



TUOTTAJAN TYÖHYVINVOINTI PIENTEATTERISSA

Tampereen ammattikorkeakoulu
Viestinnän koulutusohjelman opinnäytetyö
Viestintä
Maaliskuu 2011
Annukka Numminen

Opinnäytetyön tiivistelmä

Annukka Numminen

Tuottajan työhyvinvointi pienteatterissa

Maaliskuu 2011

36 sivua

Tampereen Ammattikorkeakoulu

Viestinnän koulutusohjelma

Mediatuotanto

Lopputyön muoto: Kirjallinen

Lopputyön ohjaaja: Carolina Pajula

Opinnäytetyöni kartoittaa pienteattereissa toimivien tuottajien työhyvinvoinnin tilaa. Työssäni käsitellään työhyvinvointia myös yleisenä käsitteenä. Työni pohtii teatterituottajan työhyvinvoinnin ongelmia ja ratkaisuja niihin.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostuu pienteattereiden tuotannolliselle henkilökunnalle teetetystä verkkokyselystä ja sen tuloksista. Suomessa ryhmälähtöisiä pienteattereita toimii yhteensä 66. Kysely lähetettiin yhteensä 52 pienteatterille.

Kyselyllä selvitettiin, mikä pienteattereiden tuottajien työhyvinvoinnin tila on tänä päivänä, mihin ollaan tyytyväisiä ja missä koetaan parantamisen varaa. Kyselyn perusteella tuottajat ovat tyytyväisiä työn monipuolisuuteen, mutta työaika on usein riittämätön. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa vielä kovin tutkimatonta teatterituottajien työhyvinvoinnin aluetta.

Avainsanat: Pienteatteri, työhyvinvointi, teatterituottaja, kyselytutkimus

Thesis summary

Annukka Numminen

Producer's occupational well-being in small sized theatres

Mars 2011

36 pages

TAMK University of applied sciences

Media Programme

Area of specialization: Media Production

Type of final project: Written

Thesis Supervisor: Carolina Pajula

This thesis examines the status of the occupational well-being of the producers operating in small sized theatres. The thesis examines occupational well-being as a general concept as its problems and solutions in relation to a theatre producer.

The research material of this thesis comprises questionnaire aimed at production personnel in small sized theatres and results relating thereto. There are 66 group based small sized theatres in total in Finland. The questionnaire was sent to 52 small sized theatres.

The aim of the questionnaire was to discover the current well-being status of the producers in small sized theatres, i.e. the satisfying and non-satisfying factors of the work community. The results of the questionnaire indicate the producers being satisfied with diversity of the work however they find the working hours to some extent insufficient. The overall purpose of the thesis is to examine the currently unexplored field of producers' occupational well-being.

Keywords: Small sized theatre, occupational well-being, theatre producer, questionnaire

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Toimintaympäristön kuvaus.....	2
2.1	Pienteattereiden historia.....	2
2.2	Pienteattereiden rahoitus.....	2
2.3	Henkilökunta pienteatterissa.....	3
3	Taustaa työhyvinvoinnista.....	8
3.1	Toimiva organisaatio on kaiken perusta.....	4
3.2	Mistä koostuu hyvä työilmapiiri.....	5
3.3	Fyysisten työolojen merkitys työhyvinvointiin.....	6
3.4	Työn epävarmuus ja sen vaikutukset työhyvinvointiin.....	6
3.5	Mitä on työhyvinvointi?.....	7
3.6	Mitä on työstressi?.....	8
3.7	Työstressin oireita.....	8
3.8	Mitä on työuupumus?.....	9
3.8.1	Työtä riippumaton tai tilapäinen uupumus.....	9
3.9	Mitä diagnoosin jälkeen?.....	10
4	Tutkimuksen toteutus.....	12
4.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	12
4.2	Tutkimuksen rajaukset.....	12
4.3	Kysely teatterituottajien työhyvinvoinnista.....	12
4.4	Kyselyn tulokset.....	13
4.4.1	Vastanneiden taustatiedot.....	13
4.4.2	Työtehtäviin liittyvät vastaukset	15
4.4.3	Työyhteisöön liittyvät vastaukset.....	16

4.4.4	Työympäristöön liittyvät vastaukset.....	20
4.4.5	Avoimet vastaukset.....	23
5.	Tulosten johtopäätökset.....	25
5.1	Työaika ja palkkaus.....	25
5.2	Esimiehen tuki ja palaute.....	27
5.3	Työn henkinen rasitus.....	30
6.	Loppupäätelmät.....	34
	Lähteet.....	36
	Liitteet.....	37

Kuvat

Kuva 1	Sukupuoli
Kuva 2	Ikäjakauma
Kuva 3	Tuotannollisen henkilökunnan määrä
Kuva 4	Organisaation koko
Kuva 5	Tehtävänimike
Kuva 6	Palkan määrä vastaa työn vaativuutta?
Kuva 7	Työaika riittää tehtävien tekoon?
Kuva 8	Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni suunnitteluun?
Kuva 9	Olen tyytyväinen työaikoihini?
Kuva 10	Olen saanut koulutusta ja perehdytystä työtehtäviini?
Kuva 11	Saan apua ja tukea esimieheltäni?
Kuva 12	Saan palautetta esimieheltäni?
Kuva 13	Olen tyytyväinen työni määrään?
Kuva 14	Olen tyytyväinen työni vaativuuteen?
Kuva 15	Koen työni fyysisesti?
Kuva 16	Koen työni henkisesti?
Kuva 17	Työtilani ergonomia on?
Kuva 18	Työvälineeni ovat?
Kuva 19	Työpaikan ihmissuhteet ovat?
Kuva 20	Olen kokenut työpaikallani henkistä väkivaltaa?
Kuva 21	Työhyvinvoinnin portaat

1 Johdanto

Kiinnostukseni teatteria kohtaan syntyi jo aloittaessani näytelmäharrastuksen teini-iässä. Harrastuksen ja opiskelujen kautta olen kehittänyt itseäni myös teatterituottajana. Olen itse myös työskennellyt harrastajateatterissa ja ammattiteatterissa tuottajana.

Aiheeni lähti aluksi kehittymään henkilöstöjohtamisesta kulttuurialalla. Useiden keskustelujen jälkeen kiinnostukseni tuntui kiteytyvän juuri työhyvinvointiin ja erityisesti mikä merkitys johtamisella on siihen. Opinnäytetyöni aihe tiivistyi pitkän pohdinnan jälkeen käsittelemään teatterituottajan työhyvinvointia pienteattereissa. Oman kokemukseni kautta teatterialalla on tietynlaisia epäkohtia työhyvinvoinnissa ja siksi haluan opinnäytetyölläni selvittää, kokevatko alan ammattilaiset samoja epäkohtia sekä toisaalta, mitä työhyvinvoinnin kannalta hyviä asioita teatterituottajan työssä koetaan olevan.

Miksi tutkimukseni on kohdistettu pienteattereiden tuottajille? Pienteattereiden ja vapaiden ryhmien ala on nuori ja kasvava tällä hetkellä. Koen myös, että pienteattereiden tuottajan työ eroaa melko paljon laitosteattereiden tuottajista. Näen mielenkiintoisempana tutkimuksen kohteena sekä alalle yleisesti merkittävämpänä selvittää, miten pienteattereiden tuottajat kokevat voivansa työssään.

Opinnäytetyöni tulee koostumaan neljästä osa-alueesta. Aluksi kerron, mitä pienteattereilla tarkoitetaan ja millainen historia niillä on. Seuraavaksi käsitelen työhyvinvointia yleisellä tasolla mm. mistä se koostuu. Työni tärkein osuus on työhyvinvointikysely. Lopuksi teen johtopäätöksiä ja parannusehdotuksia vastauksien perusteella.

2 Toimintaympäristön kuvaus

Tässä kappaleessa kerron tarkemmin mitä tarkoittaa pienteatteri. Lisäksi kartoitan mistä sen rahoitus koostuu ja millaista toiminta teatterin kokonaiskentällä on.

2.1. Pienteattereiden historiaa

Pienteatterit syntyivät 1970 –luvulla teatteritaiteilijoiden halusta perustaa taiteelliseen työhön keskittyviä yhteisöjä. Pienteattereilla tarkoitetaan ammattilaisryhmiä, jotka ovat jäseniensä perustamia eivätkä ole laitosteattereita. Pienteattereihin kuuluu sekä teatteri- ja orkesterilain* piiriin kuuluvia, että siihen kuulumattomia teattereita. Laki myöntää teattereille valtionosuusrahoitusta (VOS). Osa pienteattereista saa harkinnanvaraista valtiontukea. Pienteattereiden kattojärjestö Teatterikeskus ry perustettiin vuonna 1971. Järjestö on perustettu vahvistamaan pienteattereiden asemaa Suomen teatterikentällä. Teatterikeskuksella on 30 jäsentä, joista kuusi kuuluu Teatteri- ja orkesterilain piiriin. Lain piiriin kuuluu yhteensä 13 ryhmää tai pienteatteria. Lain piiriin kuulumattomia pienteattereita on 53 kpl. (Teatterikeskuksen www-sivut 16.7.2010)

2.2. Pienteattereiden rahoitus

Pienteattereiden rahoitus koostuu valtion avustuksesta, kaupunkien tai kuntien myöntämästä toiminta-avustuksesta, säätiöiden myöntämistä apurahoista ja omasta rahoituksesta esim. lipputuloista. Pienteattereissa omien lipputulojen osuus rahoituksesta on yleensä muita teattereita suurempi, koska valtion avustusta ei saada tai saadaan pieni määrä. Teatteriin tiedotuskeskuksen tutkimuksen mukaan vuonna 2009 lain piiriin kuuluvilla pienteattereilla kunnanavustuksen osuus oli 20 %, valtionavustuksen osuus 32 % ja omien tulojen osuus 48 %. Lain piiriin kuulumattomien pienteattereiden omien tulojen osuus vaihteli 7:stä 93 prosenttiin. Omien tulojen osuus nousi vuodesta 2008 pienteattereilla 4,5 % (Teatterin tiedotuskeskus, teatteritilastot 2009). Teattereiden menoista suurin osa (58 - 64 %)

* Teatteri –ja orkesterilaki, Lain piiriin hyväksytyt teatterit saavat vuosittain valtion rahoitusta toiminnalleen.

koostuu henkilömenoista. Teattereiden menojen vertailtavuus on hankalaa mm. arvonlisävelvollisuuden ja kiinteistöjen vuokrauksien vuoksi. Teatterit saattavat saada kaupungin avustusta mm. olemalla vuokralla kaupungin kiinteistössä ilman rahallista vastiketta. Vaikka henkilöstömenot ovat suurin osa kustannuksista pienteattereissa, palkattoman työn osuus on huimat 60 %.

