

Ari-Matti Lappalainen

YHTEISTYÖ, TOIMENKUVAT JA KÄYTÄNTEET

Näytelmätuotannon läpivieminen Oulun ylioppilasteatterissa

YHTEISTYÖ, TOIMENKUVAT JA KÄYTÄNTEET

Näytelmätuotannon läpivieminen Oulun ylioppilasteatterissa

Ari-Matti Lappalainen
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Taiteen tekijän ja kehittäjän
tutkinto-ohjelma (YAMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Taiteen tekijän ja kehittäjän tutkinto-ohjelma, YAMK

Tekijä: Ari-Matti Lappalainen
Opinnäytetyön nimi: Yhteistyö, toimenkuvat ja käytänteet – Näytelmätuotannon läpivieminen Oulun ylioppilasteatterissa
Työn ohjaaja: Pekka Isomursu
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020 Sivumäärä: 79 + 4

Ylioppilasteatteritoiminnassa harrastajien vaihtuvuus asettaa haasteen sille, että näytelmissä mukana olevat ovat perillä teatterin käytännöistä, eri henkilöiden toimenkuvista ja kuinka yhteistyö muiden toimijoiden kanssa tulisi toimia. Opinnäytetyö tutkii näytelmätuotannon läpiviemisen tuotannollista puolta Oulun ylioppilasteatterissa. Tarkoituksena on kehittää ohjaajan ja tuottajan sekä yhdistyksen järjestösihteerin, avustusvastaavan ja johtokunnan toimenkuvia ja yhteistyötä, jotta tehtäviin perehdyttäminen ja tuotannon läpivieminen etenisi sujuvammin.

Työ esittää läpileikkauksen, miten Oulun ylioppilasteatterin toiminta rakentuu, minkä jälkeen se keskittyy teatterin näytelmätuotannon tarkasteluun. Opinnäytetyön pohjana toimii Oulun ylioppilasteatterin vastuutehtävissä toimineiden harrastajien laaja haastattelumateriaali. Haastatteluissa nousseita ajatuksia tarkastellaan kulttuuri- ja teatterituottamiseen liittyvään kirjallisuuteen, teatteriharrastamiseen ja harrastajayhdistykseen tehtyyn tutkimukseen sekä kirjoittajan ammatilliseen kokemukseen yhdistyksen järjestösihteerinä peilaten.

Kehittämistyö toteutetaan toimintatutkimuksen strategioita hyödyntäen: ongelma-kohtia paikannetaan ensin yhden näytelmäproduktioita aikana, jonka jälkeen käytäntöön laitettuja kehitysideoita arvioidaan toisen näytelmätuotannon kuluessa. Lisäksi opinnäytetyö esittelee tekeillä olevia ja suunniteltuja näytelmätuotannon kehittämistoimenpiteitä sekä laajempia kehitystoimia, joihin toimintatutkimus yhdistyksessä innosti. Työ esittää myös, kuinka tärkeää positiivinen suhtautuminen on kehittämistyölle ja kuinka ihmisten kokemusten avaaminen vahvistaa yhdistyksen narratiivia ja auttaa osaltaan selkeyttämään harrastajateatterin toimintaa.

Kehittämistoimet selkeyttivät avustusvastaavan perehdytystä ja tuottajan ja avustusvastaavan yhteistyötä. Johtokunnan jäsenistä valittavan johtiskummin tuotannollisen vastuun lisäämisellä voidaan helpottaa tuotannon vastuuhenkilöiden perehdytystä ja järjestösihteerin työtaakkaa sekä yhteistyötä johtokunnan kanssa. Haastateltavat kokivat, että tutkimuksen aikaansaamat kehittämistoimet tekevät teatterin harrastamisesta miellyttävämpää Oulun ylioppilasteatterissa, mikä parantaa teatteriharrastusmahdollisuuksia Oulun seudulla. Koska kehittämiskohteet ovat yhdistysmuotoisissa harrastajateattereissa usein samankaltaisia, tutkimus näyttäytynee hyödynnettävänä kehittämismateriaalina myös muille tahoille.

Asiasanat: harrastajateatterit, järjestötoiminta, perehdyttäminen, yhteistoiminta

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Artistic Development, YAMK

Author: Ari-Matti Lappalainen

Title of thesis: Cooperation, roles and practices – Realization of a theater production in the Student Theatre of Oulu

Supervisor: Pekka Isomursu

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020

Number of pages: 79 + 4

Turnover of hobbyists in student theatres poses a challenge: are the people working on productions aware of the practices of the theatre, the roles of others involved, and how cooperation should work. This thesis examines production of a theatre play in the Student Theatre of Oulu. The purpose of this thesis is to develop the roles and cooperation of director, producer, organisation secretary, grant manager and the board, in order to streamline the familiarisation process, and to make the progression of a production more effortless.

The thesis illustrates, how the operation of the Student Theatre of Oulu is structured, and proceeds to examine the production of a play. The thesis utilizes extensive interview material from people who have served in different positions in the theatre. The ideas raised in the interviews are examined in comparison to literature related to theatre production and cultural management, research in amateur theatres and nonprofits, and the author's professional experience as the organisation secretary in the Student Theatre of Oulu.

The development is carried out utilizing action research. Problematics are specified during a production, and new ideas are put into practice and evaluated during another production. The thesis presents ongoing and planned development measures, and also other activities, which the implemented action research stimulated. The thesis argues, how vital a positive attitude is for a change, and how laying out people's experiences strengthens organisation's narrative and contributes in organising amateur theatre's operations.

The implemented actions improved familiarisation of the grant manager and cooperation with the producer. By increasing the duties of a contact person between the board and a play, it's possible to improve the familiarisation of people in charge of a production and to reduce the workload of organisation secretary. It also makes cooperation with the board more effortless. The interviewees felt that the development brought about by the research helps the Student theatre of Oulu to function better, which improves opportunities to do theatre as a hobby in the Oulu region. As the objectives needing development are often similar in amateur theatres, the thesis is likely to prove to be useful for other organisations as well.

