

Kaisa Väntsi

Teatteri – yhteistyön pyhättö?

Näkökulmia yhteistyöstä teatterikontekstissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Teatteri-ilmaisun ohjaaja
Esittävä taide
Opinnäytetyö
21.2.2011

Tekijä(t) Otsikko	Kaisa Väntsi Teatteri – yhteistyön pyhättö? Näkökulmia yhteistyöstä teatterikontekstissa
Sivumäärä Aika	45 sivua + 2 liitettä 21.2.2011
Tutkinto	Teatteri-ilmaisun ohjaaja
Koulutusohjelma	Esittävä taide
Suuntautumisvaihtoehto	Yhteisöllinen
Ohjaaja(t)	Esittävän taiteen lehtori Tuuja Jänicke
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan yhteistyön toimimista teatterikontekstissa. Opinnäytetyö on aineistolähtöinen tutkimus. Tutkimuksen pohjana ovat haastattelut, joiden avulla tutkitaan ja vertaillaan haastateltavien tuntemuksia teatterin sisällä tapahtuvasta yhteistyöstä. Vertailun vuoksi tuodaan esiin tutkijan omia työkokemuksia teatterista, joita tarkastellaan yhteistyön toimimisen näkökulmasta. Opinnäytetyön alussa määritellään, mitä yhteistyö terminä tarkoittaa tutkijalle.</p> <p>Tutkimusta varten haastatellut henkilöt ovat täysi-ikäisiä miehiä ja naisia, jotka toimivat teatterin parissa sekä ammatti- että harrastajakentällä. Haastateltavat edustavat laitostattereita, pieniä teatteriryhmiä, freelancereita ja teatteri-ilmaisun ohjaajia. Haastateltavat toimivat teatterin eri työtehtävissä, joten tutkimus on varsin kattava eikä keskity ainoastaan esimerkiksi näyttelijän työhön. Haastateltavia on yhteensä 20 eri puolilta Suomea.</p> <p>Tutkimuksen tarkoitus on olla hyödyksi erilaisille teatteriryhmille niin ammatti kuin harrastajapuolellakin tekemällä ryhmä tietoiseksi mahdollisista tulevista tai jo olevista ongelmista.</p> <p>Usein kuvitellaan, että teatterimaailma on toimintaympäristö, jossa yhteistyö kukoistaa. Tutkimuksen lähtökohta kyseenalaistaa teatterin sisäisen yhteistyön toimimisen, ja sen ettei yhteistyön toimiminen ole välttämättä itsestäänselvyys. Tämä tutkimus etsii vastausta kysymykseen ”Onko teatteri yhteistyön pyhättö?”.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että hedelmällinen yhteistyö syntyy riittävän tiedonkulun ja kommunikoinnin avulla. Vuorovaikutukselliseen toimimiseen tarvitaan taitava ja tilannetta johtava henkilö, joka usein on ohjaaja. Yhteistyön toimimattomuuteen vaikuttavat muun muassa kiire, tiedonkulkemattomuus, kommunikaation vähyyys ja taitamaton ohjaaja.</p>	
Avainsanat	yhteistyö, työyhteisö, työhyvinvointi, teatteri, työilmapiiri

Author(s) Title	Kaisa Väntsi Theatre – a Sanctuary of Cooperation? Perspectives on Cooperation in the Theatre Context
Number of Pages Date	45 pages + 2 appendices 21 February 2011
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Performing Arts
Specialisation option	Drama Instructor
Instructor(s)	Tuuja Jänicke, Lecturer of Performing Arts
<p>This is a study on cooperation in the context of theatre. The starting point of the material based study is interviews that are used to analyse and compare the interviewees' feelings about the cooperation in theatre. The study brings out also the researcher's own work experience in theatre observed from the perspective of cooperation. In the beginning of the study, the term cooperation is defined by the researcher the way she understands it.</p> <p>The persons interviewed are men and women, who operate in the theatre not only in professionally but also as amateurs. The interviewees represent professional theatres, small theatre groups, freelancers and drama instructors. The interviewees are working on different areas of theatre and that is why the research is quite large and not limited only for example to actors.</p> <p>The research aims to be useful for various theatre groups both professionally and as amateurs by making the group aware of the possible future encounters of problems or the already existing problems.</p> <p>It is often thought that the context of theatre is an environment, where cooperation flourishes. This study calls in question the functioning of the internal cooperation in a theatre and points out that the functioning of the cooperation is not a self-evident truth. This study seeks an answer to the question "Is the theatre a sanctuary of cooperation?"</p> <p>In conclusion, it can be said that the rich cooperation is the result of adequate flow of information and communication. Interactive cooperation needs a skilful person who is leading the situation, often the director. If the cooperation is not successful it may be due to hurry, lack of communication and unskilful directors.</p>	
Keywords	cooperation, workplace, labor welfare, theatre, work atmosphere

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen vaiheita	2
2.1	Lähtökohta	2
2.2	Haastatteluista	3
2.3	Analyysistä	4
3	Yhteistyö	5
3.1	Yhteistyö paloiteltuna	5
3.1.1	Yhteinen	5
3.1.2	Työ	6
3.1.3	Yhteistyö	7
3.1.4	Työyhteisö	8
3.2	Omia kokemuksia yhteistyöstä teatterikontekstissa	9
3.2.1	Työharjoittelu ammattiteatterissa	10
3.2.2	TIO - töissä toimistossa	13
4	Tutkimus yhteistyön toimimisesta teatterikontekstissa	15
4.1	Mitä yhteistyö teatterissa mielestäsi on?	17
4.2	Mitä se ei ole?	22
4.3	Muisto hyvästä yhteistyöstä teatterissa	24
4.4	Kerro esimerkki siitä, kun yhteistyö teatterissa ei toimi	30
4.5	Voiko yhteistyökykyä kehittää teatterissa? Ja jos voi, niin miten?	36
5	Pohdintaa lopuksi	42

Liitteet

Liite 1. Kirje haastateltavalle

Liite 2. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

Teatteria pidetään usein paikkana, jossa yhteistyö kukoistaa ja kaikki sujuu kuin tanssi. Ennen esityksen saamista ensi-iltaan, on sen valmistuminen vaatinut ponnisteluja ja kykyä toimia yhdessä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi monelta eri alan osaajalta. Teatterin ulkopuolelta katsovan henkilön silmin, eli katsojan silmin, teatteri vaikuttaa unelmapaikalta työskennellä näytelmässä olevia itkukohtauksia lukuun ottamatta.

Tutkimuksellani haluan kyseenalaistaa yhteiseen hiilenpuhaltamisen haavekupan olemassaoloa asettamalla tutkimukseni nimeksi *Teatteri - yhteistyön pyhättö? Näkökulmia yhteistyöstä teatterikontekstissa*. Opinnäytetyöni on aineistolähtöinen tutkimus, jonka pääosassa ovat haastattelut, joiden vastauksia käyn läpi. Haastateltavat ovat täysi-ikäisiä, pääasiassa leipätyönään teatteria tekeviä tai vahvoja harrastajia, teatterin eri ammattikuntiin kuuluvia henkilöitä. Haastateltavat henkilöt ovat laitosteattereista, pienistä teatteriryhmistä, joihin kuuluu sekä ammattilais- että harrastajaryhmät, teatteri-ilmaisun ohjaajia tai freelancerina työtään tekeviä teatterin ammattilaisia. Laitosteatteri-termillä tarkoitan kaupunginteattereita, jotka ovat yleensä kaupungin ylläpitämiä teattereita, joiden henkilökunnasta osa voi olla kaupungin palkkalistoilla (Wikipedia.) Se, että mukana on sekä ammattilaisia että harrastajia mahdollistaa heidän välisen vertailun. Ja vertailua on mahdollista tehdä myös erikokoisten teatteriryhmien kesken. Päämääränäni ei ole kuitenkaan saada selville, mikä on paras mahdollinen paikka ja yhteisö tehdä teatteria, vaan vertailla ja nostaa hyviä ja huonoja puolia esiin. Tarkastelen asioita oman ammatti-identiteettini näkökulmasta.

Olen aina ollut kiinnostunut ihmisten välisestä yhteistyöstä ja kommunikaatiosta. Omat yhteistyökokemukseni palkkatyössä ovat perustuneet erilaisiin teatterin työtehtäviin. Itselläni on myös kokemusta tehtaissa työskentelystä, sekä siellä toimivasta yhteistyöstä ja ei toimivasta yhteistyöstä. Tehtaissa työskentelyni aikana muistan kiinnostuneeni tarkkailemaan ihmisiä ja heidän kykyjensä tehdä yhteistyötä. Tämän tutkimuksen tarkoitus on olla hyödyksi etenkin teatteriryhmille, ja tehdä niille tietoiseksi ryhmässä mahdollisesti olevia ja tulevia ongelmia. Tutkimukseni tavoite on selvittää, onko teatteri yhteistyön pyhättö.

Johdanto-osion jälkeen, on luku 2 Tutkimuksen vaiheita, jossa tarkennan syitä valitsemani tutkimusaiheeni suhteen ja käsittelen kysymysten laadinnan prosessia ja sähköpostitse tehdyn haastattelun vaiheista ja siihen liittyneitä ongelmia. Luvussa 3 paloitteleen yhteistyö-termin niin kuin sen itse ymmärrän; sen, mitä se minulle tarkoittaa. Kolmannessa luvussa avaan omia kokemuksiani yhteistyöstä teatterin kontekstissa teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta muussa kuin teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Lisäksi selvitän, kuinka olen laajentanut omaa ammattiosaamistani teatterin eri työtehtävissä. Ensimmäinen esimerkki on työharjoittelustani ammattiteatterissa ohjaajan assistenttina ja toinen esimerkki kesäteatterista, jonka toimiston ja lipunmyynnin olen organisoinut ja hoitanut useana kesänä. Neljäs luku on varsinainen tutkimukseni, jossa avaan haastateltavien vastaukset kysymys kysymykseltä. Neljännessä luvussa nostan myös esiin teemoja, jotka nousivat esiin vastauksia purkaessa ja reflektoin asioita itseni ja kokemusteni kautta. Luku 5 on yhteenveto, jossa vedän yhteen koko opinnäytetyöni. Purkamisessa olen käyttänyt paljon suoria lainauksia vastaajilta, koska koen, että tällä tavoin saan asiat yksinkertaistettua. Lisäksi esimerkkien avulla saan todistettua, mitä vastaajat oikeasti ovat kirjoittaneet ilman, että silottelisin vastauksia. Vastaajat esiintyvät nimettöminä, mutta kerron iän ja sukupuolen ja mahdollisesti ammatin, asian niin vaatiessa. Yleensä kerron myös, edustaako vastaaja harrastaja- vai ammattiteatteria, pientä teatteriryhmää, freelancereita vai teatteri-ilmaisun ohjaajia.

2 Tutkimuksen vaiheita

2.1 Lähtökohta

Itseäni on aina kiinnostanut ihmisten välinen toiminta ja kommunikaatio. Miksi jotkut ihmiset tulevat keskenään toimeen loistavasti ja miksi toisten yhteistyö ei suju? Joku työtiimi on tehokas ja saa aikaan tulosta. Heistä puhutaan, että he lukevat toistensa ajatukset tai ovat muuten vaan kuin "paita ja peppu". Luultavasti heidän kohdallaan he arvostavat toisen mielipidettä, kyseenalaistavat toisen päätöksiä rakentavalla tavalla ja kannustavat toista työssä. Molemmilla on tasapuolisesti vastuu tekemisestä ja lopputuloksesta. Näin työ myös etenee. Mahdollisen ongelman kohdatessa tuodaan asia heti esiin, eikä anneta sen tulehduttaa heidän välejänsä. Samalla kaavalla toiminee myös toimiva parisuhde.

Teatteri on tunnetusti paikka, jota pidetään yhteistyön rikkaana kasvualueena. Teatterissa katsojan näkökulmasta se useasti näyttääkin siltä, kun esitys sujuu, ja ihmisten välinen kemia näyttämöllä tuntuu sujuvan. Mielenkiintoisin on mielestäni se alue, joka ei yleensä näy katsomoon asti. Asiat, jotka tapahtuvat näyttämön takana ja näytelmän harjoitusvaiheessa. Kuvitellaan tilanne, jossa näytelmään valitut henkilöt saapuvat ensimmäisiin lukuharjoituksiin. Tuntevatko he toisensa etukäteen, vai onko olemassa joku, jolle kaikki kasvot ovat entuudestaan vieraita. Tietysti teatterimaailmassa puhuttaessa voi olla tilanne, että vastaanäyttelijöitä on nähnyt työskentelevän esimerkiksi televisiossa ja kasvot ovat jollain tapaa jo tutut. Se millainen ihminen sitten lopulta on, jää nähtäväksi. Miten uudet ja vanhat, tutut ja tuntemattomat henkilöt alkavat pelata yhteen? Onko ryhmässä ihmisiä, jotka eivät kerta kaikkiaan voi sietää toisiansa siviilielämässä, mutta ovat silti työskennelleet useita vuosia samassa teatteriryhmässä.

Kun olin käymässä Piilaaksossa Xerox Corporationin legendaarisella tutkimuslaitoksella, sitä johtava Brown kertoi minulle: Kaikki työ tehdään yhdessä, niin kuin huipputekniikan alalla nykyään on tapana. Yksinäisiä neroja ei enää ole. Meidän pääomamme ovat ihmiset: ajatuksia ei synny erakoiden aivoissa vaan kiinteään yhteistyön aikana. (Goleman 1999, 236–237.)

Yllä olevaan lainaukseen nähden teatteri on aina ollut edelläkävijä yhteistyön harjoittamisessa ja muut alat ovat tulleet tässä asiassa paljon jäljessä. Ja vaikka näyttelijä tekisi ainoastaan monologeja, on hänen oltava jollain tapaa vuorovaikutuksessa ainakin yleisön kanssa. Nykyään on paljon opuksia, joissa puhutaan yleisesti työpaikan ilmapiiristä, yhteishengestä, sosiaalisesta älystä ja tunneälystä. Minua kiinnostaa tässä tutkimuksessa erityisesti se, mitä mieltä teatterin tekijät ovat itse oman työyhteisönsä yhteistyöstä. Vertailuna kerron omista kokemuksistani teatterissa eri työrooleissa.

2.2 Haastatteluista

Koulutuksessani olen suuntautunut yhteisölliselle suuntautumispolulle, mikä kuvaa itseäni varsin osuvasti. Pidän asioiden tutkimisesta yksin, mutta minulla on tarve saada jakaa asioita muiden kanssa. En koe olevani erityisen älykkö, jolle syntyisi huimia ideoita. Päinvastoin koen, että minun voimavarani ovat toisissa ihmisissä. Koen, että myös tähän työhön haluan tuoda muiden ihmisten ajatukset ja mielipiteet läsnä oleviksi. Tein haastattelulomakkeen, johon mietin kysymyksiä asioista, jotka minua kiinnostivat teat-

terityötä tekevien keskuudessa. Päädyin haastattelemaan ihmisiä sähköpostin välityksellä, sillä halusin antaa vastaajille mahdollisimman neutraalin tilan pohtia kysymyksiäni. Jättäydyin neutraaliksi sähköpostihaastattelijaksi jo siksi, etten johdattelisi haastateltavaa johonkin suuntaan, vaan antaisin vastaajalle tilaisuuden vastata haluamallaan tavalla ja olla syvälinen tai pinnallinen juuri niin kuin itse haluaisi. Tällä tavoin loin perustani tutkimukselle.

Haastateltavia henkilöitä on 25. Henkilöt edustavat teatterin eri toimikenttiä. Mukana on eri ammattikuntiin kuuluvia henkilöitä, jotka työskentelevät laitosteatterissa, pienissä teatteriryhmissä, freelancereina tai teatteri-ilmaisun ohjaajina. Mukana on miehiä ja naisia ikähaarukkana 22 – 54 vuotta. Haastateltavista henkilöistä suurin osa asuu Etelä-Suomessa, mutta mukana on myös henkilöitä eri puolilta Suomea. Haastatteluissa olen myös pyytänyt haastateltavia kertomaan ammattinsa mahdollisten työskentelyalueiden erojen tarkasteluksi. Tämä ei kuitenkaan ole tämän tutkimuksen ydinalue, vaan ylipäätänsä se, että toimiiko teatterissa yhteistyö, ja jos ei toimi, niin mistä ongelmat voivat johtua. Haastattelutuloksissa minua kiinnosti nähdä, nostavatko haastateltavat samoja asioita esiin. Tein koehaastatteluja muutamille henkilöille, joilla oli myös mahdollisuus kommentoida kysymyksiä jne.

Kysyin jokaiselta haastateltavalta, suostuisivatko he haastateltaviksi. Suurimman osan haastateltavista sain Facebookin välityksellä. Viikon päästä suostumuksista haastateluun lähetin kysymykset henkilöiden antamiin sähköpostiosoitteisiin. Toivoin heitä vastaamaan viikon sisällä. Todellisuudessa määrittämässäni ajassa vastasi koko haastatteluryhmästä ainoastaan kolme henkilöä. Jouduin lähettämään henkilöille muistutuksia. Ymmärrettävää on, että näin syksyllä on kiireistä teattereissa, koska ensi-illat sijoittuvat useasti syksylle.

2.3 Analyysistä

Aloitin materiaaliin tutustumisen lukemalla kaikkien vastaukset läpi niin, että luin jokaisesta paperista saman kysymyksen vastauksen. Näin toimin jokaisen kysymyksen kohdalla. Ensimmäisellä lukukerralla alleviivasin asioita, joihin kiinnitin huomiota analysoimatta asiaa sen tarkemmin. Myöhemmin luin vastauksia useita kertoja ja poimin niistä asioita, jotka sijoitin isolle paperille käsitekartaksi, jonka avulla pystyn pohtimaan ja

analysoimaan vastauksista nousseita asioita. Käsitekarttaa apuna käyttäen pystyn havainnoimaan mahdolliset yhteneväisyydet ja eroavaisuudet vastauksista yhdellä katsoimisella.