2.3. Henkilökunta pienteattereissa

Teatteri- ja orkesterilain piiriin kuuluvissa pienteattereissa vakituisia henkilötyövuosia* vuonna 2009 oli 132 ja tilapäisiä henkilötyövuosia 115. Lain piiriin kuulumattomista teattereista 16 on pystynyt ilmoittamaan henkilötyövuotensa. Lain piiriin kuulumattomissa teatterissa vakituisten henkilötyövuosien määrä on 46 ja tilapäisten 76. Pienteattereilla tilapäisten työntekijöiden osuus oli teatterikentän suurin. Tämä selittyy sillä, että rahoitus on usein produktiokohtaista, joten henkilökuntaa ei ole mahdollista palkata vakituiseen työsuhteeseen. Lain piiriin kuuluvissa pienteattereissa hallinnollisesta henkilökunnasta 41 henkilötyövuotta oli vakituisia, kun taas tilapäisiä henkilötyövuosia oli 13. Tekniikan ja taiteellisen työn osalta tilanne oli toinen. Molemmissa vakituisia henkilötyövuosia oli huomattavasti vähemmän, kuin tilapäisiä. Mielestäni tämä kertoo siitä, että pienteattereissa on ymmärretty hallinnon merkitys teatterin tulevaisuuden ja toiminnan jatkuvuuden kannalta. (Teatterin tiedotuskeskus www-sivut 21.7.2010)

* Henkilötyövuosi = Yhden henkilön säännöllinen vuosityöaika. Yrityksen (yhteisön) henkilötyövuosien määrä = kaikki palkalliset työtunnit - ylityötunnit jaettuna yrityksen (yhteisön) keskimääräisellä säännöllisellä vuosityöajalla. (Tilastokeskuksen www-sivut 21.7.2010)

3 Taustaa työhyvinvoinnista

Tässä kappaleessa kerron työhyvinvoinnista yleisesti sekä avaan mitä tarkoittaa työstressi ja työuupumus. Kerron mistä hyvät työolot koostuvat ja mitkä ovat keskeisimmät uhat työhyvinvoinnille.

3.1 Toimiva organisaatio on kaiken perusta

Toimiva organisaatio on perusta henkilöstön työhyvinvoinnille. Organisaatiota voidaan pitää hyvin toimivana, kun se on menestyvä, tekee hyvää tulosta, on kilpailukykyinen ja henkilöstö voi hyvin. Organisaation taloudellista menestystä on toki helpompi tutkia, kuin henkilöstön hyvinvointia. Voidaanko kuitenkin olettaa, että hyvää tulosta tekevässä organisaatiossa voitaisiin lähtökohtaisesti hyvin?

Erilaiset tutkimukset ovat listanneet toimivan organisaation edellytyksiä. Otan nyt niistä esille mielestäni tärkeimpiä.

- 1) Yhteiset arvot ja visio. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on tiedossa samat arvot ja yhteinen visio, joka ohjaa kaikkea heidän tekemistään.
- 2) Toimiva strategia, joka kuvaa päämäärää. Hyvin toimiva strategia ei voi olla tehty vain ylintä johtoa ajatellen, vaan sen on kosketettava jokaisen työntekijän työtä.
- 3) Johtamiskäytäntö, jossa yhdistyy asioiden ja ihmisten johtaminen. Johtajilla on usein luonnostaa kyky tai painotus jompaan kumpaan johtamiseen. Voidaanko näitä kuitenkin jakaa konkreettisesti, koska asioiden johtaminen heijastuu aina ihmisten johtamiseen ja toisinpäin? Asioiden johtamisessa korostuvat tavoitteiden varmistaminen, suunnitelmien tekeminen sekä toimiva palautejärjestelmä. Ihmisten johtamisessa puolestaan korostuu hyvät suhteet, luottamus, esimiestuki ja esimiehen huolenpito työntekijöistä.
- 4) Organisaation rakenne. On erityisen tärkeää, että työyhteisön rakenne on kaikille selvä. Työntekijälle tulee olla selvää omat työtehtävät ja niiden vaikutus muiden

työntekijöiden työhön. Vastaavasti on tiedostettava muiden työntekijöiden työn vaikutus omaan työhön.

- 5) Työilmapiiri on ehkä keskeisin toimivan organisaation edellytys. Työilmapiiriä käsitellään seuraavassa kappaleessa tarkemmin. (Ref. Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 131-139)

3.2 Mistä koostuu hyvä työilmapiiri?

Usein työilmapiiri koetaan hyväksi, kun työntekijällä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä sekä johtaminen ja palautejärjestelmä ovat hyviä. Hyvä työilmapiiri on kuitenkin monen asian summa. Tutkijat Burke ja Litwin (Ref. Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 123-131) ovat listanneet asioita, jotka vaikuttavat olennaisesti työilmapiiriin. Seuraavaksi esittelen niistä mielestäni tärkeimpiä.

- 1) Ulkoinen ympäristö, kuten markkinatilanne, taloudelliset suhdanteet tai lainsäädännön muutokset.
- 2) Johtajuus ja johtamiskäytännöt eli millainen vuorovaikutus johtajilla on alaisiinsa. Tärkeää on myös tapa, jolla johtajat hoitavat käytännön organisointia ja rohkaisevat alaisiaan.
- 3) Olennaista on organisaation rakenteen selkeys. Työntekijöiden vastuualueet, oikeudet ja keskinäiset suhteet tulee olla tarkkaan selvillä kaikilla osapuolilla.
- 4) Yksilön tarpeita ja arvoja ei tule unohtaa. Työntekijän tulee tuntea mielenkiintoa työtään kohtaan sekä tuntea itsensä arvostetuksi yhteisössä. Myös työpaikan varmuus on tärkeä osa hyvää työilmapiiriä.
- 5) Motivaatio. Halu toimia ja tehdä työn edellyttämät tehtävät ja saavuttaa tavoitteet. Työntekijällä tulee myös olla halu ponnistella, kunnes asetetut tavoitteet on saavutettu. (Ref. Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 123-131)

Pirkko Vesterisen toimittamassa kirjassa Työhyvinvointi ja esimiestyö (2006) on kuvattu mielekkään työn motivaatiopolku eli työhyvinvointia synnyttävät tekijät.

Motivaatiopolku johtaa lopulta työntekijän hyvinvointiin työssä ja sitä kautta sitoutumiseen, jos polun eri osa-alueet ovat kunnossa.

Motivaatiopolku:

Fyysiset työolot → psyykkiset työolot → sosiaaliset työolot → organisatoriset työolot → työn sisältö → johtaja → eettinen perusta → hyvinvointi työssä → sitoutuminen (Ref. Vesterinen 2006, 40).

3.3 Fyysisten työolojen merkitys työhyvinvointiin

Fyysiseen työterveyteen vaikuttavat mm. työmenetelmät, työasennot, työn fyysinen raskaus, työvälineet ja työntekijän henkilökohtaiset ominaispiirteet. Työn fyysisten olojen kehittämiseen on viime aikoina puututtu merkittävästi mm. työergonomian parantamisella. Työtilan tulisi olla tarkoituksenmukaisesti kalustettu ja jokaiselle työntekijälle oikein mitoitettu. Fyysisesti hyvissä työoloissa työtilassa on oikeanlainen valaistus, melutaso on siedettävä ja tilan lämpötilan tulisi olla sopiva. Erityisesti melutason liiallinen kohoaminen voi aiheuttaa stressioireita. On kuitenkin muistettava, että jokainen työntekijä on myös fyysisesti yksilö. Kuten henkisellä puolella työntekijät stressaantuvat erilaisista asioista niin myös fyysisellä tasolla. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 10.8.2010)

3.4 Työn epävarmuus ja sen vaikutukset työhyvinvointiin

Työn epävarmuus on nyky-yhteiskunnassa tullut jäädäkseen. Työn epävarmuudella on tutkimuksien mukaan pääasiassa kielteisiä vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin ja sitä pidetään yhtenä työhyvinvointia merkittävästi heikentävänä tekijänä. Epävarmuutta aiheuttavat työttömyyden uhka, irtisanominen sekä ennakoimattomat muutokset työoloissa. Vuonna 2004 tehdyn työolotutkimuksen mukaan 20 % suomalaisista palkansaajista kärsii työsuhteen epävarmuustekijöistä. Työntekijän kokema epävarmuus on myös persoonakohtaista erityisesti silloin, kun tilanne työpaikalla on vakaa. (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 167-168)

Tänä päivänä määräaikaiset työsuhteet ovat erittäin yleisiä. Määräaikaisuuden on koettu olevan yksi suurimmista epävarmuutta aiheuttavista tekijöistä. Määräaikainen

työntekijä kokee pelkoa työn menettämisestä sekä voi tuntea itsensä organisaation ulkopuoliseksi (esim. poisjäänti koulutuksista, lomien menettäminen). Onkin todettu, että oikeanlaisella henkilöstöpolitiikalla määräaikaisen työntekijän työhyvinvointia voidaan parantaa merkittävästi. Tärkeää on myös se onko työntekijä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Esimerkiksi kulttuurialalla määräaikaisuus on enemmän sääntö kuin poikkeus. (Emt. 2005, 191-194)

Mitä työn epävarmuus sitten aiheuttaa? Hyvinvointi tai vastaavasti pahoinvointi jollain elämän osa-alueella vaikuttaa aina myös muihin elämän osa-alueisiin. Työn epävarmuus aiheuttaa työntekijälle sekä fyysisiä (niska – ja hartiakivut, vatsavaivat, sydänoireet), että henkisiä (ahdistus, masennus, unettomuus) oireita. Näistä seurauksena ovat toistuvat poissaolot ja heikentynyt työhön sitoutuminen, jotka vastaavasti aiheuttavat ongelmia koko työorganisaatiossa. Oireet aiheuttavat tyytymättömyyttä myös työntekijän perhesuhteissa. Tämä ilmenee usein tyytymättömyytenä parisuhteeseen tai vanhemmuuteen. Näin ollen voidaan todeta, miten suuri vaikutus työn epävarmuudella on työntekijän työhyvinvointiin. (Emt. 2005, 167-191)

3.5 Mitä on työhyvinvointi?

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportissa ”Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta” (2005) työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ”työssä käyvän henkilön selviytymistä työtehtävistään. Siihen vaikuttavat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät.” (Ref. Vesterinen 2006, 96)

Mitä sitten on hyvä työ? On koettu, että työntekijällä tulisi olla mahdollisuus seuraaviin asioihin, tunteakseen työn mielekkääksi.