Keywords: amateur theatres, organisational activities, familiarisation, cooperation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	OULUN YLIOPPILASTEATTERI	9
	2.1 Jäsenistö.....	10
	2.2 Johtokunta.....	11
	2.3 Järjestösihteeri	12
3	KEHITTÄMISKOORTEENA OYT:N NÄYTELMÄTUOTANTO.....	13
4	TOIMINTATUTKIMUS	14
	4.1 Kehittämistyön tarpeellisuus ja tutkimuskysymys	15
	4.2 Toimintatutkimuksen sykli	16
	4.3 Tiedonkeruu	17
	4.3.1 Havainnointi.....	17
	4.3.2 Haastattelut	18
	4.3.3 Kirjalliset lähteet ja aineiston luotettavuus	20
5	HAASTATELTAVAT JA LAAJA HAASTATTELMATERIAALI	21
6	NÄYTELMÄTUOTANNON EDELLYTYKSET	23
	6.1 Harrastajateatteritoiminta	23
	6.2 Harrastusmotiivit ja aktiivisuus	24
	6.3 Vastuutehtävät ja yhdistystoiminta	26
	6.4 Jaksaminen	27
7	NÄYTELMÄ 1	29
	7.1 Näytelmätuotannon valmistelu	29
	7.2 Perehdytys	30
	7.2.1 Positiivisia kokemuksia	30
	7.2.2 Negatiivisia kokemuksia	31
	7.2.3 Kokoneiden jäsenten mukanaolon vaikutus	33
	7.2.4 Oppiminen havainnoimalla	34
	7.2.5 Perehdytysoppaat ja avun pyytäminen.....	35
	7.3 Yhteistyö	36
	7.3.1 Tuotantopalaverit.....	36
	7.3.2 Viestintä.....	39

7.3.3	Tuottajat ja ohjaaja	39
7.3.4	Tuottaja ja aputuottaja	41
7.3.5	Järjestösihteeri	42
7.3.6	Johtokunta.....	43
7.3.7	Avustusvastaava	46
7.4	Lopputunnelmat.....	47
8	KEHITTÄMISTYÖ.....	50
8.1	Kokonaiskuva	51
8.2	Epävarmuus, kaaos ja järjestys.....	52
9	NÄYTELMÄ 2	55
9.1	Perehdytys	55
9.2	Yhteistyö	56
9.2.1	Tuotantopalaverit ja muu työryhmä	56
9.2.2	Tuottajat ja ohjaaja	57
9.2.3	Järjestösihteeri	59
9.2.4	Johtokunta.....	59
9.2.5	Avustusvastaava	61
9.2.6	Johtiskummi.....	62
9.3	Lopputunnelmat.....	64
10	MUUT KEHITTÄMISKOHTEET	66
10.1	Uudet jäsenet ja johtokunnan lähestyttävyyys.....	66
10.2	Ylityöllistetty järjestösihteeri.....	66
11	TOTEUTETUT, TEKEILLÄ OLEVAT JA SUUNNITELLUT KEHITTÄMISTOIMET.....	68
12	POHDINTA	72
	LÄHTEET	75
	LIITTEET	80

1 JOHDANTO

Tutkin opinnäytetyössäni näytelmätuotannon läpiviemistä Oulun ylioppilasteatterissa. Tarkastelen prosessin tuotannollista puolta: tehtäviä, käytänteitä ja toimijoita, jotka ovat tuotannollisesti katsoen vuorovaikutuksissa näytelmäntekoprosessissa. Ylioppilasteatteritoiminnassa jäsenten vaihtuvuus asettaa haasteen sille, että näytelmätuotannossa mukana olevat ovat perillä teatterin yleisistä käytännöistä, eri toimijoiden vastuualueista ja kuinka yhteistyö muiden toimijoiden kanssa tulisi toimia. Tarkoituksena on kehittää ja selkeyttää näytelmän ohjaajan ja tuottajan sekä yhdistyksen järjestösihteerin, avustusvastaavan ja johtokunnan toimenkuvia ja yhteistyötä, jotta tehtäviin perehdyttäminen ja tuotannon läpivieminen etenisi sujuvammin.

Esittelen ensin, millainen organisaatio Oulun ylioppilasteatteri on ja miten yhdistyksen toiminta rakentuu, minkä jälkeen keskityn teatterin näytelmätuotannon tarkasteluun. Avaan toimintatutkimuksen strategioita ja periaatteita, joita hyödyntämällä lähdän läpiviemään näytelmätuotannon kehittämistyötä.

Opinnäytetyön pohjana toimii Oulun ylioppilasteatterin vastuutehtävissä toimineiden harrastajien laaja haastattelumateriaali. Tarkastelen haastatteluissa nousseita ajatuksia pääasiassa kulttuuri- ja teatterituottamiseen liittyvään kirjallisuuteen, teatteriharrastamiseen ja harrastajayhdistykseen tehtyyn tutkimukseen sekä omaan ammatilliseen kokemukseen yhdistyksen järjestösihteerinä peilaten. Ongelmakohtia paikannetaan ja kehittämisideoita kootaan ensin yhden näytelmäproduktion aikana, jonka jälkeen kehitysideoita testataan ja niiden vaikutuksia arvioidaan toisen näytelmätuotannon kuluessa. Opinnäytetyössä esitetään myös kehittämistyön aikaan saamia meneillään ja suunnitteilla olevia kehittämistoimenpiteitä.

Oulun ylioppilasteatterin johtokunta pitää kehittämistyötä yhdistyksen toiminnan kannalta tarpeellisena. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Oulun ylioppilasteatterin toimintaa, mikä parantaa teatterialan harrastusmahdollisuuksia Oulun

seudulla. Opinnäytetyö kehittää myös omaa työnkuvaani järjestösihteerinä Oulun ylioppilasteatterissa.

Tutkimuskysymys, johon opinnäytetyössä etsin vastausta, kuuluu: miten voidaan selkeyttää tuotannon käytänteitä ja tuotannosta vastaavien rooleja ja parantaa näytelmätuotannon sujuvuutta Oulun ylioppilasteatterissa.

2 OULUN YLIOPPILASTEATTERI

Oulun ylioppilasteatteri (OYT) on harrastajateatteri, joka on perustettu 27.9.1963 (Glad 2014, 12). Teatteri täyttää vuonna 2020 näin ollen jo 57 vuotta. Oulun ylioppilasteatterin toimisto sijaitsee Kulttuuritalo Valveella ja esityspaikkana toimii Valvenäyttämö, jota OYT hallinnoi teatteri Akseli Klonkin kanssa. Oulun ylioppilasteatteri on voittoa tavoittelematon yhdistys, jota pyöritetään pääasiassa harrastusvoimin (Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013, §2 Tarkoitus ja toiminnan laatu; Glad 2014, 88). Teatterin ainoa palkattu henkilö on järjestösihteeri, jona itse työskentelen.

Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöissä sanotaan: ”Yhdistyksen tarkoituksena on herättää, ylläpitää ja edistää näyttämö- ja muun esittävän taiteen harrastusta sekä kehittää teatteriyhteisönä teatteritaidetta” (Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013, §2 Tarkoitus ja toiminnan laatu). Säännöt jatkuvat:

Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys valmistaa ja esittää suurelle yleisölle avoimia omia teatteriesityksiä sekä esittää tilauksesta esityksiään yksityistilaisuuksissa. Lisäksi yhdistys järjestää jäsenistölleen koulutusta, virkistystoimintaa ja muita vastaavanlaisia tapaamisia. (Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013, §2 Tarkoitus ja toiminnan laatu.)

Tänä päivänä Oulun ylioppilasteatterin toimintaan kuuluu perinteisten näytelmäesitysten lisäksi olennaisesti myös improvisaatioteatteri. Kaikille avoimia improjameja järjestetään Valvenäyttämöllä noin kerran viikossa, ja OYT:n improvisaatioryhmä Ulla&Bori esiintyy erilaisissa tapahtumissa ja yksityistilaisuuksissa. Teatteri järjestää myös Mysterybox-iltoja, joiden sisältöä ei paljasteta yleisölle etukäteen. Ne voivat sisältää mitä tahansa pienoisenäytelmistä musiikkiesityksiin, lyhytelokuviin tai vaikkapa runonlausuntaan. Mysterybox-esitykset ovat kertaluonteisia. Eriaiheisia teatteritaiteeseen liittyviä kursseja järjestetään muutaman kauden välein ja esimerkiksi musiikkiesityksiä ja näytelmien promopätkiä sisältäviä OYT-klubeja Oulun seudun eri ravintoloissa ja kuppiloissa silloin tällöin. Lisäksi pienempiä erikoisproduktioita, kuten interaktiivisia murhamysteeriesityksiä,

on järjestetty useana vuotena Oulun pääkirjastossa ja Valveen tiloissa. Oulun ylioppilasteatterin toiminta on näin ollen hyvin monipuolista.

2.1 Jäsenistö

Yhdistyksen jäsenyyttä voi hakea kuka tahansa 18 vuotta täyttänyt henkilö, joka on osallistunut johonkin teatterin produktioon (Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013, §3 Jäsenet). Työssäni olen silloin tällöin kuullut ihmisten luulevan, että jäsenyyden edellytyksenä on yliopisto-opiskelu. Vielä 1986 oli voimassa käytäntö, että jäsenistöön pystyi kuulumaan enintään 10 henkilöä, jotka eivät olleet ylioppilaita, mutta nykypäivänä opiskelijan status ei ole jäsenyyden edellytys (Glad 2014, 126, 128).

Uusille jäsenhalukkaille tarkoitettu Tuoretiski-niminen näytelmäproduktio järjestetään tavallisesti syksyisin. Kaikkien OYT:n näytelmien casting-tilaisuudet eli työryhmähaut ovat kuitenkin avoimia kaikille 18 vuotta täyttäneille. Jäsenyyttä voi hakea myös, jos on osallistunut improjameihin kymmenen kertaa.

OYT:n jäsenmäärä on 2010-luvulla ollut lähempänä sataa (Glad 2014, 128). Määrä on pysynyt samoissa luvuissa näihin päiviin asti. Jukka Seutu toteaa vuoden 1988 kulttuurisosiologian praktikumissaan, että jäsenistön vaihtuvuus on Oulun ylioppilasteatterissa suhteellisen suuri (1988, 6). Reija Glad kirjoittaa, että vaihtuvuus on ylioppilasteatterille ominaista. Jäsenistö vaihtuu luonnollisesti muutaman vuoden välein, kun paikkakunnalle ja sieltä pois muutetaan työn ja opiskeluiden takia. Jotkut henkilöt voivat olla mukana parissa produktiossa ja jatkaa sitten muiden harrastusten pariin; toiset taas innostuvat intohimoisesti OYT:n toiminnasta ja vaikuttavat teatterissa kymmenen vuotta. (2014, 128, 136.) Olen työskennellyt järjestösihteerinä Oulun ylioppilasteatterissa kesäkuusta 2015 lähtien ja havainnut, että Seudun ja Gladin väittämät pitävät edelleen paikkansa.

2.2 Johtokunta

Yhdistyksen lainmukaisena hallituksena toimii kalenterivuodeksi kerrallaan valittu johtokunta, johon kuuluvat yhdistyksen kokouksessa valitut puheenjohtaja, taloudenhoitaja ja viisi muuta varsinaista jäsentä sekä kaksi varajäsentä (Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013, §6 Johtokunta).

Tällä kokouksella tarkoitetaan yhdistyksen syyskokousta, joka pidetään loppuvuodesta. Alkuvuodesta pidetään järjestäytymiskokous, jossa valitaan johtokuntaan valituista henkilöistä yhdistykselle varapuheenjohtaja ja johtokunnan sihteeri.

Järjestäytymiskokouksessa valitaan lisäksi teatterin toimihenkilöt, joita nykypäivänä ovat avustusvastaava, koulutusvastaava, yhteistyövastaava, Mysterybox-vastaava, improvastaava, tekniikkavastaava, klubi- ja bilevastaava sekä varastovastaava. Toimihenkilöille on tarpeen mukaan valittu myös varavastaavat. Toimihenkilöt voivat olla, ja usein ovatkin, johtokunnan jäseniä, mutta on suotavaa, että toimihenkilöitä saadaan myös johtokunnan ulkopuolelta, ettei samoille henkilöille keräänny liikaa työtaakkaa.

Toimihenkilöillä ei ole itsellään päätäntävaltaa, vaikka he esittelevätkin vastuualueisiinsa liittyviä asioita johtokunnan kokouksissa. Päätäntävalta on johtokunnan jäsenillä. Käsiteltävät asiat ratkaistaan äänten enemmistöllä, ja johtokunta on päätösvaltainen, kun vähintään puolet sen jäsenistä, puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja mukaan luettuna, on läsnä (Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013, §6 Johtokunta). Nopeasti päätöksiä vaativia asioita käsitellään usein myös sähköpostin välityksellä. Tällöinkin päätökseen tarvitaan vähintään neljä ääntä, mukaan lukien puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan ääni.

