime aikoina yritysten mainonnassa jo paljonkin hyödynnettyä tarinankerrontaa mukaan massasta erottumiseksi. Onnistuin tässä kehittämistyössäni mielestäni tuomaan esiin sitä puolta teatterista, joka on monille melko tuntematon, eli näyttämöntakaisia tehtäviä. Projekti oli kokonaisuudessaan erittäin mielenkiintoinen ja opettavainen vaikkakin melko haastava, koska aiempaa kokemusta roolihahmojen luomisesta, valokuvaamisesta, taittamisesta tai graafisesta suunnittelusta ylipäättään minulla ei työhön lähtiessä ollut.

7.1 Validiteetti ja reliabiliteetti

Käsitteet validius ja reliabiliteetti ovat kytköksissä kvantitatiiviseen tutkimukseen, eivätkä niin ollen ole perinteisissä muodoissaan käyttökelpoisia kuvaamaan laadullisen analyysin luotettavuutta ja uskottavuutta. Sen sijaan tulisi pohtia esimerkiksi aineiston

riittävyttä ja kattavuutta, sekä sitä, onko kaikki aineisto huomioitu analyysivaiheessa. (Hirsjärvi ym. 2011, 184-189.)

Tässä kehittämistyössä aineistoa voidaan pitää kattavana, sillä viimeisten haastattelvien kohdalla ei enää selkeästi uusia näkökulmia tai aiemmasta poikkeavaa informaatiota tullut esiin. Jokaista tehtävää kohti olin onnistunut haastattelemaan vähintään kaksi kyseistä tointa hoitanutta henkilöä, mikä mielestäni lisää kuvausten luotettavuutta. Mikäli haastattelut toistettaisiin ja kohteena olisivat samat henkilöt, olisi tulos todennäköisesti oleellisilta osin sama. Koska haastatteluilla saatiin kerättyä ne tiedot, joiden perusteella voitiin siirtyä seuraavaan vaiheeseen eli tehtävänkuvausten muodostamiseen, voidaan ajatella tutkimuksen olleen luotettava. Suorien lainausten avulla lukija voi itse arvioida päättelyn ja tehtyjen tulkintojen paikkansapitävyyttä. Raportointiosuudessa olen myös pyrkinyt validoimaan tuloksia aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen viittaamalla (mt. 2011, 190).

7.2 Kehittämisehdotukset

Eräs haastatteluissa esiinnoussut asia oli haastateltujen kokema melko vähäinen perehdytys tehtäviin ryhdyttäessä. Moni mainitsi hypänneensä remmiin aika ”kylmiltään” tai olevansa tehtävään itseoppinut. Tätä puolta voisi jatkoa ajatellen olla tarpeen kehittää, sillä tutkimusten mukaan hyvä perehdytys parantaa sitoutumista ja toivottaa tervetulleeksi työyhteisöön (Laimio ym. 2011, 33). Arvelisin ainakin sellaisten henkilöiden, joille teatterimaailma ei ole entuudestaan kovin tuttu, kaipaavan jopa melko yksityiskohtaista opastusta tehtäviin. Toisaalta Kuuluvainen (2015, 32) esittää kiintoisan näkemyksen tulevaisuuden vapaaehtoisuudesta itseohjautuvana, verraten tällaista itseorganisoituvaa yhteisöä muurahaispesään: toimintaa on paljon ja se tapahtuu tehokkaasti, vaikkakaan yksittäiset toimijat eivät aina ole kovin tarkkaan selvillä kokonaisuudesta. Näen Kaarina-Teatterin toiminnassa useita itseorganisoituvan yhteisön piirteitä, kuten että jäsenet voivat ottaa vastuuta siitä toiminnan alueesta johon tuntevat kiinnostusta, ehdottaa uusia toimintamuotoja tai tapahtumia ja rekrytoida niihin väkeä. Hierarkkisuus on kevyttä, vapaaehtoiset saavat arvostusta ja auk-

toriteettia oman tekemisensä kautta ja toimintamuodot syntyvät tai kuolevat yhteisön jäsenten kiinnostuksen sanelemina. (Mt. 2015, 31-32.)