- 1) Mahdollisuus kokea oma työnsä osana kokonaisuutta
- 2) Mahdollisuus luoda ja kokea uutta
- 3) Mahdollisuus saada apua ja palautetta työstä
- 4) Mahdollisuus joustaa ja johtaa omaa työtään

5) Mahdollisuus järkeistää omaa työtä ja työnkuormitusta

6) Mahdollisuus yksilöllisyyteen (Ref. Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 311-321)

Työhyvinvointi asettaa työnantajat myös melkoisen paineen alle. Miten tarjota työntekijälle ihanteellinen työympäristö ja työolot? Onkin todettu, että työn johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työstressitutkimuksissa huono esimies-alaisuhde on toistuvasti todettu olevan työstressin aiheuttaja. Huono johtaminen, kuten mielivaltaisuus, mahtailevuus, vähättelevyys ja pakottaminen, aiheuttavat alaisille stressiä ja sitä kautta terveysongelmia. Sen sijaan oikeudenmukaisella johtamisella on todettu olevan vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, sairauspoissaoloihin sekä työtyytyväisyyteen. Lyhyesti sanottuna työhyvinvointi on monen asian summa. Työhyvinvointi koostuu toimivasta organisaatiosta, hyvästä työilmapiirisistä, vakaista työoloista, hyvästä ergonomiasta sekä oikeudenmukaisesta johtamisesta. (Emt. 2005, 311-321)

3.6 Mitä on työstressi?

Työstressi on seurausta siitä, että työntekijä on tyytymätön työn tarjoamaan haasteellisuuteen. Työ voi joko alittaa tai ylittää työntekijän sietokyvyn rajat. Työstressissä työntekijä pystyy kuitenkin käyttämään voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan ratkaistakseen ristiriitatilanteen. Työstressiin voi johtaa moni asia työpaikalla. Työelämän stressitekijöitä ovat fyysiset työolot, työtehtävien vaatimukset, rooliepäselvyydet, suhteet työpaikalla (asiakas, työtoveri, esimies), työuralla eteneminen, traumaattiset tapahtumat ja organisaatiomuutokset. (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 14-17)

Kuten muutkin sairaudet myös työstressi lähtee yksilöstä. Jokainen henkilö kokee työssä tapahtuvat asiat omalla tavallaan. Onkin esitetty, että stressisairauksien syntymiseen ei altistavat työolot, vaan työntekijän tapa käsitellä stressiä. Mielestäni asia ei ole täysin mustavalkoinen, mutta on totta, että samassa työtilanteessa olevat työntekijät voivat kokea asiat täysin eri tavalla. Toinen on työnimussa, kun toinen on jo työuupumuksen partaalla. Tämä johtuu siitä, että ihmiset käsittelevät stressiä eri tavoilla. Tutkijoiden Ender ja Parken mukaan stressinkäsittelykeinot voi jaotella

kolmeen keinoon (Ref. Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 83) 1) tehtäväsuuntautuneeseen 2) tunnesuuntautuneeseen ja 3) välittämiskeinoon. Tehtäväsuuntautunut henkilö pyrkii aktiivisesti ratkaisemaan ongelmaa aiheuttavan tilanteen työpaikalla. Tunnesuuntautunut henkilö pyrkii sen sijaan lievittämään ongelmallisen tilanteen aiheuttamia tuntemuksia. Välittämiskeinoon turvautuva henkilö pyrkii pakenemaan ongelmaa aiheuttavasta tilanteesta. (Emt. 2005, 75-91; Euroopan Työterveys –ja työturvallisuusvirasto www-sivut 11.8.2010; Introspektin www-sivut 11.8.2010)

3.7 Työstressin oireita

Työstressin oireet voivat olla sekä henkisiä, että fyysisiä. Työstressin yleisimpiä oireita on mielialamuutokset, käyttäytymisen muuttuminen, kärsimättömyys, ongelmat työtovereiden kanssa, riittämättömyyden tai hallitsemattomuuden tunteet. Työstressin oireet siirtyvät usein myös työntekijän yksityiselämään. (Euroopan Työterveys –ja työturvallisuusviraston www-sivut 11.8.2010)

Miten työnantaja sitten voisi tarkkailla työntekijöidensä mahdollista työstressiä ja puuttua siihen ajoissa? Työntekijän työmotivaatiosta kertoo myöhästymiset ja matala yrittämisinnostus. Mikäli työntekijä lisäksi vetäytyy ihmissuhteista ja kokee vihamielisyyttä ja kaunaa työtovereitaan kohtaan, voidaan jo puhua työstressistä. On tietysti tärkeää muistaa, että ihmiset ovat persoonia, mutta juuri persoonan muuttuminen kielii työstressistä. Stressiin tulisi puuttua ajoissa, sillä näin voidaan välttää stressin kehittymistä työuupumukseksi. On myös muistettava, että työstressistä kärsivä henkilö ei useinkaan itse tunnista oireitaan ja voi näin kieltää koko sairauden olemassaolon. (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 13-16; Introspektin www-sivut 11.8.2010)

3.8 Mitä on työuupumus?

Työuupumus on oire, joka kehittyy jatkuvan työstressin seurauksena. Työuupumuksella tarkoitetaan siis vakavaa ja vähitellen kehittynyttä stressioireyhtymää. Työuupumus on tila, jossa työn määrä ja laatu on ylikuormittunut. Työuupumuksessa työtilanne on ylittänyt työntekijän sietokyvyn rajan. Työuupumuksesta kärsivä ihminen on kadottanut työn ilon sekä kokee ammatillisesti heikentyneitä itsetuntoa. Hän voi myös kokea pelkoa

työssä suoriutumisen. Yleisimpiä työuupumuksen merkkejä on voimakas väsymys, kyyninen työasenne sekä heikentynyt itsetunto. Työuupumuksesta toipuminen vie yleensä kauan, eikä häviä päivittäisellä levolla. Työuupumuksesta selviäminen edellyttää aina myös työolojen muuttamista. Terveys 2000 tutkimuksen mukaan työuupumusta on Suomessa n. 25 % työssäkäyvästä väestöstä. Vakavaa työuupumusta tutkimuksen mukaan arvioitiin olevan 2,5 %. (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 38-53, 336; Vesterinen 2006, 81; Introspektin www-sivut 11.8.2010)

3.8.1 Työstä riippumaton tai tilapäinen uupumus

On myös hyvä muistaa, että kaikki stressi ei johdu aina työstä. Uupumuksen syyt voivat johtua yksityiselämän muutoksista, kuten esim. ero, läheisen sairastuminen, kuolema tms. Vaikka uupumuksen syyt olisivat muut kuin työstä johtuvat, heijastuu uupuminen aina työssä jaksamiseen. Näin onkin hyvä käsitellä asiaa esimiehen kanssa ja miettiä voidaanko työssä tehdä väliaikaisia muutoksia, jotka auttavat työntekijää jaksamaan. (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 338-339)

Toisinaan stressi on kyllä työn aiheuttamaa, mutta tilapäistä. Tällaisia stressihuippuja voi aiheuttaa esimerkiksi määräaikainen projekti. Jos tilanne ei kuitenkaan projektin helpottamisen jälkeen ala parantua, voidaan puhua pitkittyneestä työstressistä, joka vaatii hoitoa. (Emt. 2005, 338-339.)

3.9 Mitä diagnoosin jälkeen?

Työuupumustilanteiden hoitamisessa on hyvä muistaa, että uupumus johtuu työstä eikä mene pois lepäämällä. Tilanteesta selviäminen edellyttää työolojen muuttamista. Työntekijän, työnantajan ja työterveyden tulisi yhdessä kartoittaa seuraavat asia:

- 1) Työtehtävät, työmenetelmät ja työvälineet
- 2) Työympäristö
- 3) Osaamisen ja työyhteisön kehittäminen
- 4) Sosiaalisen tuen merkitys (esim. palaute) (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 339-344)

Uupumuksesta toipumiseen vaaditaan myös työntekijään itseensä kohdistuvia toimenpiteitä. Tällaisia toimenpiteitä ovat sairausloma, lääkitys, keskustelut, työnohjaus, kuntoutus ja työkokeilut. Kuten aiemmin on todettu, pelkällä sairauslomalla uupumuksesta ei selviä. Usein työntekijän voimat ovat kuitenkin niin heikot, että sairausloma on välttämätön. (Emt. 2005, 339-344. Introspektin www-sivut 11.8.2010)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä kappaleessa esittelen tutkimustuloksia teatterituottajien työhyvinvointikyselystä. Kappaleessa 5 paneudutaan tarkemmin kyselyssä ilmenneisiin epäkohtiin ja parannusehdotuksiin.

4.1. Tutkimuksen tavoitteet

Kyselyllä halusin kartoittaa millaisena pienteattereissa toimiva tuotannollinen henkilökunta kokee työhyvinvointinsa. Tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointia henkisellä ja fyysisellä tasolla. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa teatterituottajan työn epäkohtia sekä pohtia miten heidän työhyvinvointiaan voitaisiin parantaa.

4.2. Tutkimuksen rajaukset

Kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella ja lähetettiin sähköpostin linkkinä yhteensä 52 pienteatterin tuotannolliselle henkilölle. Kyselyyn oli valittu ammattiteattereita, jotka sopivat pien- tai ryhmäteatterin määritelmään. Rajauksia pohtiessani päätin teettää kyselyn vain ammattiteattereille. Päädyin valintaa siitä syystä, että pelkästään ammattiteattereissa on paljon eroja. Suurimmaksi eroksi muodostuu rahoitus, osa tutkimukseni teattereista saa valtion vuosittaista avustusta (VOS), osa harkinnanvaraista valtion toiminta-avustusta ja osa ei saa valtion avustusta lainkaan.