Käsittelen vastukset neljännessä luvussa kysymysjärjestyksessä pitääkseni tutkimukseksi selkeänä ja ymmärrettävänä. Käsittelen esiin tulleita teemoja kysymysten analysoinnin lomassa. Huomioitavaa oli se, että samat teemat nousivat esiin lähes jokaisen kysymyksen kohdalla, joten teemoja sivutaan jo ennen varsinaisen teeman käsittelyä. Tutkimusta tehdessäni oli yllättävää huomata, että haastateltavien vastauksissa nousi kysymyksestä riippumatta samoja teemoja. Tällaista tilannetta en osannut odottaa etukäteen.

Kysymyksiä käsitellessä ja analysoidessa tuon esimerkkejä tapauksista suorilla lainauksilla. Autenttisten vastausten suorilla lainauksilla pystyn tähdentämään lukijalle vastaajan todelliset ajatukset.

3 Yhteistyö

3.1 Yhteistyö paloiteltuna

Yhteistyö on osiensa summa. Huomasin, että oli mahdotonta paloitella yhteistyö-sanaa käyttämättä sen osia yhteinen, työ ja työyhteisö, sillä kaikki ne liittyvät vahvasti toisiinsa. Tällä erittelyllä selkeytän, mitä yhteistyö minun mielestäni on, ja miten sen ylipäättänsä ymmärrän. Ymmärrykseni yhteistyöstä määrittyy opinnäytetyöni kautta.

3.1.1 Yhteinen

Yhteinen on jotain kaikkien osapuolten kanssa jaettavaa, kaikille kuuluvaa. Sen jakavat enemmän kuin yksi henkilö. Työskenteleminen ja itse elämä on yhteispeliä ja jakamista. Vaikka jokainen meistä onkin yksilö, kuulumme silti aina johonkin ryhmään. Ryhmä voi olla esimerkiksi ystäväporukka, ventovieraat ihmiset syrjäisen seudun bussipysäkillä tai työpaikan ruokalaan syömään tulleet henkilöt, jotka jäävät juuri ilman salaattia jäädessä odottamaan sitä ja näin jakavat jotain yhteistä. Suuremmassa kaavassa kuulumme

perheeseen, harrastusryhmään, kouluun, työpaikkaan, jääkiekkoa seuraamaan tullessaan yleisöön, uskoa tunnustavaan ryhmään, taloyhtiöön, kortteliin, kaupunginosaan, kuntaan ja kaupunkiin. Tämän jälkeen kuulumme edelleen lääniin, valtioon, tiettyä kieltä puhuvien ryhmään, Pohjoismaihin, pohjoiseen pallonpuoliskoon, maapalloon ja ihmisiin. Olemme pieni osa universumia. Olemme siis aina osa jotain.

”Tunnen oloni yksinäiseksi”, ajattelen toisinaan. Minun ja monen muun samalla tapaa joskus tuntevan on hyvä muistaa, että vaikka olisimme yksin ja tuntisimme olomme yksinäisiksi, kuulumme tällöinkin ryhmään: yksinäiset. Tai jos olemme yksin kotona kuulumme kotona sillä hetkellä olevien ryhmään tai esimerkiksi kotona työskentelevien ryhmään. Öisin kuulumme nukkuviin tai valvoviin ihmisiin tai yöttöitä tekevien ihmisten ryhmään. On vaikea ajatella tilannetta, joka ei olisi jollain tavoin yhteinen ja jaettavissa oleva.

3.1.2 Työ

Työ on tekemistä, josta saa korvausta. Se voi olla palkallista tai vapaaehtoista. Palkallisesta työstä saa rahallista korvausta ja toimii ainakin siltä osin kannustimena jatkaamaan työtä. Vapaaehtoisesti tehtävän työn palkka on jotain muuta, sen tehtävänä on tuoda työnsä tekijälle esimerkiksi hyvää oloa ja tunnetta siitä, että on hyödyllinen ja tärkeä tälle yhteisölle.

Työ on asia, joka rytmittää meidän jokapäiväistä elämäämme, mutta kaikille meille ei ole tarjolla sopivaa työtä. Työtä tekevä henkilö on työntekijä ja vastaavasti sitä vailla oleva on työtön. Lähtökohtaisesti meidän on opiskeltava itselle ammatti, jotta voisimme tehdä työtä. Aina meille ei kuitenkaan ole tarjolla koulutustamme vastaavaa työtä. Jollekin työ on yhtä kuin kirosana ja pakko, jota on tehtävä ainoastaan tilipäivän tuoman hetkellisen ilon ansiosta. Toinen ääripää voisi olla henkilö, joka tekee tietoisesti ja tiedostamatta työtänsä koko ajan, ja on äärimmäisen innoissaan työstänsä. Hän myös puhuu työstänsä positiiviseen sävyyn.

Työ on ajanvietettä. Sen avulla tunnit ja päivät kuluvat. Aika kulkee aina samaa vauhtia eteenpäin, mutta joskus tunnit tuntuvat kestävän iäisyyden. Aika kuluu koko ajan, mutta miten se koetaan, vaihtelee suuresti. Työssä vietetty aika kartuttaa kokemuksia,

jotka rikastuttavat elämäämme. Työ on myös helppo keskustelunaihe ja toiselta voi kysellä asiantuntija-apua itseä askarruttaviin kysymyksiin.

Työ on kuluttavaa niin henkisesti kuin fyysisestikin. Se kumpaa enemmän riippuu paljolti alasta. Lihasten kipeytyminen tai kehossa tapahtuvat kulumiset kuuluvat työhön. Jälkimmäinen tapahtuu mahdollisesti vasta vuosia kestäneen saman työn tekemisen jälkeen. Henkisesti raskaan työstä voi tehdä sen mekaanisuus, paineet jne. Ihminen voi olla työssään osana konetta ja toimia koneen ehdoilla. Jonkun mielestä tällainen työ on palkitsevaa, koska saa olla osana koneistoa eikä tarvitse varsinaisesti käyttää omia aivoja työn tekemiseen, vaan voi käyttää päivät muiden asioiden miettimiseen. Huomaan, että työ-sanaan kuuluu arkipäivästämme paljon asioita, joiden kautta termi on helppo selittää.

3.1.3 Yhteistyö

Internetin sivistyssanakirja määrittelee yhteistyötermin ”työn tekemiseksi jonkun muun kanssa tai jonkun muun kanssa tehdyksi työksi” (Sivistyssanakirja). Itse lisäisin määrittelyyn vielä, että työn tekemistä jonkun muun kanssa, ja jonka lopputuloksesta molemmat tai yhteistyön kaikki osatekijät hyötyisivät. Yhteistyö ei välttämättä tarkoita raskasta työtä ja suuria uhrauksia, vaan ennemminkin osapuolten kanssa juttuun tulemistä ja kykyä toimia yhdessä yhteistä päämäärää kohti. Lisäksi osapuolten on oltava valmiita ponnistelemaan, ja jopa uhraamaan asioita yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Seuraavana pohdintaa hyvästä ja toimivasta yhteistyöstä yrityskulttuurin työyhteisön näkökulmasta:

Hyvässä työyhteisössä keskusteluyhteys on avoin. Vastuu tiedon välittämisestä ja vastaanottamisesta on jokaisella. Mielenpitojen ilmaisua, ideointia ja itsenäistä ajattelua arvostetaan. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Keskinäinen luottamus, avoimuus ja arvostus kuuluvat yrityskulttuuriin. Erilaisuus nähdään voimavarana. Yhteistyö on aktiivista ja laaja-alaista. Ristiriidat selvitetään asianmukaisesti ja ajallaan. Tunnuksomaista on ihmissuhteiden selkeys. (Kaivola 2003, 142–143.)

Kaivolon kirja kertoo erilaisista suhteista työpaikalla ja asioista, jotka kaivertavat työyhteisön yhdessä työskentelyä. Toimiva yhteistyö on hänen mukaansa tuottavaa ja ihmisten hyvinvointia parantavaa.

Yhteistyö on yhdessä tekemistä, jossa ei ole tilaa sooloiluille. Toimivassa yhteistyössä sen osalliset tietävät omat tehtävänsä ja tekevät työnsä yhteisen hyvän eteen ja tulosta syntyy. Itse ajattelen, että lähes kaikissa asioissa tapahtuu jonkinlaista yhteistyötä. Ajatellaan tilanne, jossa ihmisiä seisoo taksitolpalla odottamassa taksia. Kaukaa katsottuna he ovat ryhmä kenties toisille tuntemattomia ihmisiä, joilla on päämäärä päästä kotiin. Tämä ryhmä ei kuitenkaan ole yhteistyötä tekevä ryhmä, vaikka kaikkien päämäärä onkin kotiin pääseminen ja yhteistyön tämä määrittelyosa täyttyy. Miten saisimme toisille tuntemattomat ihmiset tekemään yhteistyötä? Ajatellaan tilanne, jossa joku taksijonossa seisova henkilö saa sairaskohtauksen. Melko varmasti tämä taksijonossa seisseiden ihmisten ryhmä alkaa tehdä yhteistyötä sairaskohtauksen saaneen hyväksi; yksi soittaa ambulanssia, toinen alkaa kartoittamaan, onko paikalla sairaanhoitajaa tai lääkäriä, kolmas ja neljäs alkavat hoitamaan sairaskohtauksen saanutta henkilöä jne. Näin toisilleen tuntemattomat ihmiset tekevät yhteistyötä. Voi tietysti olla, että osa taksijonossa olleista häipyä paikalta toiselle taksitolpalle, eivätkä osallistu ollenkaan yhteistyöhön.

3.1.4 Työyhteisö

Teemme me mitä tahansa, tulemme jakamaan jotain jonkun tai jonkin kanssa. Esimerkkinä otettakoon työpaikka: Valikoitunut joukko tulee sovittuun paikkaan sovittujen tuloaikojan puitteissa. Työpaikalla on luultavasti jokaiselle sovittu pukuhuone tai vaatepuu, johon työntekijä voi jättää ulkovaatteensa ja kenties pukea yllensä sovittu asu. Asulla henkilö tuntee kuuluvansa vahvasti kyseiseen joukkioon. Työstä riippuen asun tarkoitus on myös suojata omia vaatteita tai ilmoittaa ulkopuolisille kuuluvansa tähän työyhteisöön.

Samalla työpaikalla työskentelevät saattavat olla saman alan asiantuntijoita. Heillä voi olla sama koulutus ja he saattavat jakaa jotain, mistä ulkopuoliset eivät tiedä mitään. Heidän keskustelunsa töissä ja vapaa-ajalla saattavat liittyä työhön, ja voivat sisältää sanoja, ammattislangia, jota ulkopuolisen on mahdotonta ymmärtää. Tai työpaikalla työtehtävät voidaan jakaa termeillä, jotka ryhmään kuulumattoman on luultavasti mahdotonta ymmärtää. Työyhteisössä työskentelevät tekevät aina jollain tapaa yhteistyötä.

3.2 Omia kokemuksia yhteistyöstä teatterikontekstissa

Näytelmän valmistuminen pitää sisällään tiettyjä riittejä paikasta ja esityksen valmistustavasta riippuen. Perinteisellä "laitosteatterikaavalla" se alkaa usein tekstin valinnalla. Tämän jälkeen valitaan näyttelijät ja pidetään palaveria puvustajan, lavastajan ja tuottajan kanssa. Paljon asioita tapahtuu, ja oikeastaan itse näytelmän harjoittelu on koko prosessin viimeistelyä ja se osa, jonka yleisö näkee. Paljon on siis tapahtunut ennen harjoitusten alkua, ja paljon tapahtuu harjoitusten aikana.

Näytelmän harjoitusaikana yksi parhaista tarkkailupaikoista on olla ohjaajan assistenttina tai kuiskaajana. Niissä tehtävissä on läsnä jokaisessa harjoituksessa ja näkee kohtaukset yleisön vinkkelistä. Katsomosta käsin näkee esimerkiksi erilaiset ja ainutkertaiset versiot kohtauksista, ja siitä kuinka rooli muovautuu tekijän "luiksi ja lihoiksi", eli näyttelijä saa kiinni roolistansa ja alkaa hengittämään roolihenkilön elämää. Esimerkiksi harjoitusvaiheessa näyttelijöillä ei ole vielä oikeita roolivaatteita, ja on mielenkiintoinen hetki, kun näyttelijä astuu lavalle ensimmäistä kertaa roolivaatteissaan. Saattaa olla, että näyttelijä ei ole vielä tullut sinuiksi annettujen vaatteidensa kanssa ja vaatteet ovat sekoittaneet näyttelijän ajatukset roolihenkilöstä niin, ettei hän osaa edes kävellä uudessa rooliasussaan. Uusi rooliasu saattaa olla mielenkiintoinen hetki myös vastaanäyttelijälle, joka on luonut oman mielikuvansa toisesta, ja nyt näkee hänet kenties aivan erilaisena.

Lopulta erilaisista kohtausvariaatioista muovautuu muoto ja tapa, joka saa ohjaajalta hyväksynnän. Ja, koska assistenttina on mahdollisuus nähdä eri variaatiot kohtauksesta, on mielenkiintoista tarkkailla pieniä asioita, jotka ovat jääneet elämään harjoitusvaiheen eri versioista. Sivusta tarkkailijana näkee, kuinka asiat alkavat ikään kuin loksahdella kohdalleen, ja tekemisestä tulee jouhevaa. Sitten on yleensä joku kohtaus, jossa tulee junnaava olo, ja tuntee katsojana jopa myötähäpeää. Syy saattaa olla esimerkiksi ontuvassa tekstissä, näyttelijöiden haparoinnissa tai heikossa ohjauksessa.

Seuraavissa luvuissa, 3.2.1 ja 3.2.2, tulen käsittelemään kokemuksiani teatterityössä kahdesta hyvin erilaisesta näkökulmasta. Pohdin kokemuksiani oman ammattidentiteettini näkökulmasta eli teatteri-ilmaisun ohjaajan vinkkelistä. Tarkkailen myös yhteistyön toimimista kyseisissä teatterikonteksteissa, ja puntaroin teatteri-ilmaisun ohjaajan laajaa työ- ja toimintakenttää.

3.2.1 Työharjoittelu ammattiteatterissa

Tein oman työharjoitteluni Hämeenlinnan Kaupungin Teatterissa, nykyinen Hämeenlinnan Teatteri, syksyllä 2008. Tehtäväni oli olla ohjaajan assistenttina Villit vuodet – nimisessä musikaalissa. Tekstin oli kirjoittanut ohjaaja Heikki Paavilainen yhdessä Vexi Salmen kanssa, jonka elämästä näytelmä kertoi. Näytelmän koreografiasta vastasi Jouni Prittinen. Ote muistiinpanoistani:

Näytelmä kertoo sanoittaja Vexi Salmen elämästä 1940-luvulta tähän päivään. Musikaalin on käsikirjoittanut Heikki Paavilainen yhdessä Vexi Salmen kanssa. Osittain näytelmän tapahtumat ovat fiktiivisiä. Musikaalin katsominen on ”historiikka” suomalaisen iskelmän kehittymisestä 1960-luvulta tähän päivään. Timo Koivusalon elokuvassa Rentun ruusu keskitytään Vexi Salmen ystävän Antti Hammarbergin eli Irwin Goodmanin elämään. Tässä musikaalissa pääosassa on Vexi Salmi. Kaverukset Salmi ja Hammarberg olivat kotoisin samalta kadulta Hämeenlinnasta.

Musikaalissa esiintyi 11 näyttelijää, 8 tanssijaa ja 5 muusikkoa. Lisäksi jokaisessa esityksessä vieraili artisti, joka useimmissa tapauksissa esitti jonkin oman ohjelmistonsa kappaleen, jonka Vexi Salmi oli sanoittanut.

Musikaalia harjoiteltiin aluksi teatterin harjoitusosalissa, harjoituskauden loppupuolella se siirrettiin Hämeenlinnan Verkatehtaan Vanaja-saliin, jonne mahtuu 700 katsojaa. Näytelmän harjoitteluun muussa tilassa piti työryhmän jännityksessä esityksen toimitavuudesta ja vasta ensimmäinen läpimeno oikeassa paikassa auttoi tajuamaan, mitä kokonaisuudesta alkoi tulla. Tässä vaiheessa mainittakoon, että olin enemmänkin koreografin assistentti, joten seuraavassa ote raportistani tanssien valmistumisesta ja omasta roolistani:

Tansseja valmistui periaatteessa yksi päivässä. Tansseja piti kaiken kaikkiaan valmistaa 17 kappaletta. Harjoitusten aikana kirjoitin koreografioita itselleni ylös tai ainakin tärkeitä iskuja tanssijoiden kannalta. Pidin silmät auki, kun ammattitanssijat tarjosivat koreografille haettua liikekieltä, ja avasin suuni, jos joku tarjosi jotain mielenkiintoista ja koreografi ei huomannut tätä. Loppuvaiheessa takeruin eriaikaisuuksiin tai toisista poikkeaviin liikkeisiin, olinhan kuitenkin silmät, jotka tuijottivat tanssijoita koko ajan. Yksi tärkeä osa harjoituksia oli tanssien kuvaaminen videokameralla. Jos esimerkiksi koreografi tai tanssijat unohtaisivat koreografian on olemassa jotakin kuvallista dokumenttia aiheesta. Toinen tärkeä syy kuvaamiseen oli valosuunnittelija, joka ei kyennyt olemaan jokaisessa harjoituksessa läsnä, ja niinpä hänelle oli kuvamateriaalia tarjolla omaa työtään varten. Joissakin näyttelijöille tehtävissä koreografioissa olin koreografin parina

näyttämässä eteen, ja toimin parina, jos joku naisnäyttelijöistä puuttui. Mutta totta puhuen istuin aivan valtavasti ja vain katselin.