Aktiivitoimijoilta tuli paljon ehdotuksia siitä, miten uusia ihmisiä voitaisiin saada mukaan toimintaan: lehti-ilmoittelu, vuosittaiset infotilaisuudet uusille jäsenille, läheisen lukion musiikkiteatterilinjalaisille esittäytyminen ja teatteritoiminnan lyhytkurssi, joka voitaisiin mahdollisesti liittää osaksi kansalaisopiston tarjontaa. Näiden lisäksi visiittejä voisi tehdä esimerkiksi työttömien tai eläkeläisten yhdistysten kokoontumisiin.

Viime aikoina teatterilla on kokeiluluontoisesti järjestetty pariin otteeseen näytelmien avoimia harjoituksia. Tämän ammattiteattereissa jo pitkään käytössä olleen markkintikeinon tavoitteena on ensisijaisesti houkutella yleisöä, mutta niiden kautta tarjoutuu myös toiminnasta kiinnostuneille mahdollisuus kurkistaa esitysten valmistusprosessiin ja keskustella teatteriväen kanssa. Samalla kävijät näkevät tilojen viihtyisyyden ja saavat käsityksen yhdistyksen toimintatavoista ja ilmapiiristä, joiden on todettu vaikuttavan osallistumista edistävästi (Laitinen 2006, 87).

Jäsenten osaamista kehitetään kiitettävästi jo nyt tarjoamalla aika ajoin esimerkiksi äänenkäytön tai ilmaisun kursseja maksutta. Se on eräs Kaarina-Teatterin kilpailuvaltti, jota voisi mielestäni enemmänkin tuoda esille. Myös se, että aktiivitoimijat näyttävät ja välittävät omalla toiminnallaan ympäristölleen ja tietenkin myös teatteriyleisölle tekemisen iloa, on merkittävä viesti. Erään teatterin aktiivitoimijan sanoja lainatakseni:

”Pitäis jakaa se tekemisen riemu, et se näkyis myös ulospäin. Ja luulen et se meistä näkyekin.”

Tämä kehittämistyö täydentää kuvaa harrastajateatteritoiminnasta ja esittelee sen mahdollisuuksia vapaaehtoistyön näkökulmasta. Toivon sen myös kasvattavan jäsenten kiinnostusta teatterin talkootehtäviin ja edesauttavan uusien jäsenten rekrytoimista.

7.3 Palaute tilaajalta

Kehittämistyön tuotos on otettu teatteriyhdistyksessä vastaan suurella mielenkiinnolla. Tilaajaa viehätti erityisesti vapaaehtoisille suunnatun esitteen raikas ja kekseliäs lähestymistapa, joka on samalla kertaa osuva ja omaperäinen. Myös teatterin jäsenten osallistaminen prosessiin sai kiitosta. Ulkopuolinen tekijä, kuten vaikkapa mainostoimisto, ei todennäköisesti olisi kyennyt tavoittamaan juuri sitä teatterille ominaista kipinää ja henkeä, mitä työhön nyt on saatu puhallettua. Jo nyt vaikuttaa siltä, että kiinnostusta on herännyt myös yhdistykseen toistaiseksi kuulumattomien harrastajien taholla, mikä olikin eräs tavoitteista. Yhdistyksen johtokunta on päättänyt tilata painotalolta isomman erän opaslehtisiä, jotta niitä riittäisi myös jakeluun eikä ainoastaan teatterilla selailtavaksi.

LÄHTEET

Alila, Antti & Gröhn, Kari & Keso, Ilari & Volk, Raija 2011. Sosiaalisen kestävyyskäsityksen käsite ja mallintaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:1. Helsinki: STM.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

JELLI-järjestötietopankki 2014. Osallisuus-sanastoa. Viitattu 28.12.2016.
<http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuusaineistoa/osallisuus-sanasto/>

Kaarina-Teatterin toimintakertomukset vuosilta 2003 ja 2016.