4.3. Kysely teatterituottajien työhyvinvoinnista

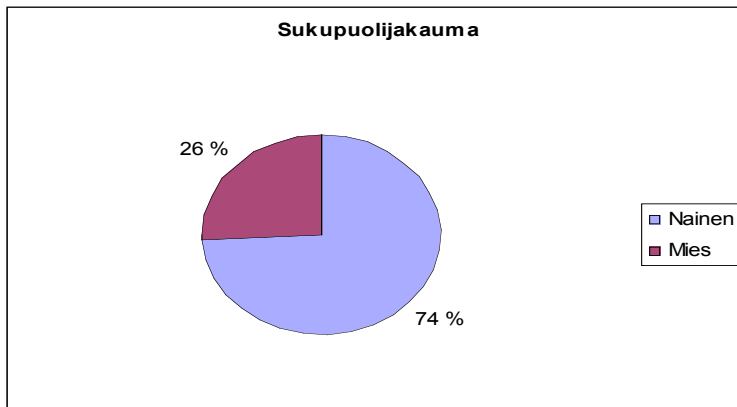
Alusta asti oli selvää, että tulisin teettämään kyselyn sähköisellä lomakkeella (liite 1). Tuottajien työkiireen huomioiden sähköinen, tiivis ja helposti vastattavissa oleva lomake olisi paras vaihtoehto. Kyselytutkimus toteutettiin ajalla 20.10. - 5.11.2010. Tänä aikana vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 27, vastausprosentin ollessa näin 52 %.

Lomakkeessa oli yhteensä 27 kysymystä, joista 25 oli suljettua vaihtoehtokysymystä ja 2 avointa kysymystä. Kysely oli jaoteltu taustakysymyksiin, työtehtäviin liittyviin kysymyksiin, työyhteisöön liittyviin kysymyksiin, työympäristöön liittyviin kysymyksiin ja avoimiin kysymyksiin.

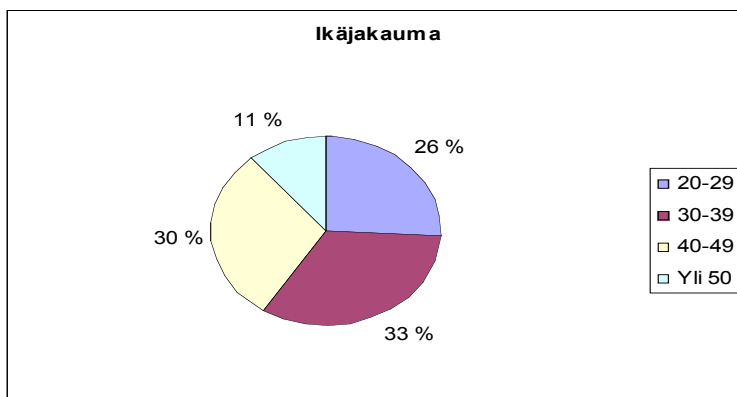
4.4. Kyselyn tulokset

4.4.1. Vastanneiden taustatiedot

Vastaajista reilusti yli puolet (74 %) oli naisia. Sukupuolijakauma kuvaa mielestäni melko hyvin teatterituottajien todellista sukupuolijakaumaa. Vastaajien ikäjakauma on melko tasainen. Suurin osa vastaajista on 30 - 49 -vuotiaita.



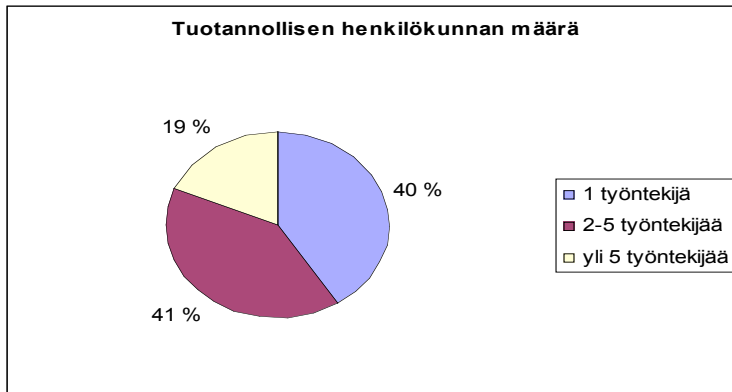
Kuvio 1: Sukupuoli (n=27)



Kuvio 2: Ikäjakauma (n=27)

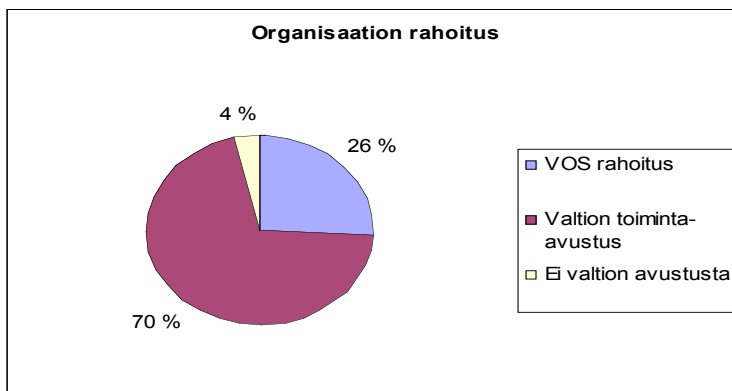
27 vastaajasta lähes kaikki (26 kpl) työskentelivät yhdistysmuotoisessa organisaatiossa. Vain yksi kyselyyn vastanneista työskenteli yrityksessä. Vastaukset kuvastavat

pienteattereiden organisaatiomuotoja erittäin hyvin. Tällä hetkellä alalla on menossa muutosvaihe, jossa monet pienteatterit miettivät yhdistyksen muuttamista yritykseksi. Vastaajilta tiedusteltiin myös organisaation tuotannollisten työntekijöiden määrästä. 40 % vastanneista vastasi yksin tuotannosta organisaatiossaan. Vain hieman enemmän (41 %) ilmoitti organisaation tuotannon tehtävissä olevan 2 - 5 työntekijää.



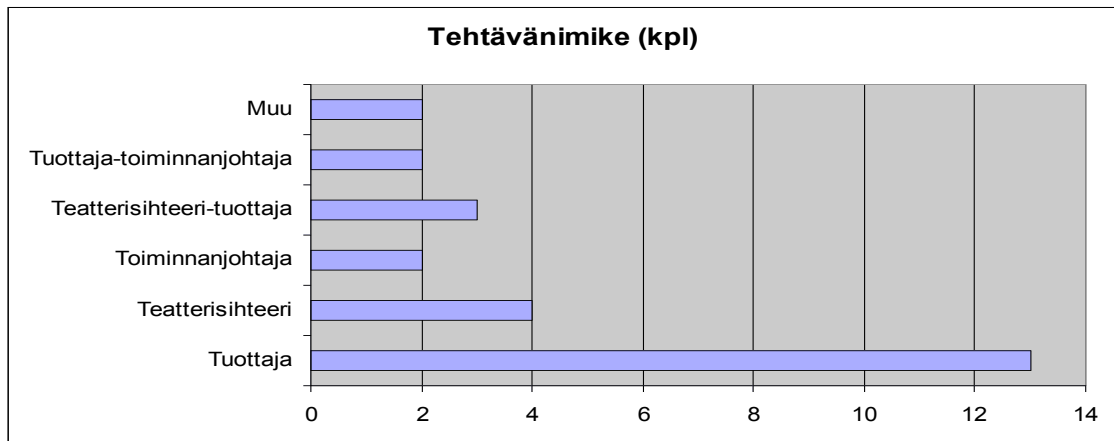
Kuvio 3: Tuotannollisen henkilökunnan määrä (n=27)

Kuten aiemmin on mainittu, rahoituksella on suuri vaikutus pienteattereiden toimintaan. Vastaajista reilusti yli puolet (70 %) ilmoitti, että organisaatio saa valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta. Noin ¼ vastanneiden organisaatioista kuului VOS rahoituksen piiriin ja 4 % toimi ilman valtion rahoitusta. Tulen myöhemmin kuvaamaan vakituisen rahoituksen merkitystä verrattuna harkinnanvaraiseen valtion rahoitukseen.



Kuvio 4: Organisaation koko (n=27).

Vastaajien tehtävänimikkeet jakautuivat siten, että suurin osa vastaajista (13 kpl) työskenteli työnimikkeellä tuottaja. Melko yleistä on myös niin sanotut yhdistelmänimikkeet, kuten teatterisihteeri-tuottaja tai tuottaja-toiminnanjohtaja. Uskon tämän johtuvan osittain palkkaussyistä, mutta osittain siksi, että tällöin titteli vastaa toimenkuvaa paremmin.



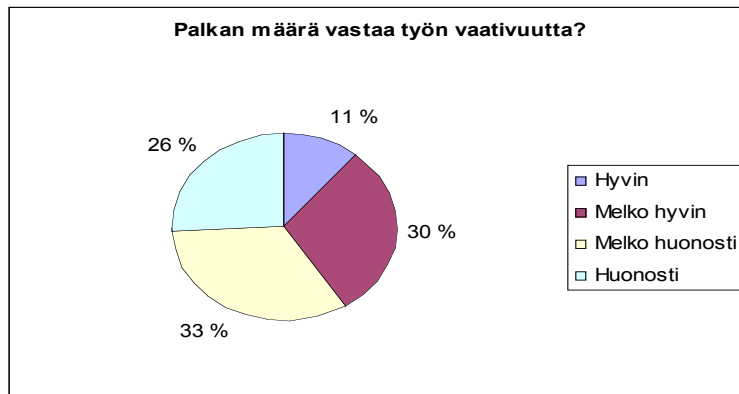
Kuvio 5: Tehtävänimike (n=27).

4.4.2. Työtehtäviin liittyvät vastaukset

Suurin osa vastaajista katsoi, että työnimike vastasi työnkuvaa hyvin (41 %) tai melko hyvin (59 %). Uskon tämän johtuvan aikaisemmin mainitusta tehtävänimikkeiden yhdistelemisestä.