Musikaalissa ohjaajan ja koreografin raja on häilyvä. Monilla teatteriohjaajilla on luottokoreografi, jota hän käyttää produktiona, ja jonka kanssa yhteistyö ja yhteiset visiot toimivat. Kyseisessä musikaalissa kaikki liikunnalliset joukkokohtaukset olivat koreografin työsarkaa. Assistenttina minulla oli hieno mahdollisuus päästä näkemään erilaisia työskentelytapoja. Seuraavassa ajatuksiani Koreografi Jouni Prittisen työskentelytavasta:

Olen aikaisemminkin työskennellyt kyseisen koreografin kanssa, tosin silloin itse tanssijana. Prittisen tapa luoda koreografioita tapahtuu tekoherkellä. Hänellä on useimmiten mielessä tyyli ja draama, jota on tarkoitus lähteä hakemaan. Toki hän on etukäteen laskenut tarkkaan säkeistöt ja välikkeet. Hän myös paneutuu tarkasti sanoihin ja kohtaan, johon kyseinen koreografia tulee. Mutta itse tanssi syntyy siinä tilanteessa. Ja tanssijat ja heidän taitonsa vaikuttavat koreografian sisältöön ratkaisevasti. Mielenkiintoista oli esimerkiksi nähdä koreografian valmistuminen, kun kyseessä oli tanssilaji, jota Prittinen ei itse osannut ollenkaan. Hän vain kertoi asioita, joita haluaisi nähdä, ja niin koreografia alkoi syntyä. Prittinen kertoi tämän olleen toinen kerta hänen urallaan, kun luo koreografiaa täysin vieralle tanssilajille.

Oman työharjoitteluni ohjaajan assistenttina oli siis pikemminkin olla koreografin assistentti. Tämä siksi, että itselläni on vahva tanssitausta ja se tuntui luontevalta ratkaisulta. Ohjaaja Paavilaisen työskentelytapa ainakin tässä produktiossa oli keskustella asioista henkilökohtaisesti näyttelijän kanssa. Tällä tarkoitan sitä, että useimmiten ohjaaja antoi vinkkejä näyttelijälle jossain muussa tilassa, joten en pystynyt kuulemaan ohjeituksia. Näytelmän läpimenojen aikana tarkkailin tilannetta katsomosta käsin. Kirjasin ylös epäkohtia, joissa minun mielestäni oli jotain tarkentamista. Saatoin huomauttaa asioista asianomaisille. Yksi asia, johon takerruin, oli näyttämöllä olevan Suomen lipun väärä taittelmistapa. Loppuvaiheessa harjoituskautta tarkkailin puheen kuuluvuutta eri puolilla katsomoa. Kampaaja-maskeeraajalle jaoin mielipiteitäni meikkien vahvuudesta ja peruukeista. Ylipäätensä kampaajan kanssa pohdin paljon sitä, miten kuljettaa kampaauksia yli vuosikymmenien. Piti ottaa huomioon, kuinka kampausten, peruukkien tai lisäkkeiden vaihto onnistuisi ajallisesti näytelmän aikana kullekin henkilölle. Seuraavana ote muistiinpanoistani:

Kirjoitin kulisseeihin kohtausluettelon, jota luettiin sitten kuin raamattua. Ohjaajalle tai yhtä lailla koreografille saatoin sanoa epäkohdista, jotka minua häiritsevät. Osaa niistä muutettiin ja osaa ei. Ohjaaja saattoi joskus kysyä jostain kahdesta eri tavalla tehdystä kohtauksesta tai kohtaussaumoista mielipidettäni, ja oli

mukava nähdä läpimenoissa, että minun mielipidettäni oli kuunneltu. Muutenkin kirjasin ylös iskuja, ja muita tärkeitä asioita.

On oma lukunsa laittaa muulle kuin näyttelijälle puherooli. Avustajat ovat ymmärrettävästi taidollisesti kovin eritasoisia. Saman huomion voi tehdä esimerkiksi seuraamalla harrastajateatterin esitystä. Siellä saattaa nähdä erittäin ammattitasoisia roolisuorituksia tai sitten tuntee myötähäpeää esiintyjää kohtaan, kun pienillä vinkeillä olisi henkilöstä saatu paljon enemmän irti. Kyseisessä näytelmässä pieniä rooleja oli niin tanssijoilla kuin näyttämömiehilläkin. Tein myös huomion omasta osaamisestani ohjaajana. Näin kirjoitin asiasta muistiinpanoissani:

Tunsin ns. hetkeni koittaneen, kun eräälle tanssijalle lankesi pieni puherooli. Näin hänen epävarman ja epämurheen olonsa. Kysyin ohjaajalta lupaa auttaa kyseistä henkilöä. Huomioni tästä tehtävästä oli, että kehumalla ja kannustamalla pääsee pitkälle! Tässä kohtaa huomasin, että koulussa oppimistani asioista oli jotain hyötyä. Huomasin, että kyllä minäkin pystyn antamaan apuja, ja nähdä sitten, kuinka toinen kehittyy. Aina jossain vaiheessa kyseisen kohtauksen jälkeen vaihdimme tämän henkilön kanssa mielipiteitä kohtauksen kehittymisestä. Nähdessäni heidän viimeisen esityksensä ennen syksyn vierailua tunsin suurta ylpeyttä katsoessani tämän tytön suoritusta näyttämöllä.

Ohjaajien työskentelytavat poikkeavat suuresti toisistaan. Omakohtaisesti olen kokenut esimerkiksi ohjaajan, joka kertoi ainoastaan mistä tulen ja minne menen. Minkäänlaista henkilöohjausta en saanut. Eräs ohjaaja taas arvosteli ääneen kohtauksen aikana roolisuoritustani. Sitten on ollut ohjaaja, joka laittoi työryhmän tekemään vatsalihasliikkeitä ja replikoimaan, ja kun joku ei muistanut tekstiä, aloitettiin alusta. Nämä esimerkit ovat negatiivisia, mutta on onneksi olemassa ohjaajia, jotka saavat näyttelijästä irti aivan huimia roolisuorituksia. Luulen, että asioiden toimivuuteen vaikuttavat ihmisten väliset henkilökiemmat. On apua, jos työryhmä tukee ja uskoo yhteiseen juttuun. Teatteri on yhteispelin toimintakenttä mitä suuremmassa määrin. Toki on myös näyttelijöitä, jotka eivät huomioi näyttämötilanteessa vastanäyttelijöitään.

Teatterin kulisseissa tapahtuvaa yhteispeliä on ilo seurata silloin, kun se toimii. Näyttämöltä tulee näyttelijä, jonka vaatteita alkaa vaihtamaan useampi henkilö samalla, kun kampaaja muuttaa kampausta, ja silmänräpäyksessä näyttelijä on takaisin näyttämöllä uudessa roolissa ja kulissitkin on vaihdettu. Oma koreografinen muoto on siis myös kulisseissa. Väitän, että joskus toiminta siellä on mielenkiintoisempaa kuin näyttämöllä.

3.2.2 TIO - töissä toimistossa

Lähtökohtaisesti en tunnista itsessäni pientä ja ahkeraa konttorirottaa. Näin kuitenkin kävi ensimmäisen kerran keväällä 2009, kun minua kysyttiin Hämeenlinnan Kesäteatterin toimistoon. Aluksi järkytyin ajatuksesta, koska en ole mikään toimistotyöntekijä ja en ole edes matemaattisesti lahjakas. Edellisistä argumenteista huolimatta otin pestin vastaan. Tässä vaiheessa kerrottakoon, että olin ollut kyseisen työnantajan leivissä vuosina 2001 - 2002 esityspaikan lipunmyyjänä ja vuonna 2005 näyttelijänä.

Toimiston työtehtäviini kuului ennen kaikkea ottaa vastaan puhelimitse lippuvarauksia ja myydä lippuja toimistolle tuleville asiakkaille. Kuulostaa helpolta! Lisäksi työtehtäviini kuuluivat kaikki muut toimiston työt kuten tiedottaminen, anniskeluluvan hakeminen, palkanmaksuun liittyvät asiat, laskujen maksaminen, laskuttaminen ja kauden päätteeksi tekijänoikeuksien maksaminen sekä kirjanpitoon liittyvät asiat.

Omana vahvuutena pidin tätä työtä tehdessäni sen, että olen töissä juuri teatterin toimistossa, ja se minun vahvuuteni on tuossa sanassa teatteri. Osasin peilata asioita myös taiteellisesta näkökulmasta. Saatoin aavistella, miten esimerkiksi näyttelijä voisi reagoida tiettyihin tilanteisiin. Tai mitä asioita ohjaaja pyörittelee päässään harjoituskauden aikana. Tunsin myös oman tarpeellisuuteni käydessäni seuraamassa harjoituksia, jolloin kiinnitin huomiota asioihin, joita "normaali" toimistotyöntekijä ei olisi välttämättä huomannut.

Suurimmalta osin työ oli aika yksinäistä siinä mielessä, että toimistolla olin yksin. Vaikka kuuluin tiettyyn yhteisöön, koin tekeväni työtä yksin kaukana omasta yhteisöstäni. Mutta yhteispeliä teatterin pyörittäminen silti on. Kuinka paljon sponsorirahoista tulee suhteiden kautta, kun joku tuntee jonkun ja jne. Tai kuinka monen asian summa on, ketkä siellä näyttämöllä lopulta sitten ovat ja mitä siellä esitetään. Mielenkiintoista juuri tästä työstä teki sen, että sai olla tekemisissä kaikkien kanssa, hallituksen jäsenistä kahvilan pyörittäjään. Ja minä olin se, joka tunsu katsojakunnan parhaiten; otin vastaan puhelinvarauksen, myin lipun, laskutin väliaikatarjoiluista ja joissain tapauksissa vielä otin vastaan katsojan haukut ja kehu. Kesä 2010 oli huomattavasti helpompi työskennellä toimistolla, kun oli jonkinlainen tieto, mitä työ tulee pitämään sisällään. Huomasin kesän aikana tullessi myös turistioppaaksi, kun suosittelin teatteriin tuleville ihmisille

muita nähtävyyksiä ja ruokaravintoloita Hämeenlinnan seudulta. Hotellien kanssa tein myös paljon yhteistyötä.

Kesän aikana sai hyvän läpileikkauksen suomalaisesta kesäteatteriyleisöstä. Kuinka vaikeaa tai oikeastaan mahdotonta onkaan tehdä teatteria, josta kaikki pitäisivät. Ja vaikka olisi pidetty itse esityksestä, voi kuiva pulla tai raakkuva varis pilata teatterielämyksen. Myös osittain kattamattomasta katsomosta oltiin kovasti huolissaan ja siitä miltä suunnalta aurinko paistaa. Asiakkaat kommentoivat melko herkästi juonesta tai näyttelijäsuorituksista ja lauluäänistä. Niissä tilanteissa opin juttelemaan sanomatta oikeastaan omaa mielipidettäni. Lipunmyyjän tehtävään kun ei kuulu analysoida näytelmän hyvyttä tai huonoutta. Jotkut asiakkaista olivat hyvin uteliaita tietämään näyttelijöistä tai muusikoista enemmänkin. Niissä tilanteissa oli parasta olla mahdollisimman tietämätön suojellakseen henkilön yksityisyyttä.

Ihminen on yksilö, vaikka se esiintyykin usein laumassa. Jokaista yksilöä on käsiteltävä eri tavoin. Jokainen asiakas on erilainen ja jokaisella niistä on omat tarpeensa, joita kommunikaatiotilanteessa yrittää selvittää pystyäkseen toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla. Puhelimeen vastatessa huomasin, kuinka erilaisista tilanteista ihmiset halusivat päästä teatteriin. Tyypillinen oli vanhempi henkilö, joka selvästi soitti lankapuhelimesta ja tilanteesta pystyi aistimaan, että tällaisia lippuvarauksia ei tehdä kovin usein. Asiakas oli hieman hermostunut, mutta kerroin hänelle kaiken tarvittavan tiedon ja toivotin mukavat päivänjatkot. Sitten olivat nämä, jotka toimittivat selvästi paljon asioita elämässään. Ainoa ongelma näissä asiakkaissa oli se, että langanpäässä hosuttiin ja menttiin asioiden edelle. Paras asiakas, jos näin nyt voi sanoa, oli selkeä-ääninen henkilö, joka jaksoi odottaa, että kyselin asioita ja kerroin tietoja lipunmyyntiohjelman järjestyksessä. Useimmat epäselvyydet lippuvarauksissa syntyivät näiden hosujien kanssa, jotka eivät ehtineet kuuntelemaan mitä sanon.

Toimistossa näkee teatterin tekemisen aivan toisenlaisesta vinkkelistä, kuin mihin olen aiemmin tottunut. Näyttämöllä ei välttämättä osata ajatella, kuinka paljon toisaalla tehdään töitä esitysten eteen. Ja toimistotyössä sai myös käsityksen siitä, millaiset rahasummat kesäteatterin tekemisessä liikkuvat. Itselleni tuli esimerkiksi yllätyksenä se, kuinka paljon ennakkomarkkinointi ja ylipäättänsä lehti-ilmoittelu maksaa. Toimiston työ

on paljolti sellaista työtä, josta ei saa kiitosta, mutta sinne otetaan yhteyttä, kun halutaan valittaa tai kun jokin asia on väärin tai sitä ei ylipäättänsä ole ollenkaan.

Näyttelijänä sitä ei itsekään paljon ole tullut miettineeksi, kuka esimerkiksi järjesti ensi-illasta kuljetuksen kaupunkiin tai kuka pyysi tarjoukset ensi-ilta ruoista? Tai kuka huolehtii, että näyttelijälle maksetaan palkkaa ja että hän toimittaa verokortin ajoissa. Koen numeroiden ja rahojen pyörittelyn edelleen kovin vaivalloisena itselleni, mutta voin tunnustaa myös nauttineeni kesän aikana toimistolla työskentelystä. Sitä paitsi verrattuna taiteelliseen työryhmään, olivat omat kesäiltani vapaita.

Jälkikäteen ajateltuna, ja näin TIO-uraani edistävältä kannalta, pidän erittäin hyödyllisenä ja tärkeänä sen, että kesällä 2009 uskalsin ottaa työn vastaan. Tästä työkokemuksesta ja osaamisesta ei voi olla kuin hyötyä teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Teatterin tekemiseen kuuluu paljon muutakin kuin se taiteellinen työ, minkä näkee teatterin katsomosta.

4 Tutkimus yhteistyön toimimisesta teatterikontekstissa

Edessäni on kahdenkymmenen haastatellun vastaukset. Viideltä haastateltavista en saanut koskaan vastauksia, vaikka olin kysynyt heiltä lupaa kysymysten lähettämiseen. Luulen kuitenkin, että edessäni on hyvä satunnaisotos teatterin piirissä toimivista henkilöistä. Analysoin ja paloittelen omaa tekemistäni ja tuntemuksiani tutkimuskohteena olleiden haastattelujen purkamisen ja tutkimisen aikana. Puran aineiston kysymyskysymykseltä, ja nostan esiin vastauksista esiin tulleita asioita ja mahdollisia toistuvia teemoja.

Alun perin tarkoitukseni oli lokeroida vastaajat edustamansa teatteriyhteisön mukaan ja käyttää tätä myös vertailuna muihin kategorioihin. Tämä osoittautui lähes mahdottomaksi tehtäväksi, koska ainoastaan laitosteatterissa työskentelevien joukossa oli puhtaasti vain tähän kategoriaan kuuluvia henkilöitä. Teatteri-ilmaisun ohjaajat ja freelancerit taas saattoivat edustaa kaikkia asettamiani kategorioita: laitosteatteri, pieni teatteriryhmä, freelancer ja teatteri-ilmaisun ohjaaja. Tästä asiasta en itse asiassa ole ollenkaan pahoillani, sillä näyttää siltä, että suomalaisessa teatterimaailmassa, jos asiaa

nyt sillä nimellä kutsun, ollaan ottamassa iso askel vuorovaikutuksellisemman teatterin tekemisen suuntaan. Tällä tarkoitan etenkin laitosteatterissa olevia näkymättömiä rajaitoja eri työalojen välillä. Järvi & Laitio (2010) kritisoivat suomalaisen kulttuurin paikalleen jäänyttä nykytilaa, ja seuraavasta lainauksesta olen iloinen oman ammattikuntani puolesta: "Eräs suuren kaupunginteatterin johtaja onkin tunnustanut, että jos hän saisi valita, hän palkkaisi Teatterikorkeakoulun kasvattien sijasta pelkästään ammattikorkeakoulusta valmistuneita yhteisötaiteen osaajia, jotka ovat tottuneet kantamaan vastuuta prosessista." (Järvi & Laitio 2010, 16.)

Vastausten purkamisprosessin aikana huomaan hymähteleväni ja myötäileväni ihmisten vastauksia; jotkut asiat olen kohdannut itsekin, ja toisaalta vastauksissa on asioita, jotka yllättävät. Välillä huomaan viivaavani vastauksista lähes joka rivin. Vastaajani edustavat teatterin eri työtehtäviä, niin taiteelliselta kuin tekniseltä puolelta, mikä mahdollistaa eri ammattikuntien vertailun, johon itsekin toin omakohtaisia kokemuksia luvussa 3.2.

Aion purkaa vastaukset numerojärjestyksessä. Kokoan vastauksista mahdollisesti nousevat yhteneväisyydet, ja tuon esiin mielenkiintoisia asioita, joita yksittäinen vastaaja on nostanut esille. Haastattelukysymysten purkamisen yhteydessä käsitelen vastauksista nousseita teemoja. Haastattelukysymykseni olivat:

1. Mitä yhteistyö teatterissa mielestäsi on?
2. Mitä se ei ole?
3. Muisto hyvästä yhteistyöstä teatterissa.
4. Kerro esimerkki siitä, kun yhteistyö teatterissa ei toimi.
5. Voiko yhteistyökykyä kehittää teatterissa? Ja jos voi, niin miten?

Haastateltavani ovat tässä tutkimuksessa anonyymeja, ja siksi kerron esimerkkien yhteydessä sulkuihin merkittynä haastateltavan iän, sukupuolen sekä mahdollisesti toimintakentän ja ammatin käsiteltävän asian niin vaatiessa. Siinä tapauksessa, jos haastateltava on käyttänyt vastauksessaan oikeita nimiä, niin olen vaihtanut ne toisiksi. Teatteri-ilmaisun ohjaajasta käytän lyhennettä TIO.

4.1 Mitä yhteistyö teatterissa mielestäsi on?

Teatteri käsitetään yleisesti paikkana, jossa yhteistyö on hedelmällistä ja toimivaa. Tutkimukseni otsikko ”Teatteri, yhteistyön pyhättö?” kuitenkin kyseenalaistaa asian. Onko mahdollista, että teatterissakaan kaikki ei aina toimi niin saumattomasti kuin luullaan. Onko teatterin sisäisessä yhteistyössä parantamisen varaa?