Kalliomäki, Anne 2014. Tarinallistaminen. Palvelukokemuksen punainen lanka. Helsinki: Talentum.

Kananen, Jorma 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Karreinen, Lari 2014. Vapaaehtoisten rekrytointi ja motivointi. Luentomateriaali.
<http://www.slideshare.net/LariKarreinen/vapaaehtoisten-rekrytointi-ja-motivointi-humak-vapaaehtoisten-johtaminen-organisaatioissa>. Viitattu 23.11.2016.

Kenrick, John 2006. The Complete Idiot's Guide to Amateur Theatricals. New York: Alpha Books.

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.

Laitinen, Hanna 2006. Osallistumisen merkitykset ja mahdollisuudet järjestötoiminnassa. Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.) 2006. TULE MUKAAN. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Helsinki: HUMAK.

- Leppälahti, Merja 2009. Roolipelaaminen. Eläytymistä ja fantasiaharrastusverkostoja. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 93.
- Lindén, Sanna 2016. Tarinalla sosiaaliseen mediaan. Case Laattasatama Oy. Opin-
näytetyö. Turun Ammattikorkeakoulu.
- Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta. Teoksessa Jarmo Liukkonen & Timo Jaakkola & Antti Suvanto (toim.) Ra-
hasta vai rakkaudesta työhön? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut oy, 13-16.
- Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämisessä (2007/2149(INI)). A6-0070/2008.Istuntoasiakirja. Euroopan parla-
mentti.
- Muukkonen, Tarja & Salmenjoki, Sini 2014. Järjestöjen tulevaisuus 2022. Kansan sivistystyön Liitto KSL ry.
http://www.ksl.fi/wp.content/uploads/2014/12/Jarjestojen_tulevaisuus_2022_artikkeli.pdf
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtois-
toiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Helsinki: RAY.
- Poikola, Antti 2010. Osallistaa vai mahdollistaa? Artikkel. Viitattu 28.12.2016.
<http://www.mahdollista.fi/2010/12/15/osallistaa-vai-mahdollistaa>.
- Rantalainen, Elisa & Taskinen, Ida 2016. Vapaaehtoisten johtaminen urheilutapahtumassa. Opinnäytetyö. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Reeve, Johnmarshall 2009. Understanding motivation and emotion. Danvers, MA: John Wiley & Sons.
- Rochester, Colin & Paine, Angela & Howlett, Steven 2010. Volunteering and Society in the 21st Century. Basingstone: Palgrave Macmillan.
- Rosengren, Pirjo & Törrönen, Anneliina 2008. Yhdistystoiminnan avaimet. Vantaa: Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry.

Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik 2005. Henkilökohtaiset tavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik (toim.) 2005. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saukkonen, Pasi 2013. Kolmas sektori – vanha ja uusi. Artikkel. Kansalaisyhteiskunta 1/2013.

Seppälä, Mikko-Olavi & Tanskanen, Katri (toim.) 2010. Suomen teatteri ja draama. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Sinivuori, Timo 2002. Teatteriharrastuksen merkitys. Teatteriharrastusmotiivit ja taiteellinen oppiminen teatteriesityksen valmistusprosessissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto/ Kasvatustiede.

Vapaaehtoistoiminnan vuosi 2011. Otantatutkimus Oy. Toteutettu Raha-automaattiyhdistyksen tuella. Viitattu 1.1.2017.

https://kampanjat.ray.fi/legacy/files/Vapaaehtoistoiminnan%20vuoden%20tutkimuksen%20raportti%2012.7.2011_0.pdf

Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

LIITTEET

Liite 1. Haastatteluteemat

- Kuinka kauan olet toiminut Kaarina-Teatterissa?
- Miten päädyit tulemaan mukaan toimintaan?
- Mitä tehtäviä sinulla teatterissa on tai on ollut?
- Miten luonnehtisit kyseisiä tehtäviä, mitä ominaisuuksia katsot niiden edellyttävän?
- Mikä sinua motivoi kyseisiin tehtäviin?
- Mitä olet mahdollisesti oppinut niistä?
- Saitko perehdytystä tehtäviin ja jos, niin minkälaista?
- Millaisia vaikutuksia koet toiminnalla mahdollisesti olevan suhteessa muuhun elämääsi?
- Minkälaisia toimijoita Kaarina-Teatteriin mielestäsi kaivattaisiin lisää?