Reija Glad kirjoittaa, että uusi johtokunta on usein joutunut aloittamaan työnsä puhtaalta pöydältä ilman kokeneempien ohjeita (2014, 13). Sinä aikana, kun olen työskennellyt Oulun ylioppilasteatterissa, johtokunnassa on istunut useampi teatterin pitkäaikaisista harrastajista. Mutta koska jäsenistön vaihtuvuus on suuri, on

totta, että myös eri vastuualueista vastaavien vaihtuvuus on suuri. ”Noin kymmenen vuoden välein johtokunta ja aktiivit ovat vaihtuneet lähes kokonaan” (Glad 2014, 13).

2.3 Järjestösihteeri

Järjestösihteeri on teatterin ainoa palkattu työntekijä, jonka esimiehenä toimii OYT:n johtokunta (Jarva & Niva 2015, 3). Järjestösihteerin työtilana toimii Oulun ylioppilasteatterin toimisto Kulttuuritalo Valveella, jota järjestösihteeri pitää avoimena neljänä päivänä viikossa. Järjestösihteerin työtehtäviin kuuluvat muun muassa yleiset toimistotyöt, tiedottaminen, markkinointi, näytelmien tuottaminen, osallistuminen järjestötoiminnan organisointiin, laskutus, nettisivujen ylläpito, jäsenrekisterin ylläpitäminen sekä ulkoinen ja sisäinen viestintä. Työtehtävät ovat hyvin moninaisia, ja järjestösihteeri onkin henkilö, joka on laaja-alaisimmin tekemisissä yhdistyksen toiminnassa. Järjestösihteerillä ei ole kuitenkaan päätäntävaltaa, vaan se on teatterin johtokunnalla.

Olen työskennellyt järjestösihteerinä kuuden johtokunnan ja kolmen eri puheenjohtajan alaisuudessa. Vuosien varrella olen päässyt tutustumaan syvästi sekä yhdistystoimintaan että Oulun ylioppilasteatterin toimintatapoihin. Olen päässyt työskentelemään lukuisissa erilaisissa näytelmätuotannoissa ja tekemään yhteistyötä monien erilaisten ihmisten kanssa. Minulle on käynyt myös selväksi, kuinka tärkeä järjestösihteeri on yhdistykselle. ”Järjestösihteerin työ on elintärkeää teatterin toiminnalle - - . Järjestösihteerillä on asemansa ja työtehtävänsä vuoksi ehein käsitys teatterin toiminnasta yhdistyksen sisällä. Hän on keskeisessä roolissa johtokunnan ja erinäisten produktioiden välillä läpi vuoden.” (Tapaninen 2017, 4.) ”Yhdistyksen toiminta takkuaisi ilman työntekijän panosta” (Glad 2014, 96).

3 KEHITTÄMISKOHTENA OYT:N NÄYTELMÄTUOTANTO

Tutkin opinnäytetyössäni näytelmätuotannon läpiviemistä Oulun ylioppilasteatterissa. En keskity näytelmätuotannon taiteelliseen puoleen, vaan niihin käytänteisiin ja tehtäviin, mitä sisältyy tuotannollisesti näytelmäproduktio läpiviemiseen Oulun ylioppilasteatterissa.

Useimmiten näytelmätuotanto saa alkunsa Oulun ylioppilasteatterissa siten, että halukas ohjaaja esittää johtokunnalle ohjaustarjouksen, jonka ohessa on näytelmätekstin lisäksi alustava aikataulu ja budjetti. Jos johtokunta hyväksyy ohjaustarjouksen ja budjetin, produktiolle lähdetään etsimään tuottajaa jäsenistöstä. (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 2.) Järjestösihteeri toimii automaattisesti mukana jokaisen näytelmän tuotannossa avustaen tuottajaa ja jakaen tuottajan tehtävät (Jarva & Niva 2015, 5; Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 2).

Tuotannollisesta näkökulmasta katsoen Oulun ylioppilasteatterin näytelmätuotannossa vuorovaikutuksissa olevissa rooleissa toimivat pääasiallisesti näytelmän tuottaja, järjestösihteeri, avustusvastaava, johtokunta ja näytelmän ohjaaja. Itse tuotannosta vastaavat tuottaja ja järjestösihteeri, mutta he toimivat tiiviissä yhteistyössä ohjaajan, johtokunnan ja avustusvastaavan kanssa. Tarkoitukseni opinnäytetyössäni on kehittää ja selkeyttää näiden toimijoiden rooleja ja yhteistyötä näytelmätuotannossa, jotta tehtäviin perehdyttäminen ja tuotannon läpivieminen etenisi sujuvammin.

4 TOIMINTATUTKIMUS

Lähden läpiviemään kehittämistyötä toimintatutkimuksen strategioita hyödyntäen. Toimintatutkimus sopii hyvin tutkimustyyppiä, sillä se liittyy oleellisesti käytännön työelämään, ongelmien tiedostamiseen ja niiden poistamiseen. (Kananen 2014, 11.)

Monissa eri tutkimussuuntauksissa tutkija on ulkopuolinen havainnoija, mutta toimintatutkimuksessa tutkija on aktiivinen toimija (Kananen 2014, 24). Yleensä tutkimuksessa reaktiivisuuden, eli tutkijan vaikutuksen tutkimustuloksiin, katsotaan vähentävän tutkimuksen objektiivisuutta ja luotettavuutta (Kananen 2014, 80). Toimintatutkimuksessa reaktiivisuuden välttäminen ei ole kuitenkaan mahdollista, koska tutkija tuo esille myös omaa tietämystään ja kokemuksiaan (Kuula 1999, 142; Kananen 2014, 81).

Toimintatutkimuksen voi toteuttaa kuka tahansa yhteisön jäsen, toimipa hän missä tehtävässä tahansa. Kehittämistyötä ei nähdä ulkoapäin annettuina ohjeina ja käskyinä, vaan toimijoista itsestään kumpuavana voimana. Henkilöt, joita asiat koskevat, löytävät ratkaisut ongelmakohtiin yhdessä ja sitoutuvat muutokseen. (Kananen 2014, 11.) Toimintatutkimuksen toteuttaja toimii prosessin vetäjänä, joka pyrkii kannustamaan ja saamaan ihmisiä osallistumaan kehittämistyön läpiviemiseen (Kananen 2014, 28, 68–69). Tutkija ja tutkittavat osallistuvat muutosprosessiin halujensa ja edellytystensä mukaisesti (Kuula 1999, 123).