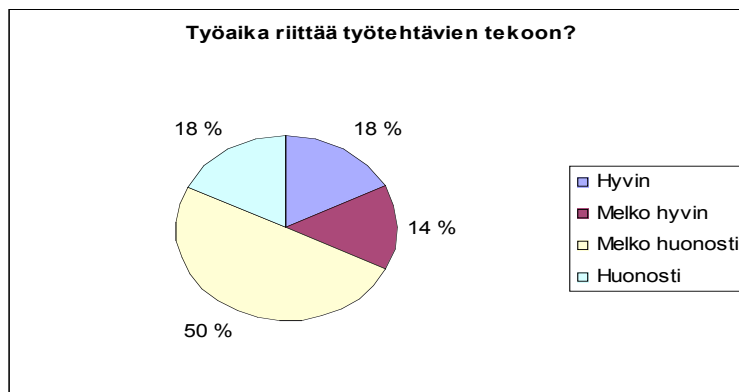
Vastaajilta tiedusteltiin myös tyytyväisyyttä palkan määrään suhteessa työn vaativuuteen. Kysymys aiheutti melko paljon hajontaa. Yli puolet vastasi palkan määrän vastaavan melko huonosti (33 %) tai huonosti (25 %) työn vaativuutta. Vain 11 % oli sitä mieltä, että palkka vastasi hyvin työn vaatimustasoa. Palkkausta tarkasteltiin vielä toisesta näkökulmasta. Vastaajilta tiedusteltiin onko palkka teatterialan työehtosopimuksen mukainen. Vastauksissa oli selvä kahtiajako, 52 % vastanneista saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja vastaavasti 48 % ei saa työehtosopimuksen

mukaista palkkaa. VOS rahoituksen yhtenä edellytyksenä on, että työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.



Kuvio 6: Palkan määrä vastaa työn vaativuutta? (n=27).

Tasan puolet (50 %) koki, että työaika riittää työtehtävien tekoon melko huonosti ja 18 %, että työaika riittää tehtävien tekoon huonosti. Vain 22 % koki, että aikaa työtehtävien tekoon on hyvin tai melko hyvin.

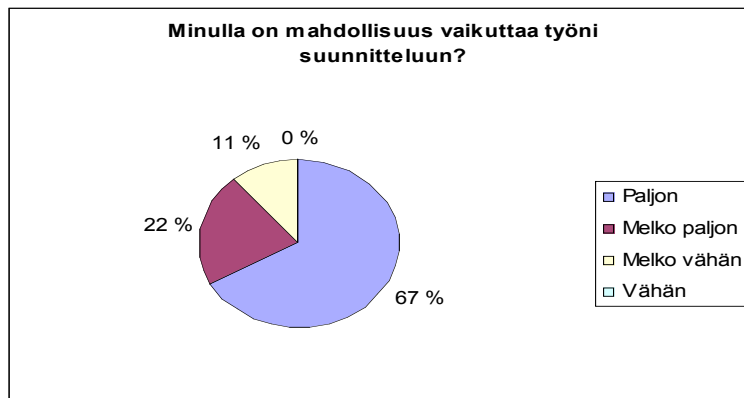


Kuvio 7: Työaika riittää työntekoon? (n=27).

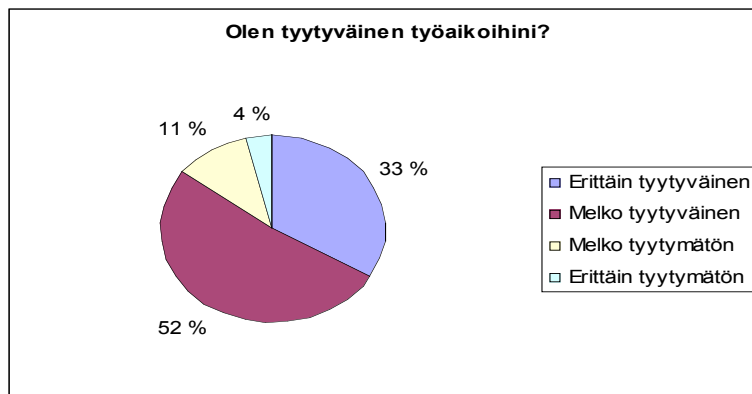
4.4.3. Työyhteisöön liittyvät vastaukset

Reilusti yli puolet (67 %) vastaajista vastasi, että heillä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä suunnitteluun. Vain 11 % oli sitä mieltä, että voi vaikuttaa työn

suunnitteluun melko vähän. Tämä kertoo itsenäisestä työskentelystä, jossa on usein mahdollisuus itse suunnitella työjärjestystä yms. Lisäksi tuottajat ovat tyytyväisiä työaikoihinsa. Yhteensä 85 % oli tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työaikoihin. Mielestäni tämä on suoraan verrattavissa työn suunnittelun mahdollisuuteen. Opinnäytetyössäni (s. 8) olen aiemmin listannut kuusi työn mielekkyyteen vaikuttavaa asiaa, joista yksi on mahdollisuus joustaa ja johtaa omaa työtään. Vastausten perusteella voidaan todeta, että tämä asia on tuottajien työssä kunnossa.



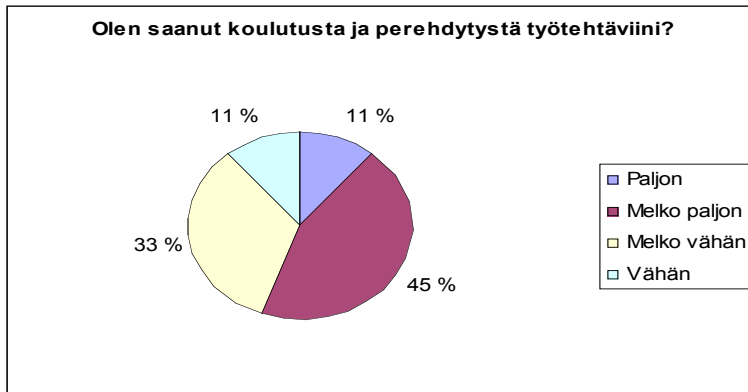
Kuvio 8: Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni suunnitteluun? (n=27).



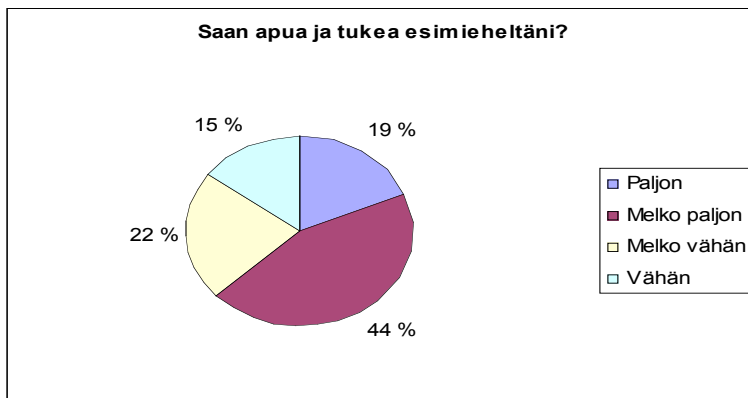
Kuvio 9: Olen tyytyväinen työaikoihini? (n=27).

Itsenäisen työnsuunnittelun vastavuoroisena vaikutuksena voimme nähdä palautteen antamisen puutteen ja perehdytyksen puuttumisen. Perehdytystä työhönsä on saanut

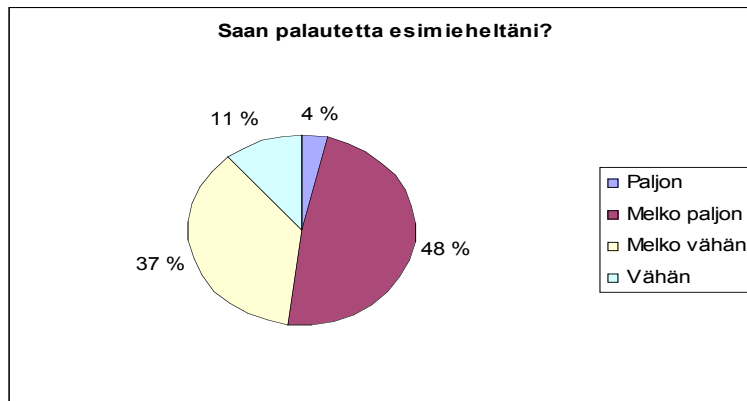
paljon 11 % ja melko paljon 45%. Vähän tai melko vähän yhteensä 44 %. 37 % kokee saavansa tukea ja apua esimieheltään melko vähän tai vähän. Yhteensä 48 % kokee saavansa esimieheltään palautetta melko vähän tai vähän. Esimiehen läsnäolon puute näkyy tuottajien työssä oleellisena puutteena. Tämä kertoo siitä, että tuottajat usein työskentelevät yksin ilman esimiehen fyysistä tai edes henkistä läsnäoloa.



Kuvio 10: Olen saanut koulutusta ja perehdytystä työtehtäviini? (n=27).



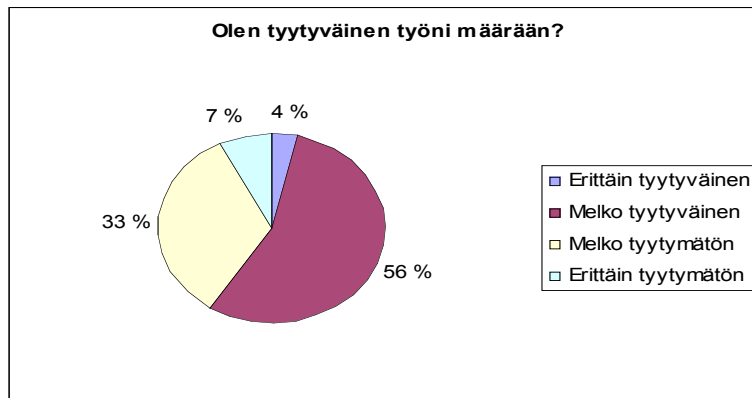
Kuvio 11: Saan apua ja tukea esimiehlteni? (n=27).



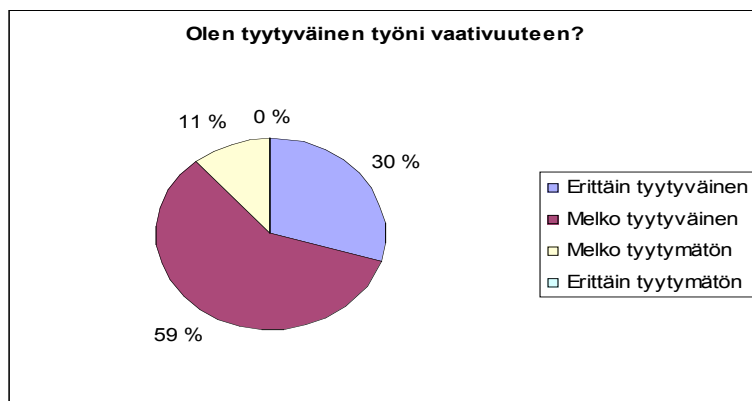
Kuvio 12: Saan palautetta esimieheltäni? (n=27).