”Yhteistyö teatterissa on mielestäni sitä, että kaikki osapuolet toimivat yhteisen päämäärän hyväksi ja kunnioittavat toisen työtä” (mies 33 vuotta, TIO). Tämänkaltainen lause toistuu kaikissa vastauksissa työkuvaan riippumatta. On tiedostettu, että kaikki työskentelevät saman päämäärän saavuttamiseksi, ja arvostavat toisen tekemistä. ”Parhaimmillaan yhteistyö on sitä, että työryhmässä jokaisella työntekijällä on tunne, että hänen mielipiteensä on arvokas” (mies 37 vuotta, äänisuunnittelija). Monissa vastauksissa on maininta siitä, että hyvässä yhteistyössä jokainen osapuoli tuntee itsensä tärkeäksi palaseksi yhteistyön toimivuuden kannalta. Jokaisen mielipide on tärkeä ja voidaan tuntea omistajuutta koko teoksesta, koska kaikki ovat panostaneet siihen.

Tiedonkulku ja aikataulutukset ovat vastauksista ensimmäisenä nousevat teemat. Luovalla alalla toimivan voi olla hankalaa aikatauluttaa ja määritellä työtänsä. Tämän päivän yhteiskunta kuitenkin vaatii sitä. Monelle teatterintekijälle tulevan työnsä tekemisen ajankohta ja lopputulos saattavat olla hämärän peitossa. Yksinkertaistettuna se tarkoittaa sitä, että ensimmäisessä näytelmäharjoituksessa lopputulosta ei vielä tiedetä. On hyvin mahdollista, että tässä vaiheessa ei itse käsikirjoituksestaan ole tietoa esityksen valmistumistavasta riippuen. Kaikesta huolimatta tekijän pitäisi osata aikatauluttaa ja määritellä mahdollisimman tarkkaan, mitä tulee tapahtumaan ja mihin kellonaikaan ja millä budjetilla.

Aikatauluttamisessa me suomalaiset olemme edelläkävijöitä. Tällä tarkoitan suomalaisia sääntillisyyttä ylipäättänsä. Miksi tieto ei silti kulje? Onko esimerkiksi ammattiteattereissa tämänkaltainen työntekijä karsittu kokonaan pois palkkalistoilta vai onko muutoksista informoiminen turhaa? Siinä vaiheessa kun on matkustanut aikaisin aamulla sadan kilometrin päästä harjoituksiin, ja tajuaa, että harjoitukset alkavat vasta illalla, voin omasta kokemuksesta kertoa, että informoiminen olisi ollut suotavaa. Tietysti voidaan kuvitella, että kun työryhmä on prosessissa ja tavoitteena on valmistaa yleisölle esitettävä esitys, voi muutamaa henkilöä koskeva aikataulunmuutos jäädä informoimat-

ta. Jotkut ohjaajat vaativat työryhmän jäseniltä 100 % läsnäoloa, onhan harjoitustilanne myös tärkeää oppimisen kannalta.

Itse en ole ollut vielä kertaakaan tekemässä sellaista produktiota, jossa en olisi tuntenut jossain vaiheessa olevan kiire. Tämä saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, ettei kaikista asioista ehditä informoimaan. Ja vastauksissa ilmeni, että informaatiota kyllä annettiin, mutta se ei tavoittanut aina kaikkia, ja joissain tapauksissa näin toimittiin ilmeisesti tarkoituksella. Tämä kuulostaa hämmentävältä, ja ei ole ihme, että tässä vaiheessa työryhmästä saattaa erota henkilöitä. Eräs vastaajistani kertoi yrittäneensä luoda ammattiteatterin ja lapsiryhmän välille kohtaamisia ja muuta yhteistyötä, mutta asiasta ilmeisesti oltiin kyllä kiinnostuneita, mutta vastaajan mukaan ammattiteatterilla ei ollut resursseja ja aikaa paneutua tämänlaiseen yhteistyöhön. Itselläni on esimerkki siitä, kun kaikilla on kiire ja kukaan ei informoi harjoituksista puuttuvaa henkilöä. Päiväkirjalainaukseni tapahtumat sijoittuvat syksyyn 2006, jolloin aloitin Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiassa (nykyinen Metropolia) ja olin mukana Hämeenlinnan Kaupungin Teatterin produktiossa Mustalaisleiri muuttaa taivaaseen.

Mä olen yrittänyt soittaa ohjaajalle, ja jättänyt tälle viestejä puhelinvastaajaan kyselläkseni harjoitusten alkamisajankohtaa. Ja huipuinta tässä on, että oon mutkan kautta kuullut, että harjoitukset ovat jo alkaneet. No, mähän olen pelkkä avustaja, joten ilmeisesti mua ei vielä tarvita.

Kiva, mulla on ollut ohjaajan puhelinnumero, mut sellainen, jota se ei käytä! Soitan uuteen numeroon, ja siellä ohjaaja vaan ihmettelee, miksei mua näy harjoituksissa. No, olisko vaikka, että mua ei ole infomoitu! Meen mukaan harjoituksiin heti seuraavana päivänä ja siellä muu työryhmä kyllä ihmetteli, et miksi mua ei näy harjoituksissa, mut kukaan ei viitti ottaa asiakseen soittaa ja kysyä sitä multa! Aloitin harjoitukset kaksi viikkoa myöhässä, mut kai mä vielä pääsen tähän juttuun sisään? (Päiväkirja, syksy 2006.)

Tämänkaltaista tilannetta ei olisi syntynyt, jos teatterissa olisi ollut henkilö, joka olisi ottanut asiakseen tiedustella poissaoloani. Vakituinen henkilökunta sai informaatiota töiden alkamisesta normaaliin tapaan. Ja ilmeisesti myös avustajat, jotka olivat olleet teatterin edellisessä produktiossa mukana.

Yleensä produktiolla on jokin aikaraja, jolloin työn on oltava valmis. Tämä voi johtaa siihen, että tekemisestä tulee suorittamista ja päämäärään tähtäävää. Tällöin saattaa olla, että kunnollisia palavereja jätetään ajanpuutteen vuoksi pitämättä ja kaikki mah-

dollinen muu yhteinen toiminta ja oleskelu ns. karonkat jäävät pitämättä tai vaikka sellaiset järjestetään, eivät kaikki saavu paikalle stressaavan ja kiireisen tilanteen takia.

Vastauksista välittyi tarve palaverien pitämiseen. Palaverien pitäminen koetaan erityisen tärkeää, koska niissä koko työryhmä saa tietoa missä prosessin vaiheessa milloinkin mennään, ja koetaan, että ollaan tekemässä yhteistyötä. Itsekin olen asiasta samaa mieltä. Tällöin on esimerkiksi helpompi tarjota apua sitä tarvitsevalle. Joskus jo asian julkisanominen voi ratkaista ongelman. Itse koen toimivani paremmin etenkin ohjaajan roolissa puhumalla ja jakamalla asioita, sillä koen ammentavani ideoita näyttelijöistäni sen sijaan, että miettin asioita vain itsekseeni. Tässä mielessä allekirjoitan olevani ryhmätyöskentelijä ja yhteistyön tekijä.

Teatteri on vastaajien mielestä yhtä kuin yhteistyö. Teatterissa on mahdotonta ajatella tilannetta, mikä ei olisi jollain tapaa yhteistyötä. Vähimmäis määrin se on ohjaajan ja näyttelijän välistä yhteistyötä. Ja mainitsi eräs vastaajista myös yhteistyön näyttelijän ja katsomon välillä. Muutamissa näyttelijöiden vastauksissa mainittiin esitystilanteessa tapahtuvasta näyttämön yhteistyöstä. Tilanteesta, jossa toinen näyttelijä unohtaa vuorosanansa ja vastaanäyttelijä on intensiivisesti mukana ja pystyy pelastamaan tilanteen. Etenkin laitosteattereissa työskentelevät eri ammattikuntien edustajat kokivat hedelmällisen yhteistyön saavuttamisen silloin, kun saivat osallistua produktion tekemiseen mahdollisen aikaisessa vaiheessa ja olla jo silloin mukana tekemässä päätöksiä. Näin ajattelivat siis sekä taiteellisen että teknisen teatterityön tekijät. Monet laitosteattereissa työskentelevät näyttelijät kokivat kuitenkin usein, että pääsevät tekemisiin produktion kanssa vasta tilanteessa, jossa isot ratkaisut on jo tehty, eikä pysty vaikuttamaan enää edes omaan rooliasuunsa. Laitosteatterien edustajat tiedostivat sen, että esimerkiksi palaveriin osallistuminen oli lähes mahdotonta tiukkojen aikataulujen takia. Laitosteatterissa työskentelevät näyttelijät kokivat myös olevansa ylityöllistettyjä, koska he olivat niitä tekijöitä, jotka mahdollistivat tulevat produktiot näyttelemällä ilta toisen jälkeen ja tällä tavoin tuomalla rahaa taloon.

Yhteistyö sanana koettiin useimmissa vastauksissa yhteistyöksi teatterin eri ammattikuntien kesken. Hyvän johtajan vaikutuksesta työryhmään mainittiin lähes jokaisessa vastauksessa. Johtajan on hyvä omata pelisilmää vuorovaikutustilanteissa. Kyselyyn vastanneet mielsivät johtajan roolin ennen kaikkea ohjaajalle. Ja yhteistyötilanne poh-

jautuu luottamukseen eri osapuolten välillä. ”Yhteistyö on vaistonvaraista vuorovaikutusta ja ihmiset kykenevät siihen kukin omien resurssiensa mukaisesti” (nainen 32 vuotta, näyttelijä, laitosteatteri). Pelkästään näyttelijäntyötä leipätyönään tekevät eivät maininneet mitään muunlaisesta yhteistyöstä kuin teatterin sisällä produktion valmistamiseen liittyvästä yhteistyöstä. Ohjaajantyötä tekevät sekä teatteri-ilmaisun ohjaajat tiedostivat muunkinlaisen yhteistyön teatterissa. Esimerkkinä mainittakoon yhteistyö sponsoreiden kanssa sekä muunlainen tuotannollinen yhteistyö. Teatteri voi tehdä yhteistyötä myös esimerkiksi kaupunginorkesterin tai sirkuskoulun kanssa.

Puhtaasti harrastajakentällä toimivia teatterin harrastajia oli tässä tutkimuksessa mukana kaksi. Lisäksi harrastajakentän toiminnasta kirjoittivat kaikki teatteri-ilmaisun ohjaajat, joita oli tutkimuksessa mukana seitsemän. Seuraavana on malliesimerkki hyvin organisoidun ja toimivan harrastajateatteriryhmän erästä lauantapäivästä.

Saavun lauantaiamuna teatterillemme. Huomaan, että Mirja on keittänyt jo kahvia ja somistaa kahviota yhdessä Päivin ja Pirjon kanssa. Muutamat teatteriryhmämme jäsenet omaavat esteettistä silmää ja somistavat kahvion kulloisenkin näytelmän aiheeseen liittyen. Mirja, Päivi ja Pirjo eivät ole ainoat paikalla olijat. Juha, Hessu ja Eki rakentavat lavastusta. Sänky on oleellinen osa seuraavaa näytelmää ja se on nostettava jalustalle, että takarivin katsojatkin näkevät sängyssä lepäävän luulosairaana (seuraava näytelmä on Molièren Luulosairas). Paikalle tulevat myös Aku ja Karri suunnittelemaan ja rakentamaan valaistusta. Siinä tarvitaan teknistä osaamista, mutta myös raakaa voimaa lamppujen kiinnittämiseen kattoon. Huomaan, että takahuoneessa on näytelmän ohjaaja Hannu, puvustaja Laura ja tiedotuksesta vastaava toinen Laura miettimässä näytelmän julistetta ja käsiohjelmaa.

Tässä näytelmässä puvustus on tärkeä osa näytelmän onnistumista, sillä ohjaajan ratkaisu on pitäytyä aikalaiskuvauksessa eli näytelmä sijoittuu 1600-luvulle. Puvustuksen loisto olisi hieno saada näkyviin julisteessa ja käsiohjelmassa. Tähän liittyen ei olekaan ihme, että pukuhuoneessa on Anni -oikeasti kampaaja- joka tässäkin näytelmässä vastaa kampauksista tai juuri tässä näytelmässä paremmin sanottuna peruukeista. Iltapäivällä kaikki lienee valmista harjoituksia varten. Ilman tätä muuta joukkoa se ei olisi mahdollista.

Näyttelijöitä on seitsemän: Anni, Ilari, Rita, Eki, Karri ja minä. Toisena päivänä, tai toisena vuonna tämän näytelmän näyttelijät tekevät muita juttuja ja toiset tulevat näyttämölle. (mies 54 vuotta, pieni teatteriryhmä, teatterin harrastaja.)

Edeltäneestä esimerkistä huokuu yhdessä tekemisen meininki ja se, että ryhmä on motivoitunut tekemään töitä produktion valmistumiseksi. Vastauksista käy ilmi, että harrastajakentällä on oltava selkeät työnjaot ja ennen kaikkea johtaja, jolla on suurin valta. Harrastajat tai niiden parissa työskentelevät kokivat usein tekevänsä arvokasta yh-

teistyötä ja tunsivat me-henkeä. Usealla teatteri-ilmaisun ohjaajalla oli esimerkkejä sekä ammatti- että harrastajakentällä toimimisesta. Kokemuksista parhaimmat ja myös kauheimmat yhteistyökokemukset liittyivät harrastajateatteriin. Parhaimmat kokemukset liittyivät aikaisemmin mainitsemaani me-henkeen, ja pahimmat siihen, kun kukaan ei kunnolla johda toimintaa ja sen seurauksena kaikki yrittävät johtaa ja saada asioita eteenpäin.

Soveltavan teatterin tekijät, eli haastateltavieni perusteella harvemmin laitosteatterissa työskentelevät, arvostivat yhdessä tekemistä ja mahdollisuutta olla päättämässä asioista, mutta mainitsivat järjestään ohjaajan tai johtajan tärkeydestä. On oltava henkilö, joka sanoo asioihin viimeisen sanan ja päättää. Laitosteatterissa työskentelevien vastauksissa koettiin hedelmälliseksi yhteistyön tekemiseksi, kun teatteriin tuli esimerkiksi vieraileva ohjaaja, jonka työskentelymetodit olivat enemmän ryhmälähtöisiä, kuin totuttua ohjaajalähtöistä työskentelyä. Uusi ohjaaja antoi työryhmälle enemmän haastetta, koska toimintatavat olivat erilaiset ja teatterin normaalirutiineista poikkeavat. Hedelmällisenä yhteistyönä laitosteattereissa pidettiin ylipäätänsä tilannetta, jossa teatteri tekee yhteistyötä jonkin muun tahon, kuten sirkuskoulun, tanssiopiston tai jopa painiseururan kanssa. On syntynyt tilanne, jossa molemmat hyötyvät toistensa erityisosaamisesta ja on mahdollisuus työssä oppimiseen. Myös normaalin produktion tekemisessä etenkin laitosteatterissa voi tapahtua työssä oppimista. "Yhteistyö voi olla oman ammattitaidon jakamista pyyteettä, mutta en tarkoita toisen puolesta töiden tekemistä, vaan omien kikkojen jakamista" (nainen 34 vuotta, tarpeistonvalmistaja, laitosteatteri).

Yhteistyö koetaan onnistuneeksi, kun osapuolilla on kommunikaatiovapaus, ja silti turva siitä, että joku tekee lopullisen päätöksen ja pitää homman kasassa. Eräs naisnäyttelijä ajattelee ohjaajan olevan yleisön edustaja, joka vahtii, että produktiosta tulee tarpeeksi korkealaatuinen, koska hänen mielestään ohjaaja on vastuussa siitä katsojalle.

Yhteenvetona ensimmäisestä kysymyksestäni "mitä yhteistyö teatterissa mielestäsi on" totean tutkimustuloksena, että vastausten perusteella teatteri koetaan yleisesti paikkana, jossa tehdään yhteistyötä. Yhteistyön saavuttamiseksi on tapahduttava kohtaamisia: kuuntelua, huomioonottamista, kommunikointia, luottamusta, palavereja ja tiedonkulkua. Yhteistyön elinehto on vastaajien mielestä sovittujen asioiden hoitamista, niin

että tekijään voidaan luottaa. Suurimmalta osalta yhteistyö käsitettiin teatterin sisällä tapahtuvaksi eri ammattikuntien väliseksi yhteistyöksi. Muutamat ymmärsivät yhteistyöksi myös yhteistyökumppanin kanssa tehtävän yhteistyön.

4.2 Mitä se ei ole?

Etukäteen ajattelin tämän kysymyksen olevan haasteellinen, koska pyydän määrittelyä asiasta mitä jokin ei ole, ja kysymykseni laatu on jo lähtökohtaisesti negatiivinen. Haastateltavien vastaukset olivat lyhyitä, mutta siitä huolimatta vastauksissa oli paljon painavaa sanottavaa.

Kaikki vastaajat mainitsivat kommunikoinnista, ja tässä tapauksessa nimenomaan sen puutteesta. Yhteistyötä ei ole sellainen työskentely, jossa eri osapuolet eivät kohtaisi. Työskentely voi olla ahkeraa, mutta unohdetaan kokoontua keskustelemaan ja varmistamaan, että ollaan tekemässä samaa produktiota. Tällä tarkoitan sitä, että vastauksissa mainittiin esimerkkejä siitä, kuinka tekijöiden mielikuvat ja näkemykset eivät olleet yhteneväiset. Ja yhteistyökyvyttömyydeksi mainittiin tilanne, jossa osapuolet kyllä koettavat kommunikoida, mutta näkemuserot ovat valtavat ja osapuolilla ei ollut aikomustakaan ymmärtää toisiaan. Tällaisessa tilanteessa riitaannutaan vastausten mukaan helposti.