Liite 2. Kutsu tarinatyöpajaan

HYVÄ KAAARINA-TEATTERIN JÄSEN!

Järjestän tarinatyöpajan teatterin kahviossa ke 15.2 alkaen klo 18. Tarkoituksena on lepoisan jutustelun ja kahvinjuonnin lomassa yhteisöllisesti ideoida ja työstää hahmoja Kaarina-Teatterin näyttämöntakaisia tehtäviä mainostavaan esitteeseen, joka on osa opinnäytetyötäni Humanistiseen Ammattikorkeakouluun.

Teemana on ”Mysteeri Viipurintien Kartanolla” ja ajatus on, että erilaiset teatterinsisäiset roolit, kuten vaikkapa lavasteiden rakentaja, ovimies, näyttämötekniikko tai pukija kuvaat tarinassa vanhanajan englantilaiskartanon palvelusväkenä: sisäkkö, tallirenki, kotiopettaja, lakeija jne. Käsiohjelman tyyliseksi taitetun esitteen lopussa peräänkuulutetaan teatterin tekemisestä kiinnostunutta ”palveluskuntaa”. Projektin tavoitteena on innostaa nykyisiä jäseniä aktiivisemmin ottamaan osaa näytelmien valmistusprosessiin, sekä houkutella mahdollisesti uuttakin väkeä mukaan teatterin toimintaan.

Aiempaa kokemusta tarinankerronnasta ei tarvita, mutta ripaus mielikuvitusta ei toki ole pahitteeksi. Ketään ei murhata, joten lämpimästi **TERVETULOA KAIKKI!**

Niina Laine

Yhteisöpedagogiopiskelija

HUMAK Turku

Liite 3. Tehtäväkuvaukset

KAARINA-TEATTERIN TALKOOLAISTEN ABC

KAHVION MYYJÄ

Kahviopalvelut täydentävät katsojan kokonaisvaltaista teatterielämystä. Itse ei tarvitse leipoa: kahvin keittäminen, palvelualttius ja hymy riittävät. Kahvion myyjäksi värväytyminen on mainio tapa olla hyödyksi kodin ulkopuolella ja tustua lähemmin luovaan, lämminhenkiseen porukkaan.

KUISKAAJA Tehtävä, joka vaatii tarkkuutta ja keskittymiskykyä - kuiskaajan tulee käytännössä osata näytelmä ulkoa, sillä hän voi joskus joutua paikkaamaan näyttelijöitä. Kuiskaajaa tarvitaan enimmäkseen harjoituskaudella, harvoin enää esityksissä.

LAVASTEIDEN RAKENTAJA

Rakennusporukka toteuttaa lavasteet usein talkootyönä lavastajan kutakin näytelmää varten suunnitteleman pienoismallin mukaan. Joskus tilausta on kekseliäisyydelle ja erinäköisille omille virityksille, mutta useimmiten riittää, jos vasara ja pensseli sopivat käteen. Lavasteita rakennellaan enimmäkseen arkana ja päiväsaikaan.

OMPELIJA Teatteripuvustuksia tehdään usein yhdessä talkoilla, mutta ompeluksia on myös toisinaan mahdollista viedä kotiin, jolloin työ sopii tehtäväksi itselle parhaana ajankohtana. Aiempaa kokemusta tai erityistaitoja ei vaadita, sillä suurimmaksi osaksi työ on suoran sauman ompelua, ratkomista tai nappien kiinnitystä, ja päävastuu toteutuksesta on puvustajalla.