Tuottajat kokevat olevansa työyhteisössä arvostettuja. Yli puolet (63 %) vastaajista kokee työtään arvostettavan työyhteisössä melko paljon ja 26 % paljon. Työn arvostuksen tunteminen vaikuttaa oleellisesti työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Tutkijoiden Burke ja Litwin (Ref. Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 125) tutkimuksen sanoin yksi tärkeimmistä työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä on työntekijän arvostuksentunne. Voidaankin todeta, että tämän osa-alueen olevan tuottajilla yleisesti hyvin.

Tyytyväisyys työmäärään jakaa mielipiteitä melko paljon. Hieman yli puolet (56 %) oli melko tyytyväisiä työn määrään. Kuitenkin 33 % vastanneista oli melko tyytymättömiä työn määrään ja 7 % erittäin tyytymättömiä. Myöhemmin tulen tarkastelemaan organisaation työntekijöiden määrän vaikutusta työn määrän tyytyväisyyteen. Vaikka monet kokevat olevansa tyytymättömiä työn määrään, vastaajat kokevat kuitenkin suurimmaksi osaksi olevansa tyytyväisiä työn vaativuuteen. 30 % on erittäin tyytyväisiä työn vaativuuteen ja jopa 59 % kokee olevansa melko tyytyväisiä työn vaativuuteen.



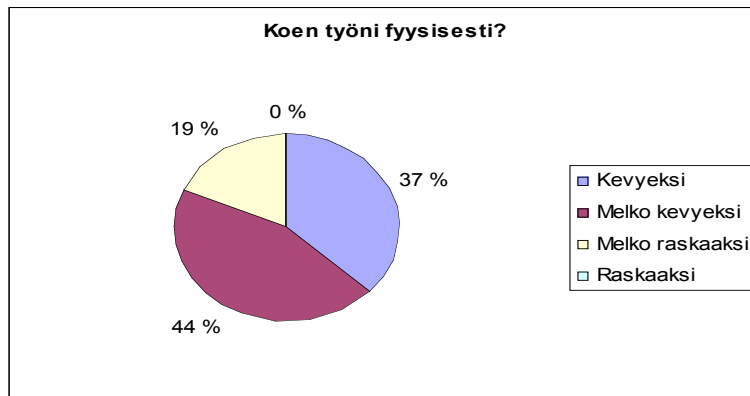
Kuvio 13: Olen tyytyväinen työni määrään? (n=27).



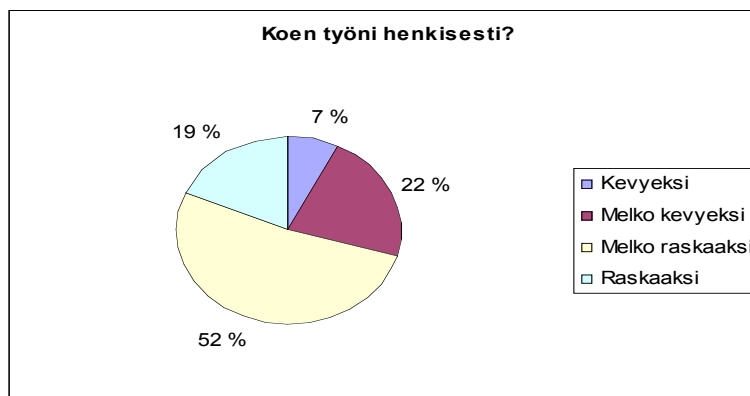
Kuvio 14: Olen tyytyväinen työni vaativuuteen? (n=27).

4.4.4 Työympäristöön liittyvät vastaukset

Vastaajat kokevat suurimmaksi osaksi työn fyysisesti kyvyeksi tai melko kevyeksi (81 %). Henkisesti työ koetaan melko eri tavalla. Jopa 71 % kokee työn henkisesti melko raskaaksi tai raskaaksi. Tämä kertoo mielestäni tuottajan työn suuresta vastuusta ja jo aikaisemmin mainitusta esimiehen läsnäolon puutteesta.

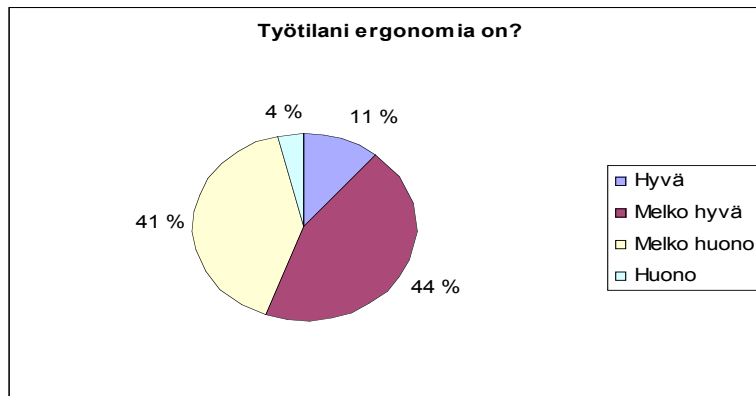


Kuvio 15: Koen työni fyysisesti? (n=27).

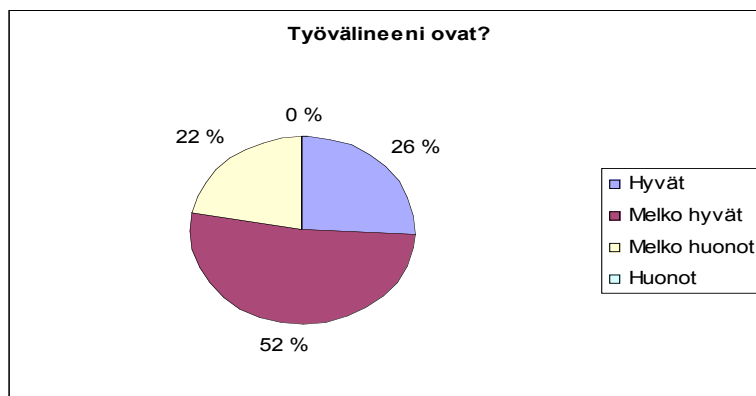


Kuvio 16: Koen työni henkisesti? (n=27).

Myös työtilojen ergonomia ja työvälineet ovat tärkeä osa työssäjaksamista ja työtyytyväisyyttä. Vastaukset jakautuvat melko lailla tasan. 44 % vastaajista koki työtilan ergonomian melko hyväksi ja vastaavasti 41 % koki työntilan ergonomian melko huonoksi. Suurin osa vastaajista (78 %) koki kuitenkin, että työvälineet ovat hyvät tai melko hyvät.

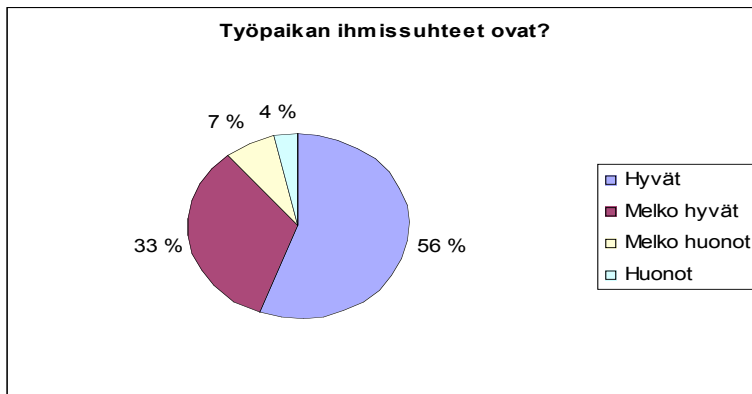


Kuvio 17: Työtilani ergonomia on? (n=27).

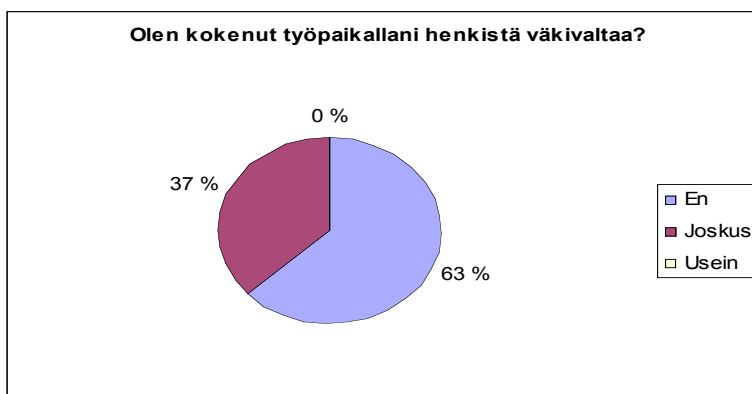


Kuvio 18: Työvälineeni ovat? (n=27).

Vastaajilta tiedusteltiin myös tyytyväisyyttä työpaikan ihmissuhteisiin. Hieman yli puolet (55%) koki työpaikan ihmissuhteiden olevan hyvät ja 35 % melko hyvät. Mielenkiintoinen ristiriita mielestäni on se, että 37 % vastanneista on joskus kokenut henkistä väkivaltaa työpaikallaan. Voidaankin todeta, että henkinen väkivalta ei varsinaisesti johdu huonoista ihmissuhteista työpaikalla, vaan enemmänkin työn luonteen aiheuttamista ristiriitatilanteista. Vastanneista kukaan ei ollut kokenut fyysistä väkivaltaa työpaikallaan.



Kuvio 19: Työpaikan ihmissuhteet ovat? (n=27).



Kuvio 20: Olen kokenut työpaikallani henkistä väkivaltaa? (n=27).

4.4.5 Avoimet vastaukset

Avoimia kysymyksiä oli kyselyssä kaksi. Toisessa pyysin vastaajia kertomaan työnsä parhaita ja toisessa huonoja puolia. Avoimista kysymyksistä työn parhaiksi puoliksi nousi työn monipuolisuus ja vapaus.

”Monipuoliset työtehtävät, joissa voi hyödyntää omaa osaamista eri sektoreilta.”

”Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, joustavat työajat.”

Monet arvostivat myös teatterin taiteellista tasoa.

”Mielenkiintoinen ryhmä. Hyvää taidetta.”

”Mielenkiintoiset aiheet näytelmissä ja niiden katsojissa herättämät ajatukset.”

Parhaiksi puoliksi mainittiin useasti mukavat työkaverit.

”Mukavat työkaverit, mielenkiintoiset esitykset ja hyvät vaikutusmahdollisuudet.”

”Työkaverit ja kollegat, taiteen parissa työn tekeminen, vaihtelevuus.”