Eräs laitosteatterissa työskentelevä tekniikan puolen henkilö mainitsi esimerkin siitä, kun ei ollut tai ei ehditty järjestää tilaisuutta palaveriin, jossa olisi voitu päivittää produktion tilannetta. Lähellä ensi-iltaa henkilöille paljastuikin, että näyttämöllä oli muutettu joku kohta toiseen paikkaan näyttämöä, eikä siitä ollut mainittu tekniikalle ollenkaan. Tällaisista tilanteista saattaa aiheutua produktion jollekin osapuolelle kohtuuttomia ylitöitä. Monien vastaajien mielestä itseltä vastuunsiirtäminen toisen harteille ja delegointi eivät kumpikaan kuulu yhteistyöhön. Tämä harrastajakentällä usein esiintyvä ilmiö tarkoittaa teatterissa tehtäviä muita kuin taiteellisia töitä, joista saatetaan luistaa kevyin verukkein. Tällaisia töitä ovat esimerkiksi teatteritilojen siivoaminen ja pihatalokoot. Teatterissa ilmenevät roolijaot näkyvät hyvin seuraavasta lainauksesta: "Yhteistyö ei ole sitä, että astutaan toisen tontille ja esimerkiksi näyttelijä alkaa neuvoa valaistuksessa, lavastuksessa tai muuta vastaavaa. Yhteistyössä tulee erottaa, mikä on autta-

mista, yhdessä tekemistä, tuottamista ja mikä toisen asioihin puuttumista.” (nainen 36 vuotta, ohjaaja ja teatterinopettaja.)

Teatterin parissa toimii tai työskentelee vastauksien perusteella henkilöitä, jotka pitävät itseään produktion tärkeimpinä lenkkeinä. He ovat ylimielisiä ja komentelevat toisia sillä ajatuksella, kuin kaikki muut työskentelisivät ainoastaan heitä varten. He ajattelevat, että heillä on suorastaan oikeus määrällä diktaattorin tavoin teatterin asioista. Tällaiset henkilöt jyräävät ajatuksiansa jopa ryhmän johtajan, useimmiten teatterikontekstissa ohjaajan, yli. Tällaisista henkilöistä kirjoittivat jossain muodossa lähes kaikki vastaajista. Monessa vastauksessa tällainen henkilö todettiin myös kapeakatseiseksi ja yhteistyökyvyttömäksi. Tällaiset henkilöt sabotoivat teatteriyhteisön yhteistoimintaa. Yhteistyötä ei ole oman osaamisen ja ammattitaidon jalustalle nostamista tai muiden kustannuksella itsensä esille tuomista.

Olemme jokainen yksilöitä, ja siksi erilaisuuden teema nousee esiin kaikkialla, kuten työpaikalla ja harrastuksessa. Kaivola (2003) toteaa jokaisen ihmisen olevan erilainen, koska ”kenelläkään toisella ei ole samanlaista biologista ilmiä, eikä samanlaista elämäkokemusta” (Kaivola 2003, 27). Olemme erilaisia, mikä vahvistaa meidän persoonallisuuttamme, jota jotkut – tässä tapauksessa edellisessä kappaleessa mainitut määrällijät – käyttävät hyväkseen väärin perustein. Tällä tarkoitan sellaisia henkilöitä, jotka ovat omasta mielestään oikeutettuja päästämään suustaan asioita, joihin heidän ei tulisi edes puuttua. Asiasta mainitessa henkilö vetoaa omaan ”vahvaan persoonaansa”, ja kiittää tällä tavoin mölähäytöksensä, eikä koe toimineensa tilanteessa mitenkään epäkorrektisti. Kaivola jatkaa:

Tiimityössä ihmisten erilaisuus on menestymisen ehto. Siinä täytyy sietää eri tavoin prosessoivia ja itseään ilmaisevia tiimin jäseniä. Tiimin tehokkuuden edellytyksenä on sen jäsenten monipuolinen, jopa toisilleen vastakkainen osaaminen. Keskinäisten eroavuuksien tulisi kuitenkin olla kokonaisuuden kannalta mielekkäitä. Jos jokaisella on oma näkemys asiasta, on vaikea löytää yhteistä ratkaisua. (Kaivola 2003, 29.)

Erilaisuus on rikkaus, mutta se aiheuttaa vääjäämättä myös konflikteja; kaikki eivät vaan voi sietää kaikkia. ”Konflikti, kriisi, riita, epäsope ja ristiriita kuvaavat kaikki työyhteisössä syntyneitä tilanteita, joissa ollaan eri mieltä asioista tai joissa joku pyrkii käyttämään liikaa valtaa. Yhteistä niille on, että vuorovaikutus ei ole toiminut ja asia on päässyt konfliktin asteelle.” (Kaivola 2003, 73.) Mitättömän pienestä eripurasta voi pa-

toutua ongelma, jota on vaikea ratkaista, jos asiaan ei ole puututtu ajoissa. Ja ihmiset sairastuvat stressaavasta tilanteesta ja hakeutuvat sairauslomalle. Työnantajan panostaminen henkilökunnan työhyvinvointiin voisi pidemmällä tähtäimellä tulla työnantajalle halvemmaksi. Luvussa 4.4 esittelen erään haastateltavani vastauksen hyvin kärjistyneestä konfliktitilanteesta.

Yhteistyö ei tarkoita sitä, että kaikki olisivat tai heidän pitäisi olla asioista samaa mieltä. Sen tarkoitus ei ole mitätöidä erilaisuutta eikä hukata yksilöä ryhmään. Yhteistyön nimissä ei ketään saa pakottaa tekemään jotakin sellaista, mitä ei halua tai mihin ei ole valmis. Näistä asioista mainitsi 31-vuotias teatteri-ilmaisun ohjaaja. Muissa vastauksissa ei puhuttu pakottamisesta, mutta esimerkiksi teatteri-ilmaisun ohjaajat työskentelevät usein harrastajien kanssa, missä osaamisen ja uskaltamisenkin taso voi vaihdella suuresti.

Yhteenvetona toiseen kysymykseeni ”mitä se (yhteistyö teatterikontekstissa) ei ole” saaduista vastauksista tutkimustuloksena totean, että yhteistyön tekeminen ei tarkoita, ettei sen osapuolilla voisi olla mielipiteitä ja ettei tilanteesta voisi tulla konflikteja. Yhteistyöhön ei kuulu tunne, ettei uskalla ilmaista mielipidettään tai kokemusta ulkopuoliseksi jäämisestä. Yhteistyöhön ei kuulu informoimatta jättäminen. Yhteistyöksi ei myöskään koeta diktatuuria eikä toisen aliarvioimista. Yhteistyöhön ei vastausten perusteella kuulu liika kompromissien teko. Seuraavana on mielestäni tämän luvun kiteytävä yhteenvedo. ”Tiivistettynä huono yhteistyö teatterissa on ammattikuntien huonoa kommunikointia projektin aikana tai sitä, että jonkun oma ego nousee yhteistä päämäärää suuremmaksi” (mies 37 vuotta, laitosteatteri).

4.3 Muisto hyvästä yhteistyöstä teatterissa

Teatteri mielletään paikaksi, jossa tehdään töitä kutsumuksesta ja harvemmin kuulee jonkun pyrkineen alalle pelkästään rahan takia. Harrastajapuolella, jossa työ perustuu täysin vapaaehtoisuudelle, ei mahdollisilla lipputuloilla ja muusta toiminnasta saatavilla tienesteillä kateta kuin joitakin teatterin pakollisia kuluja. Lähtökohtaisesti teatteria tehdään siis kutsumuksesta. Yksi vastaajistani ei osannut kertoa muistoa hyvästä yhteistyöstä teatterista. Kaikkien muiden vastaukset alkoivat sillä, kun he kertoivat ylipääntänsä hyviä muistoja olevan runsaasti.

Muisto hyvästä yhteistyöstä kahden teatterin yhteisestä produktiosta ohjaajan näkökulmasta:

Se, että mukana oli kaksi eri teatteria, ei näkynyt mitenkään. Kaikki tekivät yhteistä prokkista koko sydämellään. Työryhmän avulla rakensin tekstin ja heidän ideoistaan sain lisää omia. He myös sävelsivät biisit ja suunnittelivat puvustuksen oman näyttelijäntyönsä lisäksi (sekä oman arkityönsä ulkopuolella eli iltaisin ja viikonloppuisin.) Ilmapiiri oli avoin ja innostava. Kaikki saivat ideoida ja rakentaa esitystä/omaa hahmoaan. Ohjaajana en tuntenut yksinäisyyden taakkaa harteillani vaan oli todella osa ryhmää. Harjoituksiin oli AINA mukava mennä. (mies 33 vuotta, TIO.)

Tässä vastauksessa ohjaaja on tuntenut, että koko työryhmä ottaa vastuuta produktion valmistumisesta, eikä ohjaajan ole tarvinnut kokea vastuuta liian raskaana. Ja toisaalta, ohjaaja on myös taitavasti käyttänyt koko työryhmän kapasiteettia luomalla ryhmään vuorovaikutuksellisen ilmapiirin. ”Parhain hetki ohjaajana on se, kun ei-ammattilaisten kanssa työskennellessä tapahtuu kollektiivinen vastuunotto projektista. Kun koen itseni ohjaajana tarpeettomaksi, olen onnistunut!” (nainen 28 vuotta, TIO.)

Seuraavaksi tarkastelen tilannetta ohjaajan näkökulman sijaan näyttelijän näkökulmasta. Tutkimuksessa mukana olleista näyttelijäntyötä päätyönään tekevistä henkilöistä kolme neljästä kertoi esimerkin saumattomasta yhteistyöstä. Hedelmällisenä pidettiin tilannetta, jossa ilmapiiri oli avoin ja siellä uskalsi sanoa mielipiteensä, vaikkei asia välttämättä itselle olisi kuulunutkaan. Näyttelijästä tuntui hyvältä, kun ohjaaja otti hänen ehdotuksensa vastaan ja oli valmis ainakin kokeilemaan niitä. Lopullinen päätösvalta piti vastaajien perusteella kuitenkin säilyä ohjaajalla. Ohjaaja haastoi työryhmäänsä ideoimaan. Etenkin laitosteattereissa työskentelevät kertoivat mukavia muistoja siitä, kuinka ohjaaja oli luonut vuorovaikutuksellisen ilmapiirin, jossa kaikkien ääni sai kuuluu. Tällaisia vastauksia tuli sekä laitosteattereiden taiteelliselta että tekniseltä puolelta. Laitosteattereissa tällaiset kokeilevammat teatterin tekemisen muodot saattavat olla harvinaisempia kuin pienemmissä teatteriryhmissä. Eräs naisnäyttelijä kertoi esimerkiksi opiskeluun liittyvästä produktiosta, jolloin raha ei sanellut esityksen ehtoja. Hän koki päässeensä kokeilemaan paljon asioita ja nautti siitä, kun koko ryhmä teki talkootyötä täydellä sydämellä.

Useiden teatterien puheenaihe ja päänaiva lienee raha. Teatterit saattavat joutua puntaroimaan tulevaa ohjelmistoa ja päätyä taloudellisista syistä valitsemaan teoksia, joilla saadaan niin sanottu suuri yleisö katsomoon. Väitän, että suomalainen teatteri-

kulttuuri olisi paljon monipuolisempaa, jos teatterit uskaltaisivat ottaa ohjelmistonsa kokeellisempia esityksiä. Tämä lienee kaupunginteattereiden ongelma, sillä heidän on turvattava tulevaisuutensa tuomalla ohjelmistoon teoksia, jotka uppoavat suurelle kansalle. Ja tähän sitten mahdollistaa pienempien teatteriryhmien elannon tuottaa kokeellisempia esityksiä marginaaliyleisölle; taloudellinen riski siinäkin toki piilee. Rohkaisisin etenkin kaupunginteattereita ottamaan normaalista ja perinteisestä kaavasta poikkeavia esityksiä. Katsojalle on myös suotava mahdollisuuksia tutustua normaalista poikkeaviin esityksiin ja tällä tavoin opettaa kansa katsomaan erilaisia esityksiä. Rahanpuute on ajanut jotkut teatterit säästökuurille niin, että ne joutuvat irtisanomaan työvoimaansa, ja jäljelle jäänyt henkilökunta joutuu työskentelemään jaksamisensa ääri rajoilla.

Näyttämöllä työskentelevien, taiteellista työtä tekevien henkilöiden on suotavaa olla läsnä ja kontaktissa vastaanäyttelijäänsä. Vastaajista kaksi kertoi mukavana muistona tilanteen, jossa vastaanäyttelijä oli pelastanut tilanteen, kun hänellä itsellään oli tullut niin sanottu blackout, eli hän oli unohtanut vuorosanansa. Näyttelijöiden välinen hyvä henki ja luottamus toivat heidän mukaansa työhön lisää mielekkyyttä. Yksi näyttelijäntyötä eräässä produktiossa tehnyt mies kertoi, kuinka näytelmässä olleissa nopeissa asunvaihdossa oli apuna pukija ja muuta teatterin henkilökuntaa ja hän itse sai keskittyä omaan alueeseensa – näyttelijäntyöhön.

Harrastajateattereissa ja pienemmissä teatteriryhmissä työryhmää on yleensä vähemmän kuin laitosteattereissa. Harrastajakentällä peruseriaate on, että ”kaikki tekee kaikkea”. Pienemmissä yhteisöissä voi olla, että koko työryhmä on kaikissa harjoituksissa, kun taas laitosteatterissa ohjaajat eivät aina vaadi jokaisen osapuolen läsnäoloa, eikä siihen olisi resurssejakaan. Siksi on tärkeää, että yhteistyö toimii. Seuraavana esimerkki toimivasta yhteistyöstä:

Koska meidän teatteri on pieni, ei ihmisiä ole erikseen suunnitteluun ja valmistamiseen tarpeiston osalta. Tämä tarkoittaa sitä, että pitäisi yhtä aikaa istua harjoituksissa ja valmistaa/hankkia tarvittavat esineet. Mutta harjoitusvaiheessa olemme tehneet jo monessa produktiossa niin, että kuiskaaja, joka näkee kaiken ja on aina läsnä välittää tiedon tarvittavista esineistä tarpeistonvalmistajalle, eikä aikaa mene ”hukkaan” harjoituksissa. Tämä säästää työtunteja aivan mielettömästi. Onneksi teatterissamme on yhteistyökykyinen kuiskaaja! (nainen 34 vuotta, tarpeistonvalmistaja, laitosteatteri.)

Vastauksissa toistuivat erilaiset työparit tai pienryhmät, jotka kykenivät tekemään saumatonta yhteistyötä, josta edeltävänä hyvä esimerkki. Muita työpareja, joita vastauksissa mainittiin, olivat esimerkiksi ohjaajan, tuottajan ja kapellimestarin välinen yhteistyö. Tokihan sitä haluaa työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, joiden kanssa yhteistyö sujuu ja toiseen on vankka luottamus. ”Ohjaajan, lavastajan ja minun välille muodostui yhteys, jossa jokainen uskalsi ja halusi sanoa kaikesta mikä liittyi tekeillä olevaan näytelmään” (mies 52 vuotta, kapellimestari-muusikko, laitosteatteri).

Harrastajateatterissa toimiva mies kertoi vastauksessaan esimerkin mukavasta yhteistyökokemuksesta, kun ryhmässä oli ollut noin 200 henkilöä, ja esitys oli tehty epäteatteritilaan eli kaupungin keskelle, torille. Hänen mukaansa esitystä ei koskaan harjoiteltu kokonaisuudessaan, vaan sen eri osaset oli hiottu erikseen ja lopulta esitys, jota esitettiin yhden ainoan kerran, vaati sen tekijöiltä saumatonta yhteistyötä. Vastaavasti hyvän muiston laitosteatterista kertoi henkilö, jonka mukaan produktiossa oli ollut yhteensä noin 200 tekijää, ja yhteistyö oli mitä huikkeinta, jossa jokainen koki olevansa tärkeä osa kokonaisuutta. Eräs vastaajista oli sitä mieltä, että mitä suurempi produktio, sitä huonommin yhteistyö toimii. Yksi vastaajista kertoi esimerkin nuorisoteatterista, jossa tunsu yhteistyön toimineen kivuttomasti nuorten ja ohjaajan välillä. Hänen mielestä yhteistyö toimi, koska kaikilla oli sama päämäärä ja halu päästä sinne. Ylipäänsä monelle mukavia muistoja oli syntynyt, kun esitys oli jotenkin työryhmän normaalista tavasta poikkeava esitys, joko tekotavaltaan tai lopputulokseltaan. Saattoi olla, että produktioon tuodut eri taiteenalojen erityisosaajat toivat esityksen valmistusprosessiin lisää intensiteettiä.

Vastauksista voidaan aistia, että suomalainen teatteri muuttuu ja kehittyy koko ajan. Muutoksen teema on havaittavissa jo siitäkin, että meillä on erilaisia soveltavan teatterin ryhmiä ja muita kokeellisemman teatterin kokoonpanoja eripuolella Suomea. Laitosteatterimaailmassa muutokset tuntuvat tapahtuvan hitaasti ja aiheuttavat vastarintaa oman kokemuksen mukaan ainakin vanhemmassa teatterisukupolvessa, joka on tottunut tekemään teatteria tietyllä ”niskavuorelaisella tavalla”, eli vanhalla ja perinteitä kunnioittavalla teatterin tekemisen tavalla. Haastateltavien nuorten laitosteatterissa työskentelevien vastauksissa huomasin piirteen, jossa he janoivat muutoksia työntekoonsa. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi siitä, kuinka tekijä oli nauttinut ja kokenut saavansa paljon produktiosta, jonka valmistusmuoto oli ollut ryhmälähtöinen, eli poi-

kennut normaalista tekstilähtöisestä näytelmän valmistustavasta. Vastauksista ilmeni, kuinka tekijät olivat kokeneet saaneensa vaikuttaa enemmän lopputulokseen. Olen iloinen siitä, että edustan teatteri-ilmaisun ohjaajana omalla ammattitaidollani tätä muutosta tekevää joukkoa. Tosin, oma taustani on kovasti perinteiseen teatteriin pohjaava, mutta jokainen meistä katsoo omaa työtänsä oman historiansa ja ajattelunsa näkökulmasta.