OVIMIES Ovimies on teatterin käyntikortti, joten fiksua pukeutumista (työasu teatterilta) ja avuliasta käytöstä edellytetään. Tehtäviin kuuluu paitsi vahtimestarina toimiminen, myös summerin/kellon soittaminen esityksen alkamisen merkiksi. Ovimies voi hyvin olla myös nainen. Joka näytöksessä ei suinkaan tarvitse olla käytettävissä, sillä yhtä näytöstä kohti tarvitaan yleensä kaksi *ovihenkilöä*.

PUKIJJA Pukijaa saatetaan tarvita nopeissa asujen vaihdoissa ja mahdollisesti rekvisiitan siirtelyssä näytelmän aikana. Tämä on hyvä keino ”päästä sisään” teatterimaailmaan, eikä vaadi vielä harjoituskaudella mukanaoloa. Tässä työssä saa tuntea yhteenkuuluvuutta, aistia ainutlaatuista tunnelmaa ja kokea olevansa osa isompaa koneistoa.

TARPEISTONHOITAJA

Näytelmän rekvisiittaa haalitaan kasaan lavastajan ja/tai ohjaajan ohjeistamana esimerkiksi kirpputoreilta, tuttavilta tai muista teattereista. Usein tätä varten on hankittava taustatietoa ja paneuduttava tarkemmin aikakauteen, johon näytelmä sijoittuu.

TEATTERIMEIKIN JA KAMPAUSTEN TEKIJÄ

Kymmenien ehostusten ja lettien/nutturoiden/kiharoiden loihtiminen yhtä näytöstä kohden saattaa ehkä vaikuttaa yksitoikkoiselta, muttei sitä ole, sillä tulos on joka kerta ainutlaatuinen. Oman työnsä jäljen näkee heti ja samalla pääsee nauttimaan kiihkeästä vilskeestä ja kuhinasta kulissien takana.

ÄÄNI/VALOAJAJA

Tekniikan ajajalle on tarpeen jonkinlainen rytmitaju ja paineensietokyky. Pitää osata kuunnella mitä näyttämöllä tapahtuu ja joskus improvisoidakin. Esityksen valot ja äänet on etukäteen suunniteltu, joten käytännössä niiden toteutus esityksen aikana on melko yksinkertaista, mutta toisaalta itsensä kehittämisen mahdollisuudet ovat huikeat.

Ilmoittaudu näihin tehtäviin, jos sinulla on...

käden taitoja: ompelija, kampausten tekijä, lavasterakentaja

tekniisiä taipumuksia: ääni/valoajaja

Tai jos...

pidät asiakaspalvelutyöstä: kahvion myyjä, ovimies

olet nopea ja tarkkaavainen: kuiskaaja

haluat pienellä panostuksella saada yleiskuvan teatterin tekemisestä: pukija

Voit toimia halutessasi sekä...

ennen esityskautta: kuiskaaja, tarpeistonhoitaja, ompelija, lavasterakentaja

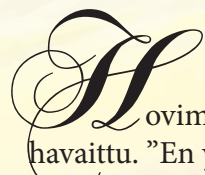
että

esitysten aikana: pukija, meikin/kampauksen tekijä, näyttämötekniikan tekijä, ovimies, kahvion myyjä

Edellä mainittujen lisäksi käyttöä on niin musiikintekijöille, käsiohjelmien/mainosten suunnittelijoille, lipunmyyjille, verhojen ripustajille kuin rappusten lakaisijoillekin. Ilmianna itsesi!

Mysteeri Viipurintielle





ovimestari Jennings oli soittanut kumistinta jo kauan sitten, jolloin neiti Roswellin poissaolo oli havaittu. ”En ymmärrä tätä, sovitimme juuri iltapäivällä hänen juhlaleninkiään, ja tein viimeiset muutokset siihen. Minne hän on voinut lähteä ja vielä tällaisella ilmalla”, päivitteli nanny Taylor vieressään istuvalle kotiopettajatar Martinille, joka soi vienon hymyn lordi Allenhamille. Piika Annie ja sisäkkö vaihtoivat salavihkaa katseita: ”Kaikki neidin vaatteet ja tavarat ovat yhä paikoillaan, sir.” ”Haluan puhuttaa tallirenkiä ja ajuria, hakekaa heidät tänne”, tiuskaisi lordi Allenham riistanvartija Wilkinsille, joka oli mietteissään tuijottanut ulos pimeään puutarhaan. Taloudenhoitaja Baines laski kätensä rauhoittelevasti lordin olkapäälle: ”Lienee parasta jättää illallinen väliin, järjestän meille kirjastoon hieman kylmiä leikkeitä ja brandyä.”