Tarkkaa määritelmää toimintatutkimukselle on vaikea antaa, koska se on sekoitus monia tutkimusmenetelmiä. Sovellettavat tai kehiteltävät teoriat sekä tutkimusten kohteet voivat olla hyvinkin erilaisia. Toimintatutkimus on pikemminkin tutkimusstrategia, jossa olennaisena on käytäntöihin suuntautuminen, muutokseen pyrkiminen ja tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin. (Kuula 1999, 10; Kananen 2014, 13.) Toimintatutkimusta pidetään laadullisena eli kvalitatiivi-

sena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan antaminen. Se pyrkii ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen 2014, 20–21.)

Arja Kuula esittää, että toimintatutkimus on muutosta yrittävä tutkimusstrategia, jossa muutos ei välttämättä aina onnistu. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että itse tutkimus ei onnistuisi. (1999, 174.) Hän toteaa myös, että toimintatutkijaksi ei tulla kirjoja lukemalla tai tutkintoja suorittamalla, vaan käytännön tekemisen ja kokemuksen kautta (1999, 143).

4.1 Kehittämistyön tarpeellisuus ja tutkimuskysymys

Toimintatutkimus eroaa perinteisestä laadullisesta tutkimuksesta siten, että siinä ei tyydytä vain kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä ja esittämään kehitysideoita, vaan tavoitteena on muutos. Kehittämissideoita testataan käytännössä, eli toimintatutkimuksessa tapahtuu niin sanottu interventio. (Kananen 2014, 27–28.) Toimintatutkimuksen edellytyksenä on, että muutos koetaan tarpeellisena (Kananen 2014, 57).

Oulun ylioppilasteatterin johtokunta on ilmaissut, että kehittämistyö on yhdistyksen kannalta tarpeellinen, ja antaa täyden tuen opinnäytetyölleni (Oulun ylioppilasteatterin johtokunta, sähköpostiviesti 18.3.2019; Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2019, 4). Ylioppilasteatteritoiminnan luonteen vuoksi jäsenten ja eri vastuualueista vastaavien vaihtuvuus on suuri. Tämä luo haasteen sille, että näytelmätuotannon eri osa-alueista vastaavat ovat perillä teatterin yleisistä käytännöistä ja että he tietävät tarkkaan vastuualueensa. Oman vastuualueensa lisäksi on myös tärkeä ymmärtää, mitä muiden tuotannossa mukana olevien vastuualueisiin kuuluu, jotta yhteistyö muiden kanssa voisi toimia. Onnistunut näytelmätuotanto ei edellytä ainoastaan sitä, että jokainen tekee parhaansa, vaan että jokainen myös tietää, mitä tulisi tehdä.

Opinnäytetyöni on tarkoitus kehittää Oulun ylioppilasteatterin toimintaa ja näin ollen parantaa teatterialan harrastusmahdollisuuksia Oulun seudulla. Opinnäytetyö kehittää myös omaa työnkuvaani Oulun ylioppilasteatterissa. Kehittämistyön lopuksi pohditaan, voiko tutkimustuloksia hyödyntää vastaavanlaisen harrastajateatterin tai muun kulttuurialan yhdistyksen kohdalla.

Toimintatutkimuksen tutkimuskysymys poikkeaa perinteisen laadullisen tutkimuksen tutkimuskysymyksestä siten, että se ei jää ainoastaan ilmiön kuvailun tasolle, vaan pyrkii kohti muutosta. Perinteisen tutkimuksen mitä-kysymys tulee asettaa miten-muotoon. (Kananen 2014, 15–16, 31–32.) Tutkimuskysymys, johon etsin opinnäytetyössäni vastausta, kuuluu: miten voidaan selkeyttää tuotannon käytänteitä ja tuotannosta vastaavien rooleja ja parantaa näytelmätuotannon sujuvuutta Oulun ylioppilasteatterissa.

4.2 Toimintatutkimuksen sykli

Toimintatutkimuksen toteutustapa on syklinen. Ensin pyritään kartoittamaan nykytilanne, eli havainnoimaan ja analysoimaan ongelmakohdat. Kun ongelmat on analysoitu, esitetään ratkaisuehdotuksia, joita testataan käytännössä. Lopuksi arvioidaan vielä, millainen vaikutus muutoksilla oli, eli kuinka kehitysideat toimivat käytännössä. (Kananen 2014, 34–35, 117.)

Toimintatutkimuksen sykli on mahdollista toteuttaa tutkimalla ensin nykytilannetta yhden OYT:n näytelmäproduktio kohdalla ja testaamalla kehitysideoita sen jälkeen toisen näytelmätuotannon kohdalla. Tutkin ensin näytelmäproduktiota, jonka casting on 17.9.2019 ja viimeinen esitys 20.12.2019. Kutsun tätä näytelmää opinnäytetyössäni nimellä Näytelmä 1. Kun tietoa on ensin kerätty Näytelmä 1:n aika, analysoinnin jälkeen kehitysideoita testataan toisessa näytelmätuotannossa, jonka casting on 11.1.2020 ja viimeinen esitys 19.4.2020. Kutsun tätä näytelmää nimellä Näytelmä 2.

4.3 Tiedonkeruu

Tiedonkeruumenetelminä kartoittamaan Oulun ylioppilasteatterin nykytilaa hyödynnän omasta työstäni käsin tapahtuvaa havainnointia sekä näytelmien tuottajien ja ohjaajien, OYT:n avustusvastaavien ja johtokunnan puheenjohtajien haastatteluita. Haastattelumateriaalin lisäksi tarkastelen OYT:n kirjallista materiaalia, kuten eri toimihenkilöiden oppaita ja ohjeistuksia sekä kulttuuri- ja teatterialaan liittyvää kirjallisuutta ja tutkimuksia.

Tiedonkeruuvaiheen keskiössä on Näytelmä 1. Haastattelen näytelmän ohjaajaa, tuottajaa ja aputuottajaa ensin produktion alkuvaiheessa ja toistamiseen produktion jälkeen. Toimintatutkimuksen syklin interventiovaiheen jälkeen järjestän samanlaiset alku- ja loppuhaastattelut Näytelmä 2:n ohjaajalle, tuottajalle ja aputuottajalle.

4.3.1 Havainnointi

Toimintatutkimuksen luonteeseen havainnointimuodoista parhaiten sopii osallistuva havainnointi. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija on mukana tutkittavassa ilmiössä, mikä on luontevaa, koska tutkimuksen kohteena on osaltaan myös oma työni. Osallistuvan havainnoinnin etuna on, että tutkija pääsee syvälle tutkittavaan ilmiöön. (Kananen 2014, 29.) Tämä nostaa esiin reaktiivisuuden ongelman, mutta kuten luvun 4 Toimintatutkimus alussa selvitin, reaktiivisuutta ei voida kokonaan välttää toimintatutkimusta tehdessä.