Taiteen ja kulttuurin toimijoiden työhyvinvointi ja työn kehittäminen muutoslaboratorion keinoin – selvityksessä on tutkittu Rovaniemen Teatterin kehittämishanketta ja siihen liittyvää muutoslaboratoriota (Korhonen). Rovaniemen Teatterin hankkeen tavoitteita olivat esimerkiksi remonttiin joutuvan teatterin toimintamallin kehittäminen yleisöläheisemmäksi teatteriksi sekä henkilökunnan tulehtuneen työilmapiirin parantaminen. Rovaniemellä oli selvityksen perusteella totuttu tekemään tekstilähtöistä teatteria ohjaajan visioita toteuttaen. Toimintamallin muutoskokeilussa ryhmä laitettiin toimimaan yhdessä ja aiheet syntyivät ryhmän omista teemoista. Luulen, että perinteiseen teatterintekemistapaan tottuneille tämä aiheutti vastarintaa ja taiteellisia näkemyseroja. Lopputuloksena Rovaniemen Teatterin tulehtunut työilmapiiri parani ja henkilökunnan kesken muodostui avoimempi keskustelukulttuuri. Teatterille ideoitiin erilaisia toimintamalleja, jotka on mahdollista toteuttaa remontin aikana.

Monet ihmiset loukkaavat toista ihmistä joko tahallaan tai tahattomasti. Kyseistä teemaa on havaittavissa kaikkialla, ja loukkaaja ei välttämättä edes tiedä loukanneensa toista. Jotkut taas loukkaavat tahallaan ja todella tarkoituksena loukata toista. Furman & Ahola (2002, 79) selventävät, että ”edes parhailla sosiaalisilla taidoilla ja diplomaatin kyvyillä varustettu henkilö ei voi välttää sitä, että hän joskus onnistuu sanoillaan tai teoillaan pahastuttamaan toisen ihmisen mielen”. Ja pahimmassa tapauksessa loukkauksesta alkaa kostokierre. Loukkaantuneen on usein vaikea ottaa asia puheeksi loukkaajan kanssa, koska ”loukattu voi pelätä – joko aiheettomasti tai aiheellisesti – että keskustelu johtaa siihen, että häntä loukannut henkilö loukkaa häntä uudestaan” (Furman & Ahola 2002, 80).

Yksi Rovaniemen hankkeen tavoitteista oli saada teatteri ihmisläheisemmäksi ja jalkautumaan erilaisten yhteisöjen pariin, ja tässä he kokivat onnistuneensa. Tällä Rovaniemen esimerkkitapauksella haluan todistaa, että muutosta tapahtuu koko ajan teatteri-

ilmaisun ohjaajan näkökulmasta parempaan ja soveltavamman teatterin suuntaan. Olen iloinen, että työhyvinvointiin liittyvässä epäkohdassa oli asia otettu työlistalle. Harrastajateatterissa toiminta on hieman erilaista, sillä jos kombinaation yhteistyö ei toimi vaihtavat siihen sopeutumattomat toiseen yhteisöön, jos sellainen on mahdollista, tai tyytyvät kohtaloonsa ja kärvistelevät sopeutumattomina harrastajayhteisössään. Luulen, että pienemmissä teatteriryhmissä, niin ammatti- kuin harrastajateattereissa, työryhmä on tiivis, ja ryhmä muokkautuu hyvistä yhteistyösuhteista arvostaen toisen osaamista.

Todiste siitä, että teatteri on muuttumassa ja levittäytymässä yhä laajemmalle alalle on esimerkiksi tämänhetkinen työni. Työskentelen Hämeenlinnan lasten- ja nuorten kulttuurikeskus ARX:lla. Työni alkoi lokakuussa 2010 ja tulee kestävänsä ainakin toukokuun 2011 loppuun. Hanke on osa opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallista kokonaisuutta. Hankkeen tavoite on työllistää alle 30-vuotiaita taiteilijoita, jotka vievät Hämeenlinnan peruskouluihin omaa taiteellista osaamista, sekä toteuttavat erilaisia projekteja.

Työskentelen kolmella hyvin erilaisella koululla, joista kaksi on alakoulua ja yksi on lukio. Se, että kouluihin otetaan ylipäättänsä lisää taiteenopetusta, on mielestäni iso askel parempaan. Käsitykseni mukaan kouluihin on jo useita vuosia toivottu draamanopetusta kuulumaan osaksi perusopetusta. Vielä tänä päivänä se ei sitä ole, mutta toivon omalla tekemiselläni edesauttavani asiaa. Opetan alakoulun jokaiselle luokalle, ja mukana on myös erityisluokkia ja maahanmuuttajaluokkia. Lukiossa opetan toisen vuoden opiskelijoita. Jo syksyn 2010 perusteella voin sanoa, että ilmaisutaidon – jos sitä termiä opetuksestani käytän – opettamiselle on ollut suuri tarve ja kysyntä ainakin opettamistani kouluissa.

Kouluissa on kautta aikain valmistettu näytelmiä opettajan johdolla, mutta opettajan taidot ovat vaihdelleet kovasti. Pohjatyötä ilmaisulle ei ilmeisestikään tehdä, mikä itsestäni tuntuu oudolta; opetellaan näytelmän repliikit, mutta ei tehdä mitään sille asialle, että esittäjä tuntee olonsa epämukavaksi. Mitään näyttelijöitä en koululaisista pyri työssäni tekemään, vaan vahvistamaan heidän itseilmaisuaan ja huomioimaan ympärillä olevat ihmiset. Hienoa tässä on se, että askel kerrallaan esittävä taide saa enemmän

jalansijaa myös perusopetuksessa. Tälläkin tavoin esittävä taide elää muutoksessa, ja luulen että tämä suunta on oikea.

Yhteenvetona kolmanteen kysymykseeni ”muisto hyvästä yhteistyöstä teatterikontekstissa” totean tutkimustuloksena, että vastausten perusteella mukavia muistoja yhteistyöstä syntyi, kun vastaajat saivat toimia sellaisten henkilöiden kanssa, joiden kanssa yhteistyö koettiin sujuvan saumattomasti. Onnistuneita yhteistyökokemuksia saatiin tilanteissa, joissa vastaaja koki voivansa sanoa oman mielipiteensä pelkäämättä seuraamuksia. Muistoissa hyvästä yhteistyöstä mainittiin hyviä ohjaajia, jotka kuuntelivat ja ottivat ehdotuksia vastaan. Ylipäätänsä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa produktion mukaantulo koettiin hyväksi ja hedelmällisinä koettiin tilanteet, joissa tehtiin yhteistyötä jonkin muun tahon kanssa.

4.4 Kerro esimerkki siitä, kun yhteistyö teatterissa ei toimi

Tutkimuksessani olen halunnut kyseenalaistaa ylipäätänsä teatteriyhteisön sisäisen yhteistyön toimimisen. Tällä nimenomaisella kysymyksellä saan tarkastelupintaa tutkimukseni pääväitteeseen, onko teatteri yhteistyön pyhättö, analysoimalla ja punnitsemalla haastateltavien vastauksia. Jokaisella vastaajalla oli jotain negatiivisia teatterikokemuksia yhteistyön toimimattomuudesta ja vikoja ilmeni niin harrastaja- kuin ammatillispuolellakin. Tämän kysymyksen vastaukset olivat mielenkiintoisimpia purettavia. Jotkut vastaajista olivat äityneet vastaamaan hyvinkin kärkkäästi asioista, joissa yhteistyö on ollut vajanaista tai sitä ei ole koettu olevan lainkaan.

Produktion onnistumiselle ohjaajan olemisella ja toimimisella tuntuu olevan suuri merkitys vastaajien mielestä. Hyvää ohjaajaa, jos sellaisella nimellä häntä kutsun, peräänkuulutettiin jollain tapaa jokaisessa vastauksessa. Erään ammattiteatterissa työskentelevän näyttelijän (nainen 32 vuotta, laitosteatteri) vastaus sai pysähtymään. ”Olen juuri parhaillaan produktiossa, jossa yhteistyö ei toimi,” hän aloittaa. Seuraavana hän selvittää työryhmän ja ohjaajan välisistä suhteista, joissa ohjaaja ei saa ilmaista omaa viiotansa ja toisaalta työryhmällä on omat ajatuksensa produktiosta ja ohjaajasta. Hänen vastauksessaan ei kehuta ohjaajaa, mutta ei hän kehu työtovereitakaan. Tässä on esimerkki erään laitosteatterin produktiosta. Tutkimukseni kannalta pidän tärkeänä tuoda tämän naisnäyttelijän vastauksen julki.

Ensinnäkään ohjaaja ei nauti minkäänlaisesta luottamuksesta näyttelijöiden eikä tekniikan puolelta. Syyt jotka ovat johtaneet tähän luottamuspulaan, ovat kertyneet vuosien varrella. Minusta tilanne on jopa surullinen. Itsekään en luota tähän ohjaajaan, sillä hän ei ohjaa. Läpimenojen jälkeen esim. palautteen odottaminen on ihan turhaa. Ja jos menee pyytämään apua vaikeassa tilanteessa, ei apua saa. Ohjaaja ei myöskään ota vastaan näyttelijöiden ehdotuksia. Hänellä on oma tahmea visionsa, jota hän ei osaa verbalisoida. Eikä hän todellakaan osaa innostaa ihmisiä ponnistelemaan yhteisen päämäärän eteen. Eikä ohjaajan tehtävä mielestäni olekaan raahata perässään leipääntyneitä taiteilijoita. Jälleen kerran puhun korkealle arvostamani ohjaajan sanoin: "ohjaajan tehtävä on luoda harjoitustilanteesta mahdollisimman luova".

Ideaalisen ohjaajan pitäisi olla kannustava, ja luoda näyttelijälle avoin ja turvallinen tila kokeilla ja epäonnistua. Ja luottamuksen olisi hyvä olla molemminpuolista mahdollisimman hyvien tulosten saavuttamiseksi. Muidenkin haastateltavien vastauksissa tuli ilmi tilanteita, joissa erityisesti näyttelijä kokee jääneensä roolinsa kanssa yksin. Eräs miesnäyttelijä kirjoitti vastauksessaan pyytäneensä ohjaajalta apua, mutta ohjaaja ei ollut sitä antanut. Näyttelijä oli tuntenut olonsa hyvin yksinäiseksi ja epävarmaksi, koska ei tiennyt oliko hän viemässä rooliansa todella väärään suuntaan. Palatakseni takaisin esimerkkitapaukseen, on surullista lukea vastausta, jossa samankaltainen ilmapiiri ja suhtautumien ohjaajaan on jatkunut vuosia. Kukaan ei ole tainnut ottaa vuosien aikana kehkeytynyttä ongelmaa koskaan puheeksi tai yrittänyt ylipäättänsä tehdä asialle jotain. Hämmentävää tässä on se, että koko ajan ollaan tekemässä esitystä, jota jo ennalta arvostetaan ja hehkutetaan, ja jonka katsomisesta ihmiset vielä maksavat. Hän jatkaa:

Pitkään ohjaajan kanssa työtä tehneet näyttelijät käyttävät suurimman osan harjoitusajasta mielenilmaisuun. Ohjaajan antaessa "neuvoja" näyttelijät katselevat näyttämön takaseiniä tai naureskelevat keskenään ohjaajan änkytykselle. Osaa näyttelijöistä ohjaaja ei enää uskalla tai viitsi ohjata. Tilanne on hyvin tulehtunut. Ja täytyy sanoa, että se käy hermon päälle. Itselläni on jutussa suhteellisen suuri rooli ja kollegoideni lapsellinen mielenosoittaminen tekee harjoittelun välillä lähes mahdottomaksi. Kukaan teatterissa ei enää arvosta tätä ohjaajaa. Ja minä ymmärrän kyllä miksi. Mutta tilanne on vain ihan hirveä. Koska fakta on se, että juttu on tehtävä. Ensi-iltaan on vielä viikko ja tässä vaiheessa tilanteelle voisi vielä tehdä jotain. Mutta tuskin tehdään.

Vuosien varrella tulehtunutta ilmapiiriä saattaa olla vaikea havaita sisältäpäin. Työpajassa vähemmän aikaa työskennellyt saattaa havainnoida tilanteen paljon kirkkaampana kuin vuosikausia samassa teatterissa työskennelleet. Uusi työntekijä saattaa myös kyseenalaistaa työryhmän toimintamallit, joihin he ovat vuosien saatossa urautuneet. Lopuksi vastaaja vielä kirjoittaa:

Minusta tuntuu että tämä ohjaaja on ajettu niin ahtaaseen nurkkaan, että min-käänlaisesta yhteistyöstä ei voi enää puhua. Taiteellisen työn tekeminen on muuttunut nokitteluksi, omien kasvojen säilyttämiseksi ja huonosti kätkeytyksi halveksunnaksi. Ei kauhean luova ilmapiiri.

Minusta on jopa huvittavaa, että tämä produktio on olemassa, kun koko talon väki vain sietää tätä ohjaajaa. Kyseisellä ohjaajalla ei yksinkertaisesti ole resursseja ohjaamiseen. Kokemuksen puutteesta se ei johdu. Enpä haluaisi olla tämän ohjaajan pallilla. (nainen 32 vuotta, laitosteatteeri.)

Aiemmin mainitsemani tiedonkulku teema nousee vahvasti esiin myös tässä luvussa, jossa haastateltavani ovat kertoneet esimerkkejä siitä, kun yhteistyö ei toimi. Merkittävä ongelma tuntuu olevan tiedon kulkemattomuus, joka raastaa vastausten perusteella teatterintekijöitä. Osassa vastauksista on käynyt ilmi, että ei ole ollut selkeää roolijakoa siitä, kuka tiedottaa ja miten. Ja ammattiteattereissa, joissa useimmiten on tiedottaja, jonka tehtäviin informointi kuuluisi, on niin ylityöllistetty, etteivät ”pikkumuutokset” aikatauluissa yksinkertaisesti ehdi tavoittamaan häntä. Tai vaihtoehtoisesti tiedottaja ei edes ehdi tiedottamaan asiasta.

Vastausten perusteella informaatio kulki osan työryhmän selän takana tai sähköpostit eivät tavoittaneet kaikkia, ja tällä tavoin asetettiin tekijät epätasa-arvoiseen asemaan. ”Asiaa ei koskaan avattu kunnolla, sillä siihen ei muka ollut aikaa ja oikeasti alun alkaen väärinkäsitykset olivat alkaneet inhimillisestä erehdyksestä. Viestit vaan eivät olleet tavoittaneet kaikkia ryhmäläisiä ja työnteosta tuli tosi raskasta ja taiteellinen taso vesit-tyi.” (nainen 47 vuotta, pieni teatteriryhmä.)

Ammattiteatteri ja siellä työskenteleminen on nyt saatettu epäsuotuisaan valoon. Siksi mielestäni on reilua, että tuon esimerkin harrastajateatterin puolelta. Vastausten perusteella eivät asiat sielläkään niin hyvin ole. Seuraavana harrastajanäyttelijän (nainen 28 vuotta) kokemuksia kesäteatterista:

On epäselvyyttä, kuka hommaa johtaa ja miten. Ohjaaja vaiko teatteriyhdistyk-sen puheenjohtaja parin vaikutusvaltaisen ja röyhkeän jäsenen kanssa. Tieto ei kulje. Selän takana sovitaan asioita. Pukuhuoneessa teatteriyhdistyksen jäsenet haukkuvat paikan omistajaa, joka on antanut piha-alueensa käyttöönsä. Muuten-kin valitetaan paikanomistajan toimista, mutta kukaan ei uskalla nostaa kissaa reilusti pöydälle. Toimitaan lapsellisesti. (nainen 28 vuotta, teatterinharrastaja.)

Harrastajateatterin toiminta perustuu vapaaehtoisuudelle eli harrastamiselle. Harrastaa voi periaatteessa kuka vaan taustasta ja taidoista riippumatta. On hämmentävää, että

teatteriyhdistyksen jäsenet astuvat ohjaajan tontille. Vastauksien perusteella voi päätellä, että jos harrastajilla ei ole selkeitä vastuualueita teatterin tehtävissä yhteistyö rakoilee. Työryhmän sisällä voi välillä olla henkilökohtaisia kaunoja, jonka verukkeella yritetään sabotoida jonkun työryhmän jäsenen toimintaa. Erään toisen teatterinharrastajan vastauksessa ilmenee, että harrastajateatterin jäsenet ovat suhtautuneet epäilevästi uusiin teatterintekijöihin. He ovat jollain tapaa halunneet pitää oman suljetun ryhmänsä. Ylempänä olleessa lainauksessa informaatio ei ole tavoittanut kaikkia jäseniä, ja tässäkin vastauksessa lukee, että ”tieto ei kulje” (nainen 28 vuotta, teatterinharrastaja). Hän jatkaa:

Tunnelma on vaivautunut, eikä ristiriitatilanteita selvitetä. Toiset henkilöt todistelevat itselleen ja muille ”kaikki on hyvin, täällä on niin mukavaa, on niin loistava porukka.” Yhdistyksen puheenjohtaja - itsekin esiintyy näytelmässä – sörkkii ja sekaantuu roolijakoihin ja manipuloi muita. Pitkään mukana olleita henkilöitä ja tahoja vetäytyy harjoitus- ja esityskauden aikana pois projektista. Teatteriyhdistyksestä savustetaan pois ihmisiä ja osa jää pois omasta halustaan. (nainen 28 vuotta, teatterinharrastaja.)

Teatterin harrastaminen on vapaaehtoista ja ilman palkkaa tehtävää työtä. Ehkä sen tähden jos harrastajaporukassa eivät asiat suju saattavat jotkut ryhmän jäsenistä äänestää jaloillaan, jolloin he voivat jättää muun ryhmän ikävään tilanteeseen. Ammattilaispuolella vastaava tapahtuma olisi paljon vaikeampaa ja luultavasti myös harvinaisempaa, koska he saavat työstänsä palkkaa ja heillä on sopimus, jonka puitteissa on toimittava. Sekä ammattinäyttelijän että teatterinharrastajan vastauksissa ihmetellään sitä, miksei asioihin puututa ja miksi niistä ei puhuta. Mistään me-hengestä ei ainakaan voida puhua.