Lordi Allenhamin morsian on kadonnut jäljettämiin kihlajaisten aattona ja kartanon palveluskunta käyttäytyy eudesti. Liittyvätkö viimeaikaiset esineiden katoamiset asiaan, vai ovatko ne vain pojankeltiaisten viattomia kepposia?

Mysterin ratkaisu piilee Kaarina-Teatterilla...

Teksti: Niina Laine (yhteistyönä teatterin jäsenten kanssa)
Kuvat ja ulkoasu: Niina Laine ja Henna Salminen
Taitto: Henna Salminen



Sisäkkö Pendlebury (pukija)

Taloudenhoitajan nuoruuden hairahduksesta syntynyt avioton lapsi. Annettu adoptioon vauvana, itse tietämätön tästä. Hieman huomionhakuinen, vilkas ja puhelias, juoruiluun taipuvainen. Tilaisuuden tullen pihistää pieniä, tarpeettomia esineitä, joita taloudenhoitaja vaivihkaa palauttelee oikeille omistajilleen. (Kuvassa: Elina Toivanen)



Hovimestari Jennings (ovimies)

Tullut taloon erinomaisten suositusten kera. Huhutaan perineen hiljattain isohkon rahasumman ja olevan sen vuoksi jättämässä pestinsä. Ansainnut muun palvelusväen kunnioituksen luottamusta henkivän olemuksensa ja viilipyttymäisen käytöksensä vuoksi, vaikka halunnut aina pysytellä hieman ulkopuolisena. (Kuvassa: Esa-Matti Virtanen)

Taloudenhoitaja Baines (kahvionpitäjä)

Arvonsa tunteva, tarkka ihminen. Pitää visusti huolen yksityisyydestään. Säästäväinen, ellei suorastaan pihi. Työssään tunnollinen ja kerrassaan korvaamaton. Ollut lyhyesti naimisissa nuorena, nyt lämpimiä tunteita hovimestari Jenningsiä kohtaan. Vahvat mielipiteet siitä, kenet lordin tulisi ottaa vaimokseen. (Kuvassa: Paula Rantanen)





Nanny Taylor (ompelija)

Vanhapiika, ollut talossa aina ja hoitanut jo kartanoherraa lapsena. Vankka käytännön ihminen, vastustaa kaikkia muutoksia ja nykyaikaisia kotkotuksia. Kuulo ei ole entisensä, mutta muisti ja huomiokyky edelleen pettämättömät. Konjakki maistuu iltaisin, mutta vain lääkkeenä! (Kuvassa: Tuula Tyry)



Kuski Jackson (ääni/valoajaja)

Koronkiskonnasta ja väärennöksistä epäilty, pakenee virkavaltaa. Hyvänä supliikkimiehenä saanut kartanosta väliaikaisen pestin. Taitava ja älykäs uhkapeluri, perustanut paikkakunnalle salaisen korttiringin. Tallirenkä hämmentävät virheet, kuten hevosen loimittamatta jättäminen, joita ammattitaitoinen ajuri ei tekisi. (Kuvassa: Risto Nurmio)



Kotiopettajatar Martin (kuiskaaja)

Palkattu taloon lordin sisarenpoikien ranskan- ja pianonsoitonopettajaksi, rakastaa koruja ja kauniita pukuja. Kotoisin köyhistä oloista Ranskan maaseudulta, näkisi mielellään itsensä kartanonrouvana. Flirttaileva nauru, joka tarttuu. Toistaiseksi onnistunut salaamaan kabareetanssijamenneisyytensä. (Kuvassa: Henna Salminen)