Arja Kuula esittää, että toimintatutkimuksen tekeminen on nuoralla tanssimista aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät hallitsevan muutosprosessia eteenpäin vievän asiantuntijaroolin ja tasavertaisen osallistujan välillä. Toimintatutkimus ei ole konsultointia, vaan pyrkimyksenä on saada kohde itsessään aktiiviseksi toimijaksi. Tutkija kulkee edestakaisin ekspertin ja tasavertaisen osallistujan roolien välillä. (1999, 125–126, 141–142.) Olennaista tässä on luottamus ja empatia. Ne ovat avain, kuinka saavuttaa kosketus ihmisten toimintaan ja ajatuksiin. Tavoit-

teena on pyrkiä aitouteen ja tasavertaisuuteen, mikä on yleensäkin toimivan yhteistyön edellytys. Tämä on myös tie luotettavaan ja aitoon tutkimusaineistoon. (Kuula 1999, 144, 170.)

4.3.2 Haastattelut

Haastatteluja suunniteltaessa täytyy tehdä valinta, ketä haastatellaan ja myös että miten. Laadullisessa tutkimuksessa harkinta tapahtuu tiedonsaantia silmällä pitäen, eli valitaan tapaukset, joilta saadaan ilmiön kannalta parasta tietoa. (Kananen 2014, 93.) Valinta ei tuottanut haasteita, sillä oli luontevaa haastatella pääasiassa ohjaajaa ja tuottajia siitä näytelmäproduktiosta, joka oli tutkimuksen tiedonkeruuvaiheessa ajankohtainen.

Näytelmä 1:n ohjaajan ja tuottajien lisäksi lähetin sähköpostia kaikille minun aikani Oulun ylioppilasteatterissa toimineille puheenjohtajille, avustusvastaaville sekä näytelmien ohjaajille ja tuottajille ja tiedustelin, haluaisivatko he osallistua OYT:n kehittämistyöhön liittyvään haastatteluun. Lähetin viestin yhteensä 33:lle henkilölle, koska arvelin, etteivät kaikki kuitenkaan noteeraisi haastattelupyyntöä. Suunnittelin järjestäväni haastatteluja vähitellen sitä mukaa, kun ihmiset ilmoittaisivat kiinnostuksestaan osallistua niihin. Prosessin edetessä minulle selvisi kuitenkin, etten pystynyt haastattelemaan kaikkia ilmoittautuneita. Jouduin tekemään tiukempaa rajausta sen mukaan, miten minulla oli tämän kehittämistyön puitteissa aikaa ja resursseja järjestää haastatteluita, litteroida nauhoituksia ja analysoida aineistoa.

Haastattelumuodoista toimintatutkimuksen tekemiseen soveltuu hyvin teema-haastattelu (Kananen 2014, 53). Teemahaastattelu tarkoittaa kahden ihmisen välistä keskustelua teemoista, jotka tutkija on miettinyt etukäteen ilmiön ennakkonäkemyksen pohjalta (Kananen 2014, 87). Kokosin listan kysymyksiä, joiden avulla uskoin pääseväni porautumaan näytelmätuotannon prosesseihin ja jotka auttaisivat vastaamaan tutkimuskysymykseeni. Ennen haastatteluiden aloittamista luetutin kysymykset vielä senhetkiselä johtokunnan puheenjohtajalla, va-

rapuheenjohtajalla sekä muutamalla ohjaajalla. Kysyin heidän mielipiteitään kysymystenasetteluihin liittyen ja että oliko kysymyksistä jäänyt uupumaan jotain olennaista. Kysymykset ovat luonteeltaan avoimia, eli niihin ei ollut valmiita vastausvaihtoehtoja. Pyrin niiden avulla siihen, että haastateltavat pystyisivät kertomaan vapaasti kokemuksistaan eri teemoihin liittyen. (Kananen 2014, 88, 91.)

Muutaman pienen tarkennuksen jälkeen kysymykset muodostuivat seuraavanlaisiksi:

1. Miksi lähdit mukaan Oulun ylioppilasteatterin toimintaan?
2. Mitä tehtävää lähdit hoitamaan?
3. Miksi lähdit hoitamaan tehtävää?
4. Miten sinut perehdytettiin tehtävään? (Toisin sanoen miten sinulle selvennettiin tehtävän vastuualueet?)
5. Oliko perehdytys riittävä?
6. Jäitkö kaipaamaan jotain perehdytyksessä?
7. Millä tavoin tehtävänjako hoidettiin? (Erityisesti ohjaajan, tuottajan, järjestösihteerin, avustusvastaavan ja johtokunnan kanssa.)
8. Miten yhteistyö muiden kanssa sujui?
9. Mitä kommunikaatioväyliä käytitte?
10. Saitko apua tarvittaessa? Mistä?
11. Missä asioissa koit onnistuneesi?
12. Missä asioissa koit epäonnistuneesi?
13. Mistä tämä mielestäsi johtui?
14. Millä tavoin tehtävä vastasi ja/tai ei vastannut odotuksiasi?
15. Haluatko lähteä hoitamaan tehtävää uudelleen?
16. Onko sinulla antaa kehitysideoita tehtävääsi liittyen?
17. Muita mietteitä?

Kaikkien toimijoiden haastatteluiden oli tarkoitus noudattaa tätä rakennetta. Näytelmä 1:n ja Näytelmä 2:n alkuhaastatteluita varten muunsin kysymysten aikamuodot vastaamaan meneillään olevaa tilannetta. Esimerkiksi kysymykset ”Missä asioissa koit onnistuneesi?” ja ”Missä asioissa koit epäonnistuneesi?” muutin muotoihin ”Mitkä asiat tuntuvat sujuvan?” ja ”Mitkä asiat eivät tunnu sujuvan?”. Näytelmä 1:n ja Näytelmä 2:n loppuhaastatteluihin oli tarkoitus käydä läpi

ainoastaan kysymykset 7–17, sillä kysymykset 1–6 keskittyivät pääasiassa näytelmätuotannon alkuvaiheeseen, ja näihin haastateltavat olivat antaneet vastauksensa jo alkuhaastattelussa. Näytelmien alkuhaastattelut oli tarkoitus järjestää, kun produktiot olivat olleet meneillään jo jonkin aikaa, jotta tuntumaa asioihin olisi ennättänyt muodostua.