Onko teatterissa toimimisen tarkoitus lopulta vain tavoitella omaa etua, ja sitä, että itse saisi parhaimman roolin, olisi eniten näkyvillä ja muut katsoisivat häntä ylöspäin? Eräs vastaaja kertoi röyhkeydestä ja huomionhakuisuudesta, jossa kollega ei ollut ottanut muita näyttelijöitä huomioon. Näyttelijä oli jopa rikkonut koreografin tekemän koreografisen muodon saadakseen huomin kiinnittymään itseensä. Eräs freelancer-näyttelijä taas kertoi vastauksessaan sketsistä, jossa huomasi vastanäyttelijän ärsyyntyvän, koska tälle ei ollut sattunut tulemaan sketsin punchlinea, iskulausetta, vaan hän itse oli saanut sen. Vastaaja ihmetteli, miten alan ammattilainen ei ollut tajunnut olevansa tärkeä osa sketsiä ja sen onnistumista.

Freelancerina työtänsä tekevät joutuvat tai pääsevät tapauksesta riippuen tekemisiin hyvin erilaisten ihmisten kanssa. Se, tietävätkö hänen yhteistyökumppaninsa aina teatterista tai sen tekemisestä mitään, on eri asia. Tilaaja ei välttämättä ymmärrä ollenkaan, mitä teatteriesityksen valmistaminen vaatii. ”Sanotaan JOOJOO ja lopputulos on se, että löytää itsensä vanhempiansa vintiltä etsimästä edes jotain roolivaatteesta käypää rytkyä, kun JOOJOO ei enää vastaa puhelimeen” (nainen 28 vuotta, freelancer). Freelancerina työskentelevät ovat huomanneet, että tilaaja ei aina ymmärrä, mihin kaikkeen freelancerin aika kuluu ja ihmettelevät heidän pyytämiä korvauksia.

Teatteri-ilmaisun ohjaajien työ ei aina tunnu palkitsevalta, sillä he työskentelevät usein harrastajien parissa, joiden motivaatio harrastusta kohtaan saattaa olla kovin kyseenalainen. Tähän vaikuttaa varmasti monta asiaa, mutta yksi tärkeä on se, että teatteri-ilmaisun ohjaajat työskentelevät usein esimerkiksi nuorten harrastajien kanssa, joilla on jo muutenkin vaikeaa oman itsensä ja kasvamisensa kanssa. Nuoret eivät tiedä keitä ovat ja miksi tulevat. Saattaa myös olla, että juuri tuona aikana teatterin tekemiseen on tietynlainen ehdoton palo. Teatteriryhmä voi olla ainoa paikka, missä nuori kokee hengittävänsä. Joillain vastaajista suurimmat ja hienoimmat kokemukset sijoittuvat nuoruusajan harrastajateatterin produktioihin, joissa oli tekemisen meininki. Seuraavana hieman haasteellisempi teatteriryhmä:

Minulla oli ryhmä 12–15 -vuotiaita nuoria ja ensi-ilta lähestyi. Jotkut tulivat aina myöhässä tai eivät saapuneet treeneihin, jolloin kohtauksia oli mahdoton harjoitella. He eivät myöskään opetelleet tekstiä kotona tai muistelleet aseointeja vaan suurin osa ajasta meni takeltemiseen ja muistelemiseen. Tämä ei tietenkään koskenut kaikkia ja siksi tuntuikin törkeältä niiden puolesta, jotka tulivat ajoissa ja osasivat kohtauksensa. Nuorten asenne minun ohjeisiini oli välillä todella tyrmäävä. (mies 33 vuotta, TIO.)

Yhteistyö ei toimi, kun tekninen ja taiteellinen henkilökunta ei pääse yhteisymmärrykseen. Tai saattaa olla, että esimerkiksi lavastaja jyrää taiteellisilla visioillaan valo- ja äänisuunnittelijan mielipiteet. Jo aikaisemmin mainitsin tilanteesta, jossa valo- ja äänisuunnittelijalle oli unohdettu kertoa kohtauksen siirtämisestä konkreettisesti toiseen paikkaan. Tällaisissa tilanteissa tekninen henkilökunta koki joutuvansa tekemään kohtuuttomia ylityötunteja ainoastaan sen takia, että kukaan ei ollut muistanut mainita asiasta. Konflikteja syntyy tilanteissa, joissa eri alojen osaajat eivät ymmärrä tai eivät halua ymmärtää toisiansa. Heidän taiteelliset visionsa eivät kohtaa ja työ suhteessa

yhteiseen päämäärään ei etene. Tällaisessa tilanteessa ei voida puhua enää minkäänlaisen yhteistyön toteutumisesta.

Ohjaaja seuraa harjoituksia yleensä katsomosta käsin, eikä välttämättä tiedä ollenkaan, kuinka kova vilske kulisseissa saattaa käydä. Eräs teatterin pukijana toimiva nainen kertoi vastauksessaan tilanteesta, jossa näyttämön takana tapahtui niin sanottu pikavaihto. Tilanteessa näyttelijä tulee näyttämöltä kulisseihin, jossa hänelle vaihdetaan toiset vaatteet, tukka kammataan erilalla ja kasvoihin tuputetaan valkoista puuteria ja samassa näyttelijä siirtyy takaisin näyttämölle. Pukija kertoi, että täydellinen pikavaihtoharjoitus saatiin aikaiseksi ensimmäisessä pääharjoituksessa eli vasta muutamaa päivää ennen ensi-iltaa. Tätä ennen ohjaaja oli säännöllisesti keskeyttänyt juuri kyseisessä kohdassa eikä kenellekään vaihtoa tekevästä henkilöstä ollut tarkkaa käsitystä siitä, kuinka kauan vaihtoon oli aikaa. Minkäänlaista tajua näytelmän rytmistä ei ehtinyt syntyä näyttelijöille eikä tekniikallekaan. Pukija piti muistoa ikävänä, sillä hänen mielestään ohjaajalla ei ollut tajua muun kuin oman työnsä päälle.

Yhteistyö ei toimi, jos työryhmät eivät kunnioita toistensa tekemistä. Myös käsitys siitä, miten töitä tehdään voi raastaa yhteistä työntekoa. Tässä esimerkki yhteistyön haasteellisuudesta ja siitä millaiseksi eräs vastaaja koki tilanteen, joka ei hänen mielestään ole yhteistyötä.

Se, kun vastaanäyttelijä tyrmää ehdotuksen sanomalla, että ”mutta kun mun roolianalyysin mukaan mun henkilö ei voi...” tämän jälkeen joudut muuttamaan omaa työtäsi tai riitauttamaan tilanteen. Näitä tilanteita tulee aina silloin tällöin. Roolianalyysi on minusta mitä suurinta humpuukia, mitä teatterissa vielä tänäkin päivänä raahataan mukana. Tehdään ennen harjoituksia päätöksiä siitä, millainen henkilö on ja millainen ei. Tämä sulkee valtavasti enemmän ovia kuin avaa. Harjoitukseen kannattaa tulla avoimin mielin ja olemaan altis vaikutteille – muille näyttelijöille ja ohjaajille. Myös jopa sille, että tutustuu omaan roolihenkilöönsä pala palalta, eikä määrittele sitä etukäteen ensi lukemalta.
(mies 34 vuotta, näyttelijä, laitosteatteri.)

Monissa vastauksissa mainitaan ohjaajan luoman turvallisen ilmapiirin puuttuminen. Näyttelijä ei koe oloansa turvalliseksi, jos ohjaaja jatkuvasti tyrmää näyttelijän ehdotukset. Eräs teatteri-ilmaisun ohjaaja kertoo tilanteesta, jossa hän oli ollut näyttelijänä ja harjoituskerta toisensa jälkeen istunut katsomossa ilman, että häntä oli tarvittu kertaakaan lavalla. Hän kuvailee ilmapiiriä pelokkaaksi ja arvelee, että lopputulos olisi ollut erilainen, jos ilmapiiri olisi ollut vapaampi. Vastaajan mielestä ohjaajalla ei ollut minkäänlaista tilannetajua. Erään toisen haastateltavan vastauksessa kerrotaan ohjaajasta, joka kommunikoi ainoastaan huutamalla ja olemalla ilkeä työryhmäänsä

joka kommunikoi ainoastaan huutamalla ja olemalla ilkeä työryhmäänsä kohtaan. Työilmapiiri oli ahdistunut ja yhteistyö kärsi hänen mukaansa diktaattorimaisesta ja kärsimättömästä ohjaajasta.

Yhteenvedona neljänteen kysymykseeni ”kerro esimerkki siitä, kun yhteistyö teatterissa ei toimi” totean tutkimustuloksena, että yhteistyön toimimista haittasivat vastausten perusteella kunnioituksen ja luottamuksen puute. Ja yhteistyötä ei synny tai se ei toimi kunnolla tilanteissa, joissa tavoitellaan vain omaa etua. Harrastajateatterin puolella ongelmia aiheuttivat epäselvät roolit teatterin eri tehtävissä; astuttiin ja sorkittiin toisen tontille. Lisäksi harrastajakentän yhteistyön toimimista estivät asenneongelmat. Tämä sama ongelma koettiin myös ammattilaisten keskuudessa. Ohjaajan harteille säilytettiin vastausten perusteella paljon syytä yhteistyön toimimattomuudesta. Ylipäätänsä yhteistyön onnistumista hankaloittivat erilaiset epäselvyydet asioista sekä huonot tai tulehtuneet ihmissuhteet.

4.5 Voiko yhteistyökykyä kehittää teatterissa? Ja jos voi, niin miten?

Tällä kysymyksellä halusin kartoittaa onko teatterintekijöillä parannusehdotuksia yhteistyön kehittämiseksi. Mielenkiintoista on nähdä, onko vastaajilla kenties yhteneväisiä parannusehdotuksia.

Työ- ja toimintaympäristö teatterissa vaativat vastausten perusteella hoitoa ja jatkuvaa huoltamista. Teatteri on paikka, joka mielletään yhteistyökykyiseksi ja omien kokemusten perusteella teatterikontekstissa sanotaan helpommin ääneen oma mielipide kuin jollain muulla alalla. ”Jokainen työympäristö vaatii huoltoa, ja vaikka teatterissa yleensä tehdään enemmän yhteistyötä kuin vaikka tilitoimistossa, on sielläkin tärkeää ottaa huomioon työ hyvinvointi ja muiden ihmisten kuunteleminen” (mies 22 vuotta, TIO). Kiinnostus ympärillä oleviin ihmisiin ja asioihin lisää yhteistyötä. Esimerkiksi teatterissa työskentelee usean eri ammattikunnan osaajia, joilla on usein vielä jokin erityisosaamisalue. Eräs laitosteatterissa työskentelevä nainen kertoo pitävänsä tarkoituksella hyvät välit teatterin eri työalojen työntekijöihin. Hän toivoo sitä kautta saavansa myös apuja omaan työhönsä. Hän ajattelee yhteistyön suhdetoimintana. Ja uuden oppiminen avartaa ajattelua ja lisää kunnioitusta toisen osaamista kohtaan.

Teatterissa parhaat tulokset koetaan saavan hedelmällisellä ja avoimella työskentelykentällä. Toisen työn kunnioittaminen ja luottamus ovat lähtökohtana hyvälle yhteistyölle. Teatteria pidettiin ylipäätänsä paikkana, jossa yhteistyötaitoa voi ainakin kehittää. Eräs kuitenkin vastasi näin: "Ajattelen mieluummin niin, että yhteistyötahtoa voi kehittää. Kyvyn kehittämistä en ole niinkään varma. Tahto yhteistyöhön ihmisten välillä löytyy avoimuudesta ja toiseen tutustumisesta." (mies 54 vuotta, pieni teatteriryhmä, harrastaja.)

Eräs miesnäyttelijä kertoo vastauksessaan hänen ja puvustajan yhteisestä housuprojektista, jossa näyttelijä antoi puvustajalle palautetta ja ehdotuksia housujen ominaisuuksien parantamisesta, ja niin näyttelijälle saatiin toimivat housut erityisvaatimuksin. Toinen vaihtoehto olisi voinut olla, että osapuolet eivät olisi kommunikoineet ja näyttelijä olisi ollut tyytymätön saamiinsa housuihin ja puvustaja ei olisi saanut onnistumisen tunnetta housujen tekemisestä. Esimerkkitapauksessa yhteistyö oli toiminut ja kannustanut molempia osapuolia tekemään parhaansa.

Ihmissuhde-teema, toimivatko kemiat vai eivät? Jokaisen yhteisön yhdessä toimimiseen vaikuttaa ihmisten keskinäiset suhteet. On helppoa toimia ihmisten kanssa, joihin luottaa, ja joiden työtä ja tekemistä arvostaa. Paras kaveri tai oma puoliso ei kaikissa tapauksissa ole se paras työpari, vaikka toisen tuntisikin todella hyvin.

Uskallan väittää, että teatterikontekstissa työskentelevät tuntevat toisensa paremmin kuin monessa muussa työssä. Ja on siitä etua, jos esimerkiksi ohjaaja ja puvustaja tai valomestari tuntee toisensa hyvin, ja tajuavat mitä toinen saattaisi visioda näytelmän suhteen. Näyttämöllä työskentelevienkin henkilöiden, kuten näyttelijöiden ja tanssijoiden etuna on, jos he tuntevat toisensa hyvin. Lopputulos on luultavimmin hedelmällisempää kuin tilanteessa, jossa henkilöt eivät tuntisi toisiaan tai eivät sietäisi toisiaan ollenkaan.

Eräs vastaajistani kirjoitti harjoitusten kireästä ilmapiiristä, jossa kukaan työryhmästä ei uskaltanut ehdottaa mitään. Luulen, että tässä tilanteessa ihmisten väliset kemiat eivät toimineet halutulla tavalla, eikä kukaan ottanut selvittelijän roolia ja yrittänyt tehdä asialle mitään, ja vaikka joku näin olisi toiminutkin, ei työryhmän jäsenissä välttämättä olisi ollut voimia vastaanottamaan muutosta. Sen lisäksi, että teatterissa tehdään roole-

ja, kantaa jokainen myös muita rooleja työpaikallaan. Työyhteisössä ei ole ainoastaan ammatin tai tehtävän mukaisia rooleja, vaan myös lukuisia toisenlaisia rooleja, esimerkiksi innostaja, käskyttäjä, kuuntelija, valittaja, vesittäjä, leikinlaskija ja älykkö.

Ryhmä tarjoaa jäsenilleen erilaisia rooleja. Osa rooleista voi edistää työyhteisön toimintaa, osa saattaa vaikeuttaa ja hidastaa työn sujuvuutta. Ryhmän jäsen voi myös omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, minkä roolin hän saa tai ottaa. (Kaivola 2003, 31.)

Kaikkien roolijakojen lisäksi olemme siis vielä esimerkiksi miehiä, naisia, äitejä ja tyttöriä. Kaikkien kantamiemme roolien kanssa pitäisi osata työskennellä esimerkiksi näyttelijänä olemalla avoin ja alttiina vaikutuksille. Kaivola (2003, 31–32) jakaa roolit karkeasti kolmeen kategoriaan. Ensimmäinen niistä on niin sanottu asiantuntija, joka on oman asiantuntijuutensa tai erityisosaamisensa ansioista noussut korkeaan asemaan tavallaan edes sinne haluamatta. Toista kategoriaa edustaa henkilö, jonka työtehtävää ei varsinaisesti ole määritelty, ja häntä kohtaan osoitetaan toisistaan eriäviä odotuksia. Kolmatta kategoriaa edustaa henkilö, jolta löytyy osaamista monelta alueelta. ”Häneltä voidaan odottaa samanaikaisesti esimerkiksi tutkimustyön, kouluttajan ja asiakastyön tekoa”, Kaivola (2003, 32) kirjoittaa. Ensimmäisen kategorian edustajia olen tavannut teatterissa useita. Heillä on jokin erityistaito, kuten tanssitaito tai jonkin instrumentin hallinta. Luvussa 3.2.1 mainitsen tanssijasta, joka joutui tanssijantyön lisäksi tekemään pienen puherooliin ilman minkäänlaista näyttelijänkokemusta. Muita vastaavia kokemuksia ovat olleet muusikot, jotka kyllä osaavat soittaa ja esiintyä artistina, mutta muutaman repliikin takia ilmaisu kangistuu.

Kaivolon toista kategoriaa edustavat mielestäni henkilöt, jotka ammattiteatterissa kulkevat nimellä avustaja tai vanhemmalla nimellä iltanäyttelijä. Eli henkilöt, jotka palkataan esimerkiksi johonkin näytelmään mukaan, mutta jotka päivätyönään tekevät jotain aivan muuta työtä. Heillä ei luultavasti ole ainuttakaan repliikkiä ja he esiintyvät näytelmän joukkokohtauksissa. Heitä kohtaan – itsekkin sellaisena toiminut – on ristiriitaisia ajatuksia. Työryhmässä toiset eivät odota avustajilta mitään taitoa tai osaamista ja toiset taas odottavat heiltä liikaa. Kolmas kategoria on henkilöt, joilla on luultavasti liikaa töitä. He saattavat samaan aikaan harjoitella näytelmää, kouluttaa jotain muuta yhteisöä, ja sitten häneltä odotetaan, että hän vielä soittaisi näytelmässä jotain instrumenttia ja suunnittelisi teatterin pikkujouluja samalla kun käsikirjoittaa esitystä harrastajateatteriin. Tämä viimeisin kuvaus alkaa muistuttaa jo teatteri-ilmaisun ohjaajan

ammattikuvaa. Harmillista tässä kuvauksesta mielestäni on, ettei henkilö ehdi keskittymään asioihin tarpeeksi, kun koko ajan on mentävä eteenpäin.

Hyvä ohjaaja- teema: mikä tekee ohjaajasta hyvän ohjaajan? Ajattelen, että hyvä ohjaaja kuuntelee, auttaa ja ottaa huomioon. Oman kokemukseni mukaan ohjaajan on tärkeätä muistaa antaa positiivista palautetta ja kiittää työryhmäänsä, ja huomioida nekin henkilöt, jotka ovat olleet tekemässä pienen asian produktion edistymisen kannalta. Mikään yli-ihminen ei ohjaajan mielestäni tarvitse olla, vaan uskon sen riittävän, että hän on läsnä, ja että häneen voi luottaa.