Työn huonoissa puolissa esille nousi selkeästi esimiehen tuen puute, työn määrä ja huono palkkaus.

”Ei operatiivista johtoa. Päätöksenteko sekavaa. Resurssit, toimintaa liikaa.”

”Kiire ja liikaa vastuuta suhteessa palkkaan.”

Osa kaipasi esimiehen läsnäolon lisäksi työyhteisöä. Jonkin verran ilmeni myös taiteellisen ja tuotannollisen puolen kohtaamattomuutta.

”Yksinäinen puurtaminen. Taiteelliset ihmiset eivät kohtaa tuotantopuolta.”

5 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Tässä kappaleessa pohdin kyselyn vastausten perusteella esiin tulleita tuottajan työhyvinvoinnin kehityskohteita. Kehityskohteiksi olen valinnut työajan ja palkkauksen, esimiehen tuen ja palautteen sekä työn henkisen rasituksen.

5.1. Työaika ja palkkaus

Puolet kyselyyn vastanneista kokee, että työaika riittää melko huonosti työtehtävien tekoon. Asiasta tekee ymmärrettävän se, että organisaatioissa työskentelee hyvin vähän työntekijöitä. 40 % organisaatioista työskentelee yksi työntekijä, 41 % 2 - 5 työntekijää ja vain 19 % yli 5 työntekijää. Kuvio 7.

Rahoitus näyttää vaikuttavan oleellisesti työntekijöiden määrään. Kyselyyn vastanneista VOS rahoitteisista teattereista (7 kpl) neljässä työskenteli yli 5 työntekijää, kahdessa 2 - 5 työntekijää ja vain yhdessä yksi työntekijä. Ei - VOS rahoitteisissa teattereissa (22 kpl) työskenteli enimmäkseen yksi työntekijä (10 kpl) ja vain yhdessä ei - VOS teatterissa työskenteli yli 5 työntekijää.

Monissa pienteattereissa ihmisten työajan riittämättömyys on verrattavissa työntekijöiden puutteelliseen määrään. Useissa vastauksissa työn huonoista puolista nousi esiin juuri työtehtävien liiallinen määrä. Tuottajan työ on usein hyvin projektiluonteista, joten työtehtävien määrä vaihtelee aikakausittain. Näin voidaan monessa tapauksessa puhua tilapäisestä uupumisesta, jota esiintyy nimenomaan projektiluonteista työtä tekevillä henkilöillä.

Yksi työhyvinvoinnin tärkeimmistä asioista on organisaation rakenne, johon kuuluu työntekijöiden työtehtävien selkeys. Tehtävien selkeyden puutteesta kertoo myös se, että 33 % vastanneista kokee saaneensa melko vähän ja 11 % vähän koulutusta ja perehdytystä työtehtäviinsä. Kuvio 10.

Työhönoton jälkeen olisi erityisen tärkeää, että työntekijä perehdytetään työtehtäviinsä ja työyhteisöön. Tällä tavalla luodaan työntekijälle perusta menestyä työssä ja työyhteisössä. (Vesterinen 2006, 85.)

Uskon pienteattereissa koulutuksen puutteen olevan ongelma erityisesti siksi, että organisaatiossa ei useinkaan ole pätevää henkilöä kouluttamaan uutta tuottajaa. Teatterituottajan työnkuvasta on Suomessa kirjoitettu melko vähän. Esittäisinkin kysymyksen voisivatko pienteatterit yhdistää voimansa teatterituottajien koulutuksessa?

Palkkauksen kehnous nousi esille sekä avoimissa kysymyksissä että valintakysymyksissä. Palkan määrän ei koeta vastaavan työn vaativuutta ja ennen kaikkea 48 % vastanneista kertoo, ettei palkka ole työehtosopimuksen mukainen. Kuvio 6.

Uskon, että palkkaus on teatterialalla ongelma myös muissa ammattiryhmissä, kuin tuottajilla. Rahoituksen ollessa harkinnanvaraista ja pientä, ei teatterilla yksinkertaisesti ole mahdollisuutta maksaa työn vaatimaa palkkaa. Ainoa ratkaisu tilanteeseen olisi ulkopuolisen rahoituksen lisääminen.

5.2 Esimiehen tuki ja palaute

Esimiehen läsnäolon puute nousi vastauksissa selkeästi esille. Tilanne on siinä mielessä huolestuttava, että huonon esimies-alaisuuden on todettu olevan yksi työstressin aiheuttaja, kun taas oikeudenmukaisella johtamisella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Suurin osa (26 kpl) vastanneista työskenteli yhdistysmuotoisessa organisaatiossa. Yhdistysmuotoisen organisaation ongelma on mielestäni mm. hidas päätöksenteko sekä epäselvät johtamisroolit. Onkin siis selvää, että jos johtaja on itsekin epävarma omasta roolistaan ja toimivallastaan johtajana, ei hän voi toimia esimiestehtävissä kovin hyvin. Marjatta Häti-Korkeila ottaa esille kirjassaan Teatteri johtamisen dramaturgia (2010) Pirkko Kosken mietteen, pitäisikö samalla henkilöllä olla taiteellisia ja hallinnollisia valmiuksia vai pitäisikö tehtävät jakaa eri henkilöille. Tämä on mielestäni ongelma juurin pienissä organisaatioissa. Samat henkilöt pyrkivät suunnittelemaan taiteellista linjaa ja samalla johtamaan teatterin hallintoa ja henkilökuntaa. Eräs kyselyyn vastannut henkilö on kuvannut työn huonoja puolia seuraavasti: ”Ei operatiivista johtoa. Päätöksen teko sekavaa.”

Asiantuntijatyön (mm. tuottajan työ) ongelma on usein palautteen saaminen. Vastanneista 37 % kokee saavansa melko vähän palautetta ja 11 % vähän. Kuvio 12. Kuten aiemmin on mainittu, kyselyyn vastanneista moni työskentelee organisaatiossa yksin. Yhdistysmuotoisissa teattereissa esimies on usein hallituksen tai johtokunnan puheenjohtaja. Kokemuksieni mukaan hän harvoin on tuotannollisen työn asiantuntija. Palautteen antaminen voi tuntua esimiehestä lähes mahdottomalta, kun ei itse tiedä työstä juurikaan. Ratkaisu asiaan ei toki voi olla se, että palaute jätetään vain antamatta. Mielestäni esimiehen tulisi riittävästi tutustua alaistensa työhön, vaikka ei niissä asiantuntijaksi koskaan pääsisikään. Palautteen antamista tulisi harjoitella ja saavuttaa taso, jota kutsuisin arkipäivän kehityskeskusteluksi. Otan seuraavaksi esille Pirkko Vesterisen esimerkin, miten työntekijä ja esimies voisivat yhdessä keskittyä miettimään ja parantamaan työhyvinvointia. Lähden siitä ajattelusta, että työntekijä ja esimies parantavat yhdessä työhyvinvointia ja työilmapiiriä.

Tarkastuslista esimiehelle

Työntekijät voivat vastata näihin kysymyksiin kuvaten käsitystään esimiehen toiminnasta.

Samaa mieltä

eri mieltä

1. Harjoitan pitkän aikavälin henkilöstöpolitiikkaa
2. Arvostan työntekijän panosta
3. Olen valmis arvioimaan asioita uudelleen
4. Kohtaan alaiset yksilöinä ja arvostan erilaisuutta
5. Tartun ongelmiin heti
6. Annan rakentavaa palautetta
7. Johdan esimerkilläni
8. Pysin oikeudenmukaisuuteen

9. Kohtelen alaisiani tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti

10. Pyydän palautetta

11. Annan palautetta ja palkitsen

12. Perustelen päätökset

Esimiehen tulisi vertailla työntekijän vastauksia omiinsa. Kohdat, joissa osapuolet ovat erimieltä olisi syytä ottaa kehitettäväksi ja tietyn ajan jälkeen tehdä kysely uudelleen.

Tilanneanalyysi

Työntekijä ja esimies voisivat pohtia seuraavia kysymyksiä yhdessä ja tarpeen tullen mieltä ratkaisuja ongelmallisiin kohtiin.

Kyllä Ei

1. Ovatko työn tavoitteet riittävän selkeät ja ollaanko

niistä yhtä mieltä?

2. Ovatko vastualueet selkeät ja muodostuuko

ihmisille mielekkäitä työkokonaisuuksia?

3. Voiko työssä kehittää omia kykyjä ja taitoja?

4. Sujuuko yhteistyö siellä missä sitä tarvitaan?

5. Päätetäänkö työhön liittyvistä asioista yhteistyössä?

6. Toimitaanko yhdessä tehtyjen sopimusten ja

pelisääntöjen mukaan?

7. Onko esimiestyö kannustavaa ja tukea antavaa?

8. Tukeeko työyhteisö esimiestä hänen johtamistyössään?

9. Kulkeeko työasioita koskeva tieto yhteisössä joka suuntaan ja saadaanko tietoa riittävästi ja oikeaan aikaan?

10. Palkitaanko riittävästi?

11. Osataanko työhön liittyviä ristiriitoja sekä ongelmia käsitellä ja ratkaista?

12. Koetaanko työssä työn iloa?

Ennen kaikkea sekä työntekijän, että esimiehen on sitouduttava kehitykseen, jotta se voisi tapahtua.

5.3 Työn henkinen rasitus

Erilaisten työhyvinvoinnin tutkimuksien mukaan tärkeimpiä henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat

1. Työn jatkuvuus
2. Mielenkiintoinen työn sisältö
3. Henkinen turvallisuus
4. Koetun stressin määrä ja lähiympäristön ilmapiiri
5. Oma esimies

(Ref. Vesterinen 2006, 157)

Teettämäni tutkimuksen mukaan jopa 52 % vastanneista koki työn henkisesti melko raskaaksi. Kuvio 16.

Vertailllessani yllä mainittuja henkisen hyvinvoinnin asioita ja kyselyn vastauksia ymmärrän, miksi työ koetaan henkisesti raskaaksi. Vastaajat kokevat kuitenkin työnsä pääpiirteittäin mielekkääksi. Avoimissa kysymyksissä vastaajat ovat useimmiten kertoneet pitävänsä työn monipuolisuutta parhaimpana puolena. Vastaavasti kyselystä

käy ilmi työn stressaavuus, esimiehen puute ja vastaajien kokema henkinen väkivalta työpaikalla. Vastaajat pitivät työpaikan ihmissuhteita verrattain hyvinä, mutta henkistä väkivaltaa työpaikallaan on joskus kokenut 37 % vastanneista. Kuvio 20. Avoimista vastauksista ilmenee myös työpaikalla tapahtuvaa henkistä väkivaltaa. Puhutaan mm. taideväen itsekeskeisyyden vaikeuttavan tuottajan työtä ja neuvottelumahdollisuuksia.