4.3.3 Kirjalliset lähteet ja aineiston luotettavuus

Tarkoituksenani oli alkukartoituksessa haastatella Näytelmä 1:n lisäksi aikaisemmissa näytelmissä mukana olleita henkilöitä myös siksi, että laajan haastattelumateriaalin joukosta alkaisi nousta esiin samankaltaisia havaintoja, eli toisin sanoen osa aineistosta alkaisi puhua samaa kieltä. Tätä kutsutaan aineiston kyläntymiseksi eli saturaatioksi, mikä kertoo mihin haastateltavien havaintoihin tulisi kiinnittää erityisesti huomiota. Saturaatio lisää aineiston luotettavuutta. (Kananen 2014, 131, 160.)

Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös triangulaatio. Tämä tarkoittaa sitä, että ilmiötä tarkastellaan monista eri näkökulmista, eli tarkoitus on hyödyntää useampaa eri tutkimusmenetelmää. Toimintatutkimuksen tekemiseen soveltuu hyvin aineistotriangulaatio. Aineistotriangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että aineistoa kerätään eri tavoilla eri lähteistä. Siinä voidaan hyödyntää esimerkiksi haastatteluita, havainnointia ja kirjallisia dokumentteja. (Kananen 2014, 64, 122–124, 153.)

Vertailen haastatteluista saamiani havaintoja kulttuuri- ja teatterialan tuottamiseen liittyvän kirjallisuuden näkemyksiin ja tutustun myös aiempiin tutkimuksiin, joita on tehty teatteriharrastamiseen, yhdistyksiin ja harrastajateattereihin liittyen. Pyrin siihen, että omien havaintojeni, tekemieni haastatteluiden sekä OYT:n omien ja muiden kirjallisten lähteiden avulla aineistotriangulaatiota hyödyntämällä tutkimusaineisto alkaisi satureitua ja vaikuttaa yhdenmukaiselta. Kehittämistutkimuksen loppuvaiheessa tarkoituksenani on pyytää useampaa haastattelemaani henkilöä lukemaan sekä kommentoimaan havaintojani ja päätelmiäni, mikä lisää työn luotettavuutta eli valideettia (Kananen 2014, 135, 154).

5 HAASTATELTAVAT JA LAAJA HAASTATTELUMATERIAALI

Haastattelin opinnäytetyötäni varten lopulta yhteensä 14:ta henkilöä. Tämä piti sisällään kolme henkilöä Näytelmä 1 -produktiosta ja kolme henkilöä Näytelmä 2:sta sekä kahdeksan muuta henkilöä, jotka olivat toimineet eri tehtävissä Oulun ylioppilasteatterissa. Nauhoitin järjestämäni haastattelut, jonka jälkeen litteroin äänitykset tekstiksi. Litteroitua haastattelumateriaalia kertyi lopulta yhteensä 107 sivua.

Päätin käsitellä haastatteluita opinnäytetyössäni anonymisti, vaikka olinkin saanut jokaiselta haastateltavalta luvan nimen mainitsemiseen. OYT:n näytelmien työryhmätiedot ovat julkista tietoa, mutta mielestäni opinnäytetyön onnistumisen kannalta haastateltavien ja näytelmien nimitiedot eivät olleet oleellisia.

TAULUKKO 1. Kehittämistyötä varten haastatellut henkilöt

Henkilö	Johtokunnassa	Muita tehtäviä
Näytelmä 1:		
Tuottaja 1		
Aputuottaja 1		
Ohjaaja 1		
Näytelmä 2:		
Tuottaja 2	x	Ohjaaja
Aputuottaja 2		
Ohjaaja 2		Ohjaajana aiemmin
Muut henkilöt:		
Tuottaja 3	x	
Aputuottaja 3		
Ohjaaja 3	x	Ohjaajana useasti, vara-avustusvas- taava, tuottaja
Ohjaaja 4		

Avustusvastaava 1	x	
Avustusvastaava 2	x	Tuottaja, aputuottaja
Puheenjohtaja 1	x	Ohjaaja
Puheenjohtaja 2	x	Tuottaja, varapuheenjohtaja

Oheisessa taulukossa näkyvät kaikki kehittämistyötä varten haastatellut henkilöt. Olen nimennyt heidät heidän pääasiallisten tehtäväkuvien mukaan. Tuottaja 1, Aputuottaja 1 ja Ohjaaja 1 ovat Näytelmä 1:n työryhmää ja Tuottaja 2, Aputuottaja 2 ja Ohjaaja 2 ovat puolestaan Näytelmä 2:n työryhmää. Lisäksi olen haastatellut yhtä tuottajaa (Tuottaja 3), yhtä aputuottajaa (Aputuottaja 3), kahta ohjaajaa (Ohjaaja 3 ja Ohjaaja 4), kahta avustusvastaavaa (Avustusvastaava 1 ja Avustusvastaava 2) sekä kahta puheenjohtajaa (Puheenjohtaja 1 ja Puheenjohtaja 2).

Jokaisen henkilön kohdalla on sarake ”johtokunnassa”, mikä ilmaisee, onko kyseinen henkilö joskus kuulunut Oulun ylioppilasteatterin johtokuntaan. ”Muita tehtäviä” -sarakkeessa kerrotaan, onko henkilö toiminut taulukossa nimetyn pääasiallisen tehtäväkuvan lisäksi joskus aiemmin tuottajana, ohjaajana, avustusvastaavana tai puheenjohtajana OYT:ssa. Henkilöt, joiden kohdalla on merkintä tässä sarakkeessa, kertoivat haastatteluissa näkemyksiään myös näiden tehtäväkuvien kautta. ”Muita tehtäviä” -sarakkeessa mainitaan myös, jos tuottaja tai ohjaaja on aiemmin toiminut kyseisessä tehtävässä Oulun ylioppilasteatterissa. Haastateltavat henkilöt ovat voineet myöhemmin siirtyä uusiin tehtäviin teatterin sisällä, mutta taulukossa mainitaan tehtävät, joissa henkilöt olivat toimineet haastatteluhetkellä.