Vastaajani sysäsivät ohjaajan harteille huomattavan vastuun yhteistyön toimimisesta. Ohjaaja koetaan henkilöksi, joka voi vaikuttaa siihen, kuinka hedelmällistä yhteistyö on. Ohjaajan oma toiminta voi myös pilata orastavan yhteistyökentän esimerkiksi jättämällä huomiotta pienemmissä rooleissa olevat henkilöt tai olla kokonaan antamatta palautetta, teki näyttelijä lavalla mitä ehdotuksia tahansa. Muutamissa vastauksissa toivottiin ohjaajalta kuuntelukykyä. Kaivola (2003, 30) kirjoittaa johtajista, jota teatterikontekstissa vertaan ohjaajaan rooliin. Hänen mukaansa ”johtajan tulisi kyetä tunnistamaan erilaisuus” ja osata lähestyä ja lukea alaistaan hänen tarvitsemallaan tavalla.

Vastausten perusteella ohjaajan tehtäviin kuuluu itse ohjaamisen lisäksi myös pelisääntöjen julki tuominen sekä ryhmäyttäminen. Tämä jälkimmäinen tarkoittaa yhteisen ajan järjestämistä, yhdessä tekemistä ja olemista, ja esimerkiksi jotain muuta kuin teatterin tekemistä yhdessä. Ryhmäyttämiseen muutamat vastaajat vinkkasivat käyttävänsä soveltavan teatterin keinoja erinäköisin ryhmäyttämisleikein. Henkilökohtaisen palautteen saaminen koettiin yhteistyötä parantavaksi asiaksi, jolloin voi tuntea itsensä tärkeäksi osaksi ryhmää. Ja yhteistyötä kehittävänä tärkeänä asiana mainittiin kiittäminen, mikä koettiin niin usein jäävän sanomatta.

Yhteisöstä riippuen voi ohjaajalla olla mahdollisuus valita oma työryhmänsä, jonka kanssa työstää näytelmää. Ohjaajalla saattaa olla luottopuvustaja tai muusikko, joita hän käyttää produktioissaan. Ohjaajalla voi myös olla tapana suosia tiettyjä näyttelijöitä. Luultavimmin tällöin heidän välilleen on syntynyt luottamus- ja arvostussuhde. Olen kuullut keskustelua siitä, kuinka suomalaisissa elokuvissa ja sarjoissa on paljon samoja tekijöitä. Luultavimmin ohjaajan ja muun työryhmän kesken on syntynyt luottamus

toisen työtä kohtaan, ja hölmöähän se olisi jos esimerkiksi ohjaaja Markku Pölönen (synt. 16. syyskuuta 1957) ei vuosien varrella tehtyjen elokuvien työryhmän jäseniä käyttäisi tänä päivänä tekemässään Karjalan kunnalla – televisiosarjassa. Laitosteatterissa ohjaajan on käytettävä näyttelijöitä, joita talossa on, ja mahdollisesti ottaa mukaan joku teatterin ulkopuolinen näyttelijä. Harrastajapuolella ohjaajalla voi olla hankalia tilanteita, kun harrastaja harrastaa ja ohjaajalla ei välttämättä ole valinnanvaraa näyttelijöiden suhteen, vaan on otettava mitä tarjolla on. Pieni teatteriryhmä toimii luultavimmin tiiviillä kokoonpanolla, ja saattavat olla olemassa ainoastaan sen takia, että työryhmän kemiat toimivat.

Henkilökohtaisesti olen pitänyt ohjaajista, jotka ovat kannustaneet ja luottaneet tekemiseeni. Kerran omalle kohdalleni on sattunut ohjaaja, jonka ohjaaminen minua kohtaan oli julkista solvaamista. Hänen metodinsa, jos niin voisi sanoa, oli huutaminen ja negatiivisen palautteen antaminen. Hänen tapoihinsa ei kuulunut positiivisen palautteen antaminen, koska siihen ei hänen mukaansa ollut aikaa. Hän myös kommentoi toimintaani lavalla äänekkäästi kohtauksien aikana. Minkäänlaista henkilöohjaamista en häneltä koskaan saanut. Kyseisen ohjaajan metodiin näyttelijävalinnoissa kuului, että hän valitsi näyttelijät, jotka rakensivat näyttämötoiminnan keskenänsä, eikä heitä käytännössä ohjattu lainkaan. Siinä mielessä olin ohjaajalta huono valinta, koska olisin kaivannut ohjaajaa ja positiivista palautetta. Itse koen, että positiivinen palaute ei voi pahentaa tilannetta, sen sijaan negatiivisen palautteen antaminen ja suoranainen solvaaminen voivat lukita vastaanottajan ilmaisun eikä vuorovaikutusta synny tekijöiden välille. Parhaalta tuntuisi, jos ohjaaja luottaisi tekemiseeni ja itselläni olisi tunne, että saan kokeilla, hakea ja epäonnistua ennen kuin löydän oikean linjan roolilleni.

Miten teatterin yhteistyötä voisi kehittää? – kysymyksestä löytyi eriäviä mielipiteitä laitteatterissa työskentelevien, harrastajateatterilaisen ja freelancerin kesken. Produkti- on eri työskentelyaloista ja rajojen ylittämistä eli ”tonttien rajoista” puhuttiin paljon. Harrastajateatterissa toimiva henkilö ehdotti asioiden tarkempaa määrittelyä ja sitä, että jokainen tietäisi, mitkä asiat kuuluisivat hänelle ja mitkä taas eivät. Toisen tontille ei ole asiaa. Freelancerina työskentelevän vastauksessa toivottiin taas tehtävien tarkempaa määrittelyä, koska he työskentelevät monien erilaisten ihmisten kanssa, joiden ymmärrys teatterista ja sen tekemisestä vaihtelee suuresti, kuten eräs vastaajistani kirjoittaa: ”Freelancerin tärkein työkalu: mitä ja millä hinnalla. Taito määrittää oma

kenttensä sekä työtuntien määrä. Yhteistyö kehittyi tasavertaisessa suhteessa, ja tasavertainen suhde alkaa yhteisymmärryksestä. Sinun tontti, minun tontti.” (nainen 28 vuotta, freelancer.)

Laitosteatteerimaailmassa on syväälle juurtuneet tavat toimia ja tehdä asioita, koska samalla toimintamallilla on toimittu jo vuosikymmeniä. Laitosteatteerissa työskentelevät henkilöt toivoivat muutosta rajoittuneeseen toimintamalliinsa. Vastauksissa toivottiin rutiinien rikkomista ja avoimuutta. Toivottiin keskustelua ja ajattelun muuttamista siihen suuntaan, kuinka omalla tekemisellä voisi auttaa toisen työalan osaajaa. Valmiutta astua toisen osaajan tontille, ja ylittää oman ammatin raja. Vastausten perusteella voisi sanoa, että laitosteatteerissa haluttaisiin rikkoa rajoja ja astua kunnioittaen toisen tontille, kun taas harrastajateatterissa haluttaisiin tarkentaa ja korottaa raja-aitoja, niin että jokainen ymmärtäisi oman tonttinsa. Freelancerin työ itsessään on jo haastavaa, koska he työskentelevät erilaisissa työympäristöissä, jolloin voi olla helpointa tehdä selväksi jokaisen oma tontti, etteivät osapuolet puuttuisi väärällä tapaa toisen asioihin.

Soveltavan teatterin yksi päämäärästä voi olla esimerkiksi yhteistyön kehittäminen. Soveltavan teatterin tekijät, eli tekijät, jotka tekevät esimerkiksi teatteria ihmisten kanssa, joilla ei välttämättä ole entuudestaan mitään kontaktia teatteriin. Ja produktio tehdään heidän omiin tiloihinsa eli esimerkiksi päiväkotiin tai palvelutaloon. Soveltavan teatterin tarkoitus voi esimerkiksi olla yhteistyön kehittäminen yhteisössä. Päämäärä toiminnassa ei välttämättä ole esityksen valmistuminen ja sen esittäminen, vaan matka sinne eli prosessi itsessään. Teatteria peräänkuulutettiin muuttumaan ja pysymään ajan mukana. Pienet teatteriryhmät pystyvät vastaamaan helpommin kysyntään ja räätälöimään sopivia paketteja ja tekemään yhteistyötä monien tahojen kanssa. Etenkin laitosteatteereilta toivottiin enemmän yhteistyötä ja levittäytymistä teatterirakennuksen ulkopuolelle ja tekemään yhteistyötä muiden alojen kanssa.

Haastateltavien vastauksista voidaan päätellä, että teatterin perusongelma tuntuu olevan organisoimisen ja tiedottamisen puute. Organisoimista koettiin puutteelliseksi ja aikaa ei tunnu riittävän kuin juuri ja juuri produktion valmistamiseen. Lähes kaikki mainitsivat siitä, että on tärkeää viettää aikaa työryhmän kanssa. Ajan järjestäminen vaatisi kuitenkin ennakkosuunnittelua ja resursseja jo järjestävänkin tahon puolesta. Henkilökunnan kouluttamisesta mainitsi eräskin laitosteatteerissa työskentelevä henkilö. Keskuste-

lun tulisi olla avointa ja päämäärätietoista. Keskustelua saattoi estää tulehtuneet ihmissuhteet, kuten seuraavassa vastauksessa todetaankin: ”Työryhmässä tulehtuneet välit saattavat estää yhteistyötä. Riidat ja erimielisyydet pitäisi saada kitkettyä pois työympäristöstä ennen kuin hedelmällinen yhteistyö voi onnistua.” (nainen 30 vuotta, freelancer.)

Yhteenvetona viidennestä kysymyksestäni ”voiko yhteistyökykyä kehittää teatterissa, ja jos voi, niin miten” totean tutkimustuloksena, että kehittääkseen teatterin sisäistä yhteistyökykyä on vastaajien mukaan pidettävä huoli teatterin jokaisesta osapuolesta. Ja suurin vastuu on vastaajien mukaan ohjaajalla. Teatterin toimimista helpottavat hyvät ihmissuhteet. Ja yhteistyön kehittämiseksi on ohjaajan osattava kertoa, missä prosessin vaiheessa milloinkin mennään, kuten seuraavasta lainauksesta käy ilmi: ”Mitä paremmin ohjaaja pystyy purkamaan prosessinsa vaiheita työryhmälle, sitä paremmin ryhmä toimii” (mies 31 vuotta, pieni teatteriryhmä). Lopetan tämän luvun erään teatteri-ilmaisun ohjaajan ajatuksiin.

Kuitenkin tulee ottaa huomioon, että epäkohdista huolimatta todella harvoin olen kuullut tapauksista, jolloin yhteistyön puute tai vajavaisuus olisi johtanut varsinaiseen katastrofiin. Tämä kertoo siitä, että vaikka yhteistyö ei saumattomasti toimisikaan, se kuitenkin aina toimii. Jokainen, joka joskus teatterialalle on lähtenyt varmasti ymmärtää sen, että kyseessä on ihmisläheinen työskentely, ja ilman yhteistyötä on mahdotonta tuottaa tulosta. (nainen 24 vuotta, TIO)

5 Pohdintaa lopuksi

Tiedostin kiinnostumiseni ihmisten väliseen yhteistyölliseen toimintaan aikana, jolloin työskentelin tehtaassa. Ympärilläni oli ihmisiä, joista vain muutama oli kiinnostunut jollain tapaa kulttuurista. Suurimmalle osalle suurinta kulttuuria edustivat 7-päivää – lehti ja paikallinen jääkiekkjoukkue. Tämän tutkimuksen aihe ei kuitenkaan millään tapaa liity tehtaassa olevaan yhteistyöhön tai sen tutkimiseen, mutta tuona aikana kiinnostukseni heräsi aihetta kohtaan huomattessani ihmisten reagoivan hyvin eri tavoin yhdessä tekemiseen ja kommunikaatioon. Lisäksi minua häiritsee kuvitelma, että teatterissa kaikki työskentelisivät intensiivisesti yhteistä päämäärää kohti ja esitykset syntyisivät sulassa yhteisymmärryksessä.

Teatterin parissa toimivat henkilöt kuuluvat jollain tavoin samaa ajattelevien ryhmään, mikä on positiivinen asia yhteistyön toimimisen kannalta. Tällä tarkoitan sitä, että teatterin parissa toimivat, ammatista tai kiinnostuksen kohteesta riippumatta, ovat tekemisissä suoraan tai välillisesti taiteen kanssa. Konflikteja kuitenkin syntyy, mikä usein johtuu epäselvyydestä, ja siitä, etteivät osapuolet tiedä mitä kohti pyrkiä.

Tätä tutkimusta tehdessäni koin hankalaksi lähdekirjallisuuden löytämisen. Tuntuu, että kirjoitettua sanaa yhteistyöstä ja sen toimimisesta nimenomaan teatterissa oli lähes mahdotonta löytää. Yleisesti työpaikan yhteistyöstä löysin kyllä materiaalia, mutta suurimmalta osin koin sen turhaksi tämän tutkimuksen kannalta.

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli koota näkemyksiä teatterin sisäisestä yhteistyöstä ja sen toimimisesta erilaisista näkökulmista. Luvussa 3.2 toin omia näkemyksiäni teatterin yhteistyöstä kahdesta eri näkökulmasta. Varsinaisessa tutkimusosuudessa toin esiin eri ammattikuntiin kuuluvia henkilöitä, sekä teatterin harrastajien mielipiteitä yhteistyön toimimisesta. Aineistolähtöisen tutkimukseni pohjana olivat haastattelut, minkä koin toimivana tapana päästä lähelle ihmistä ja aitoa mielipidettä; mahdollisuus sanoa, miltä oikeasti tuntuu.

Haastateltavien vastauksista nousi periaatteessa kysymyksestä riippumatta hyvinkin samat aiheet. Loppupäätelmänä voisin sanoa, että hyvä ohjaaja, tiedonkulkemattomuus, kiire ja kommunikoinnin puute olivat teemat, jotka nousivat vastauksista yleisesti useimmin esille. Aikaa ja palaverreja pitäisi olla enemmän. Kaikilla pitäisi olla mahdollisuus osallistua produktion valmistamiseen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, ja näin mahdollisuus tuoda oma mielipide esiin ja pystyä vaikuttamaan. Huomionarvoista oli se, että vastaajat haluavat työskennellä ja toimia hyvän ja kuuntelevan ohjaajan kanssa. Esitänkin kysymyksen, mistä hyvä ohjaaja?

Yllättävää oli huomata se, kuinka suuren vastuun tekijät antoivat ohjaajan harteille. En tiedä olisiko vastauksissa ilmennyt jotain eriävää, jos vastaajissa olisi ollut useampia pelkästään teatteriohjaajan työtä tekeviä. Nyt vastaajissa oli kyllä ohjaajan työtä tekeviä, mutta he tekivät muutakin kuin vain ohjasivat, ja ehkä tämän takia osasivat katsella asioita monelta kantilta. Omalta kohdalta ajatellessani asiaa ohjaajan näkökulmasta

näen itseni kuitenkin yhteisöllisempänä ohjaajana, joka jakaa vastuuta ja kommunikoi eri osapuolten kanssa.

Pääväittämäni kysyy, onko teatteri yhteistyön pyhättö? Vastaan: ei välttämättä ja harvemmin, mutta me kaikki voimme vaikuttaa sen ilmapiiriin.

Lähteet

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Goleman, Daniel 1999. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.

Haastattelut

Järvi, Antti & Laitio, Tommi 2010. Saa koskea, 10 konstia väkevämpään kulttuuriin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Korhonen, Satu-Mari 2009. Rovaniemen teatteri luotsasi tulevaisuuden työtavat [verkkodokumentti]. Helsinki: Teatterikorkeakoulun tiedotuslehti, Teatterikorkeakoulu. Saatavuus <<http://www2.teak.fi/teak109/8.html>> (luettu 15.12.2010)

Omat päiväkirjamerkinnot vuosi 2006

Sivistyssanakirja. Yhteistyö. Saatavuus <<http://sivistyssanakirja.com/yhteistyö>> (luettu 30.10.2010)

Wikipedia. Kaupunginteatteri. Saatavuus <<http://fi.wikipedia.org/wiki/Kaupunginteatteri>> (luettu 2.11.2010)

Kirje haastateltavalle

Hei!

Saanko haastatella sinua lopputyötäni varten? Tutkin ihmisten välistä yhteistyötä teatterissa. Haastatteluun vastattaisiin anonymisti ja se toimisi minulle sitten tutkimusaineistona.

Jos se sopii, niin laita minulle s-postiosoitteesi. Laitan kysymykset tulemaan tässä lähitulevaisuudessa.

ystävällisin terveisin

Kaisa Väntsi

Haastattelukysymykset

Hei!

Teen kirjallista lopputyötä Helsingin Ammattikorkeakoulu Metropolian esittävän taiteen linjalle.

Tutkin yhteistyötä ja sen toimivuutta teatterikontekstissa. Tutkimukseni työnimi ja mahdollinen lopullinen nimi on Teatteri, yhteistyön pyhättö? Yhteistyökriittistä tarkastelua teatterin kontekstissa. Haastattelut tulevat olemaan tutkimusmateriaaliani.

Voit palauttaa vastauksesi liitteenä (doc) tai vaihtoehtoisesti vastata niihin viestikentässä. Laita vastauksen eteen kysymyksen numero. Vastaukset käsitellään anonyymisti ja tekstissä mahdollisesti ilmeneviä nimiä ei julkisteta tutkimuksessa.

Palautus: 12.10.2010

Kysymyksiä tutkimusta varten:

Sukupuoli:

Ikä:

Toimintakenttä:

(laitosteatteri, pieni teatteriryhmä, freelancer, TIO(valitse itsellesi sopivin ryhmä) :

Ammatti/ tehtävä toimintakentällä:

1.Mitä yhteistyö teatterissa mielestäsi on?

2.Mitä se ei ole?

3.Muisto hyvästä yhteistyöstä teatterissa.

4.Kerro esimerkki siitä, kun yhteistyö teatterissa ei toimi.

5.Voiko yhteistyökykyä kehittää teatterissa? Ja jos voi, niin miten?

Kiitos vastauksistasi

-Kaisa Väntsi