**Riistanvartija Wilkins
(tarpeistonhoitaja)**

Juro ja jääräpäinen tarkkailijaluonne, todennäköisesti kartanon asioista perillä paremmin kuin kukaan muu. Vähäpuheinen, omissa oloissaan viihtyvä ulkoilmailhminen. Erakkomainen, jopa hieman eksentrisen. Nähdään yleensä vain ruokapöydässä.
(Kuvassa: Martti Lappi)



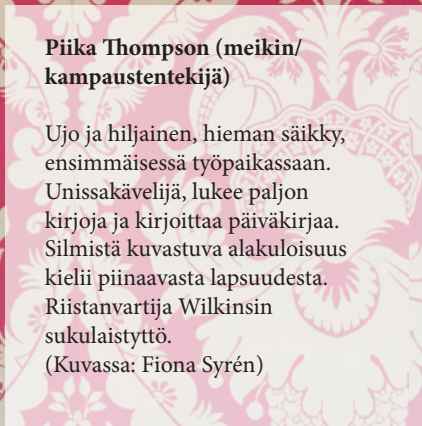
Tallirenki Carter (lavasterakentaja)

Lempää ja eläinrakas, orpo rassukka. Lapsuudessa sairastettu polio näkyy lieväntä ontumisena. Ahkera työmies, taitava käsistään. Äiti kuollut lapsivuoteeseen, isä traagisessa hukkumisonnettomuudessa. Kartanonherra suhtautuu isällisesti kuin omaan poikaansa. Luottohenkilö, jolle muut uskoutuvat.
(Kuvassa: Niko Wahlroos)



**Piika Thompson (meikin/
kampaustentekijä)**

Ujo ja hiljainen, hieman säikky, ensimmäisessä työpaikassaan. Unissakävelijä, lukee paljon kirjoja ja kirjoittaa päiväkirjaa. Silmistä kuvastuva alakuloisuus kieliä piinaavasta lapsuudesta. Riistanvartija Wilkinsin sukulaistyttö.
(Kuvassa: Fiona Syrén)



Kaarina-Teatterin talkoolaisreolien ABC

KAHVION MYYJÄ

Kahviopalvelut täydentävät katsojan kokonaisvaltaista teatterielämystä. Itse ei tarvitse leipoa: kahvin keittäminen, palvelualttius ja hymy riittävät. Kahvion myyjäksi väräytyminen on mainio tapa olla hyödyksi kodin ulkopuolella ja tutustua lähemmin luovaan, lämminhenkiseen porukkaan.

KUISKAAJA

Tehtävä, joka vaatii tarkkuutta ja keskittymiskykyä - kuiskaajan tulee käytännössä osata näytelmä ulkoa, sillä hän voi joskus joutua paikkaamaan näyttelijöitä. Kuiskaajaa tarvitaan enimmäkseen harjoituskaudella, harvoin enää esityksissä.

LAVASTEIDEN RAKENTAJA

Rakennusporukka toteuttaa lavasteet usein talkootyönä lavastajan kutakin näytelmää varten suunnitteleman pienoismallin mukaan. Joskus tilausta on kekseliäisyydelle ja erinäköisille omille virityksille, mutta useimmiten riittää, jos vasara ja pensseli sopivat käteen. Lavasteita rakennellaan enimmäkseen arkena ja päiväsaikaan.

OMPELIJA

Teatteripuvustuksia tehdään usein yhdessä talkoilla, mutta ompeluksia on myös toisinaan mahdollista viedä kotiin, jolloin työ sopii tehtäväksi itselle parhaana ajankohtana. Aiempaa kokemusta tai erityistaitoja ei vaadita, sillä suurimmaksi osaksi työ on suoran sauman ompelua, ratkomista tai nappien kiinnitystä, ja päävastuu toteutuksesta on puvustajalla.