Teatterialalla tapahtuvaa työpaikkakiusaamista on käsitelty usein näyttelijöiden ja ohjaajan välillä tapahtuvaksi. Teatterilehti (3/2009) käsitteli asiaa mm. artikkelissaan Teatterin valta-asetelma ja sen väärinkäyttö. Aihetta on tutkittu myös useissa näyttelijöiden lopputöissä. Teettämäni kyselyyn vastanneista kukaan ei ollut kuitenkaan kokenut fyysistä väkivaltaa työpaikallaan.

Uskon, että työn henkistä rasitusta voitaisiin välttää laatimalla työyhteisöön omat pelisäännöt. Säännöt tulisi laatia koko työyhteisön kesken. Alla on Pirkko Vesterisen laatima tarkastuslista työyhteisölle. Tarkastuslista tulisi teettää kaikilla työyhteisön jäsenillä ja laatia sen tuomien vastauksien perusteella yhdessä työyhteisön säännöt.

Tarkastuslista työyhteisölle

Samaa mieltä

eri mieltä

1. Kannustamme toisiamme
2. Tarjoamme toisillemme apua ja ohjausta työtehtävissä
3. Teemme aloitteita
4. Olemme avoimia työtehtäviin liittyvissä asioissa
5. Pyrimme ratkaisemaan ongelmamme
6. Kunnioitamme ja arvostamme toisiamme
7. Pyrimme rakentavaan tapaan kohdata ristiriidat
8. Hyväksymme erilaisuuden työyhteisössä
9. Sopeudumme yhteisiin pelisääntöihin

10. Emme kadehdi toisiamme

(Ref. Vesterinen 2006, 179)

5.4. Työhyvinvoinnin portaat

Kuvio 21 osoittaa, miten monipuoliset tarpeet (fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset) ihmisellä on. Mitä huonommassa kunnossa alemmat portaat ovat, sitä vaikeampi on kehittää ylempiä. Vertailen vielä työhyvinvoinnin portaita saamiini vastauksiin teatterituottajien työhyvinvoinnista.



Kuvio 21: Työhyvinvoinnin portaat (Ref. Vesterinen 2006, 111)

Voidaan todeta, että kyselyn vastausten perusteella kehittämistä olisi kaikilla portailla. Ensimmäisellä tasolla psyko-fysiologiset tarpeet, työn kurmittavuutta tulisi parantaa, kuten aikaisemmin työssäni olen maininnut. Terveelliset elintavat ovat toki jokaisen työntekijän itsensä vastuulla, mutta toimiva työterveyshuolto on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Eräässä avoimessa vastauksessa työn huonoista puolista tuli esille, että työntekijällä ei ole lainkaan työterveyshuoltoa.

Toisella portaalla turvallisuuden tarve, voidaan todeta, että työtila ja työvälineet ovat tuottajilla verrattain kunnossa, kun taas työyhteisössä olisi kehittämisen varaa. Monet tuottajista olivat joskus kokeneet työssään henkistä väkivaltaa ja avoimissa vastauksissa työyhteisön vaikeat persoonat tulivat useammassa vastauksessa esille.

Kolmannella portaalla liittymisen tarve, on varmasti suurin kehittämisen paikka. Jo toisellakin portaalla esiin noussut työyhteisön kehittäminen ja pelisääntöjen sopiminen voisivat olla ratkaisu, mutta ennen kaikkea johtamisen parantaminen.

Neljännellä portaalla arvostuksen tarve, vastausten perusteella ollaan mielestäni melko hyvässä tilanteessa. Suurin osa (63 %) vastanneista kokee työtään arvostettavan työyhteisössä. Kehittämistä olisi palautteen antamisessa ja kehityskeskusteluissa. Asiallisella palautteen antamisella ja saamisella voitaisiin nyt jo hyvässä tilassa oleva arvostuksen tunne saada nousemaan entisestään.

Viides porras, itsensä toteuttamisen tarve, on myös osittain tuottajilla kunnossa. Työ koetaan pääpiirteittäin mielekkääksi ja sisällöltään monipuoliseksi. Itseään saa toteuttaa ja omiin työaikoihin on mahdollisuus vaikuttaa. Kuitenkin koulutuksessa ja perehdytyksessä olisi toivomisen varaa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että tuottajien työhyvinvoinnissa olisi kehittämistä jo ihan perusasioissa. Ala on suhteellisen nuori ja työhyvinvointinsa suhteen suhteellisen tutkimaton. Pääasia on, että kehittäminen aloitetaan vaikka porras portaalta kipuumalla.

6 Loppupäätelmät

Lähdin tekemään tutkimusta kartoittaakseni tuottajien työhyvinvointia. Halusin tietää voivatko teatterituottajat työssään hyvin ja onko työuupumus niin yleistä kuin olin kuvitellut. Lähdin ottamaan selvää työhyvinvoinnista yleisesti ja koen saaneeni sitä kautta paljon vastauksia myös omaan työhöni. Koen myös oppineeni esimiehenä olemisesta opinnäytetyöni kautta.

Tutkimuksesta selvisi, että kollegani painivat samojen ongelmien parissa kuin mitkä olin omassa työssäni havainnut haasteellisiksi. Työ on laajentanut käsitystäni tuottajan työstä ja opettanut minua ammatillisesti. Toivoisinkin, että työstäni olisi suuntaa antavaa hyötyä myös mahdollisille jatkotutkimuksille tuottajan työhyvinvointiin liittyen. Uskon, että tutkimuksen tuloksista voisi olla hyötyä myös muille tuottajille sekä Teatterikeskukselle.

Pienteattereiden tuottajien ammattiryhmä on pieni ja nuori ala Suomessa. Kirjallisuutta tai koulutusta työhön on tarjolla vähän. Näenkin alan kasvavana ja kehittyvänä. Teatterin kenttä on muutenkin murrosvaiheessa ja uusia teatterin tekemisen malleja suunnitellaan mm. Tekijä –hankkeen kautta. Alalla on mielestäni tärkeää ymmärtää tuottajan työn arvo kentän kokonaisvaltaisen kehittymisen kannalta. Toivonkin, että työstäni ja parannusehdotuksistani on apua pienteattereiden arjessa.

Lähteet

Painetut lähteet

Kinnunen Ulla, Feldt Taru, Mauno Saija. 2005. Työ leipälajina. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Vesterinen Pirkko. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy

Marjatta Häti-Korkeila. 2010. Teatterijohtamisen dramaturgiaa Keskeiset tehtävät, arjen ongelmat ja rakenteelliset muutostarpeet. Helsinki: Yliopistopaino

Teatterilehti (3/2009)

Sähköiset lähteet

Euroopan Työterveys –ja työturvallisuusvirasto,
<http://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/31>

Introspekt, <http://www.introspekt.fi/artikkelit/miten-tyostressi-syntyy/>

<http://www.introspekt.fi/artikkelit/tunnista-ajoissa-stressi-ja-uupuminen/>

Teatterin tiedotuskeskus,
<http://www.teatteri.org/tietopalvelut/Teatteritilastot2009.pdf>

Tilastokeskus, <http://www.stat.fi/meta/kas/henkilotyovuosi.html>

Teatterikeskus, <http://www.teatterikeskus.fi/>

Työturvallisuuskeskus TTK,
http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/fyysinen_tyokuormitus

LIITE 1: Työhyvinvointikyselyn kysymykset

TAUSTAKYSYMYKSET

Sukupuoli

Nainen Mies

Ikä

20-29 30-39 40-49

Yli 50

Työnimike

Tuottaja Toiminnanjohtaja

Teatterisihteeri Muu, mikä?

Työpaikan toimintamuoto

Yhdistys Yritys

Työpaikan organisaation koko

1 työntekijä 2-5 työntekijää Yli 5 työntekijää

Organisaation rahoitus

Vos Valtion toiminta-avustus

Ei valtion avustusta

TYÖTEHTÄVIIN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

1. Työnimike vastaa tehtävänkuvaani?

Hyvin Melko hyvin Melko huonosti

Huonosti

2. Palkan määrä vastaa työn vaativuutta?

Hyvin Melko hyvin Melko huonosti

Huonosti

3. Palkka on työehtosopimuksen mukainen?

Kyllä Ei

4. Työaika riittää työtehtävien tekoon?

Hyvin Melko hyvin Melko huonosti

Huonosti

TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

1. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni suunnitteluun?

Paljon Melko paljon Melko vähän

Vähän

2. Olen saanut koulutusta ja perehdytystä työtehtäviini?

Paljon Melko paljon Melko vähän

Vähän

3. Saan apua ja tukea esimieheltäni?

Paljon Melko paljon Melko vähän

Vähän

4. Saan esimieheltäni palautetta?

Paljon Melko paljon Melko vähän

Vähän

5. Tekemääni työtä arvostetaan työyhteisössä?

Paljon Melko paljon Melko vähän

Vähän

6. Olen tyytyväinen työni määrään?

Erittäin tyytyväinen Melko tyytyväinen

Melko tyytymätön Erittäin tyytymätön

7. Olen tyytyväinen työaikoihini?

Erittäin tyytyväinen Melko tyytyväinen

Melko tyytymätön Erittäin tyytymätön

8. Olen tyytyväinen työni vaativuuteen?

Erittäin tyytyväinen Melko tyytyväinen

Melko tyytymätön Erittäin tyytymätön

TYÖYMPÄRISTÖÖN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

1. Koet työsi fyysisesti?

Keveyksi Melko raskaaksi Raskaaksi

2. Koen työni henkisesti?

Keveyksi Melko raskaaksi Raskaaksi

3. Työvälineeni ovat?

Hyvät Melko hyvät

Melko huonot Huonot

4. Työtilani ergonomia on?

Hyvä Melko huono Huono

5. Työpaikan ihmissuhteet ovat?

Hyvät Melko hyvät

Melko huonot Huonot

6. Oletko kokenut työpaikallani henkistä väkivaltaa?

En Joskus Useasti

7. Oletko kokenut työpaikallani fyysistä väkivaltaa?

En Joskus Useasti

AVOIMIA KYSYMYKSIÄ

1. Mitkä ovat työsi parhaat puolet?

2. Mitkä ovat työsi huonot puolet?