OVIMIES

Ovimies on teatterin käyntikortti, joten fiksua pukeutumista (työasu teatterilta) ja avuliasta käytöstä edellytetään. Tehtäviin kuuluu paitsi vahtimestarina toimiminen, myös summerin/kellon soittaminen esityksen alkamisen merkiksi. Ovimies voi hyvin olla myös nainen. Joka näytöksessä ei suinkaan tarvitse olla käytettävissä, sillä yhtä näytöstä kohti tarvitaan yleensä kaksi ovihenkilöä.

PUKIJA

Pukijaa saatetaan tarvita nopeissa asujen vaihdoissa ja mahdollisesti rekvisiitan siirtelyssä näytelmän aikana. Tämä on hyvä keino ”päästä sisään” teatterimaailmaan, eikä vaadi vielä harjoituskaudella mukanaoloa. Tässä työssä saa tuntea yhteenkuuluvuutta, aistia ainutlaatuista tunnelmaa ja kokea olevansa osa isompaa koneistoa.

TARPEISTONHOITAJA

Näytelmän rekvisiittaa haalitaan kasaan lavastajan ja/tai ohjaajan ohjeistamana esimerkiksi kirpputoreilta, tuttavilta tai muista teattereista. Usein tätä varten on hankittava taustatietoa ja paneuduttava tarkemmin aikakauteen, johon näytelmä sijoittuu.

TEATTERIMEIKIN JA KAMPAUSTEN TEKIJÄ

Kymmenien ehostusten ja lettien/nutturoiden/kiharoiden loihtiminen yhtä näytöstä kohden saattaa ehkä vaikuttaa yksitoikkoiselta, muttei sitä ole, sillä tulos on joka kerta ainutlaatuinen. Oman työnsä jäljen näkee heti ja samalla pääsee nauttimaan kiihkeästä vilskeestä ja kuhinasta kulissien takana.

ÄÄNI/VALOAJAJA

Tekniikan ajajalle on tarpeen jonkinlainen rytmitaju ja paineensietokyky. Pitää osata kuunnella mitä näyttämöllä tapahtuu ja joskus improvisoidakin. Esityksen valot ja äänet on etukäteen suunniteltu, joten käytännössä niiden toteutus esityksen aikana on melko yksinkertaista, mutta toisaalta itsensä kehittämisen mahdollisuudet ovat huikeat.

PALVELUSKUNTAA HAETAAN!

ILMOITTAUDU NÄIHIN TEHTÄVIIN, JOS SINULLA ON...

KÄDEN TALTOJA: OMPELIJA, KAMPAUSTEN TEKIJÄ, LAVASTERAKENTAJA
TEKNISIÄ TAIPUMUKSIA: ÄÄNI/VALOAJAJA

TAI JOS...

PIDÄT ASIAKASPALVELUTYÖSTÄ: KAHVION MYYJÄ, OVIMIES
OLET NOPEA JA TARKKAAVAINEN: KUISKAAJA
HALUAT PIENELLÄ PANOSTUKSELLA SAADA YLEISKUVAN TEATTERINTEKEMISESTÄ: PUKIJA

VOIT TOIMIA HALUTESSASI SEKÄ...

ENNEN ESITYSKAUTTA: KUISKAAJA, TARPELSTONHOITAJA, OMPELIJA, LAVASTERAKENTAJA
ETTA

ESITYSTEN AIKANA: PUKIJA, MEIKIN/KAMPAUKSEN TEKIJÄ, NÄYTTÄMÖTEKNIIKAN TEKIJÄ, OVIMIES,
KAHVION MYYJÄ

EDELLÄ MAINITTUJEN LISÄKSI KÄYTTÖÄ ON NIIN MUSIIKINTEKIJÖILLE, KÄSTOHJELMIEN/
MAINOSTEN SUUNNITTELIJOILLE, LIPUNMYYJILLE, VERHOJEN RIPUSTAJILLE KUIN RAPPUSTEN
LAKAISJOILLEKIN. ILMIANNA ITSESI!



Kaarina-Teatteri

Viipurintie 118, Kaarina
www.kaarina-teatteri.fi
info@kaarina-teatteri.fi
040 534 0656