Lisäksi henkilöt ovat voineet toimia yhdistyksen toimihenkilöinä (katso luku 2.2 Johtokunta) tai erinäisissä tehtävissä teatterin näytelmäproduktioissa, mutta koska tämä kehittämistyö keskittyy näytelmäproduktion läpiviemisen tuotannolliseen puoleen, tekemäni rajauksen mukaan taulukossa mainitaan tehtäväkuvista ainoastaan tuottaja, ohjaaja, avustusvastaava ja teatterin puheenjohtaja sekä jos henkilö on kuulunut johtokuntaan.

6 NÄYTELMÄTUOTANNON EDELLYTYKSET

Seuraavaksi esittelen harrastajateatteritoimintaa ja asioita, jotka ovat edellytyksiä sille, että näytelmätuotanto on ylipäänsä mahdollista Oulun ylioppilasteatterissa. Avaan teatteriharrastajien harrastusmotiiveja ja tuon esille, kuinka välttämättömiä aktiiviset harrastajat ovat yhdistykselle, mutta kuinka uupuminen on myös valitettava osa harrastajateatterin arkea.

6.1 Harrastajateatteritoiminta

Timo Sinivuori kirjoittaa väitöskirjassaan Teatteriharrastuksen merkitys – Teatteriharrastusmotiivit ja taiteellinen oppiminen teatteriesityksen valmistusprosessissa, että harrastajateattereita on tutkittu Suomessa hyvin vähän ja tutkimukset ovat olleet pääasiassa korkeakouluopiskelijoiden lopputöitä (2002, 19). Teatteri-ilmaisun ohjaaja Fredrik Tammela kertoo, että harrastajateatteriyhdistyksille suunnattua toiminnan suunnittelua ja organisointia koskevaa tietokirjallisuutta on liian vähän (2012, 1, 39). Yleisesti ottaen kulttuurialan laadunhallintajärjestelmistä kertovaa kirjallista materiaalia on niukasti, vaikka laadukasta kulttuurityötä tehdään paljon (Murtola 2011, 14).

Harrastajateatteria voidaan pitää kuitenkin suomalaisen teatterin kivijalkana (Hytti 2005, 17). Teatteria voi harrastaa esimerkiksi ylioppilasteattereissa, kansalais- ja työväenopistoissa, työväen näytelmäpiireissä ja -näyttämöillä sekä koulujen ja oppilaitosten teatterikerhoissa (Sinivuori 2002, 19). Moni kaupunginteatteri on toiminut aluksi harrastajavoimin, ja suurin osa Suomen teatteriammattilaisista on tutustunut teatteriin harrastajanäyttämöllä (Hytti 2005, 17).

Harrastajateatterissa taloudellinen paine ei ole välttämättä yhtä suuri kuin ammattiteatterissa, joten harrastajanäyttämöllä voidaan ottaa suurempia taiteellisia haasteita. Ammattitaitoinen harrastajateatteri voikin muodostua varteenotettavaksi kilpailijaksi ammattiteatterille. (Sinivuori 2002, 20). Teatteri-ilmaisun ohjaajana työskentelevä Ohjaaja 1 kertoo, että hän tarjosi Näytelmä 1:tä OYT:lle,

koska koki ylioppilasteatterin olevan paikka, jossa voi toteuttaa mahdollisesti vähän kokeellisempiakin juttuja, ja että hän oli pitkään halunnut ohjata kyseisen näytelmän (haastattelu 19.10.2019). Ohjaaja 1 sanoo, että sai ohjaamiseen Oulun ylioppilasteatterissa hyvin vapaat kädet (haastattelu 11.2.2020).

6.2 Harrastusmotiivit ja aktiivisuus

Myös uudet tekijät voivat päästä kehittämään taitojaan vapaammin harrastajateatterissa (Sinivuori 2002, 20). Avustusvastaava 1 kertoo, että OYT näyttäytyi nuorelle aikuiselle lähestyttävänä paikkana, jossa pääsee harrastamaan näyttelmistä ja teatteria (haastattelu 17.10.2019). Aputuottaja 2:n (haastattelu 2.3.2020) mukaan teatteriharrastuksen aloittaminen, johon hän sai panostaa aivan täysillä, oli suorastaan pelastuskeino hänen silloisessa elämäntilanteessaan, ja Ohjaaja 2 (haastattelu 5.2.2020) kokee, että harrastus, jossa hän saa konkreettisesti luomuksensa ihmisten nähtäväksi, on hänelle erittäin tärkeää. Puheenjohtaja 1 kertoo, että hän lähti hoitamaan puheenjohtajan tehtävää, koska koki että hänellä on annettavaa teatterille, ja hän halusi viedä sen toimintaa eteenpäin ja pitää toiminnan tasokkaana (haastattelu 17.10.2019).

Harrastajateatterin toiminta ja myös näytelmätuotannon läpiviemisen onnistuminen vaatii sen, että teatterin jäsenet ovat motivoituneita, sitoutuneita ja aktiivisia. Ilman jäseniään OYT on vain kahvinkeitin, sohva ja erinäisiä mappeja pölyisen toimiston hyllyillä (Glad 2014, 126). Mutta koska kyseessä on harrastus, kuinka paljon panostusta ihmisiltä voidaan vaatia tehtävien hoitamiseen (Avustusvastaava 2, haastattelu 19.10.2019), kuinka paljon näytelmätuotantoja mahdollistava yhdistystoimintaa ihmiset pystyvät elämäntilanteensa huomioon ottaen hoitamaan kaiken muun lisäksi (Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019) ja kuinka paljon ihmiset ylipäättänsä haluavat panostaa harrastukseensa (Aputuottaja 3, haastattelu 18.10.2019)?

Timo Sinivuori kirjoittaa harrastajateatterimotiiveihin liittyen, että eri elämäntilanteissa olevat ihmiset ovat motivoituneet eri tavoin harrastamiseen. Toisille on

tärkeää viihteellisyys ja viihtyminen ja toiset ovat enemmän ”ammattioriontuneita”, eli heille on tärkeää panostaa harrastukseen enemmän. Tämä motiivipainotusten ristiriita voi aiheuttaa konflikteja, ja sen vuoksi on tärkeää tiedostaa ihmisten eri motiiviperusteet. Esimerkiksi liian kunnianhimoinen ja tiukka ohjaaja, joka ei anna yhtään painoarvoa viihtymiselle saattaa aiheuttaa joissain harrastajissa ”pahaan verta”, ja toiset puolestaan voivat turhautua, jos painotus on liikaa kallistuneena viihtymisen suuntaan. (2002, 143.)

Elina Saksala kertoo, että onnistunut tiimityö edellyttää sitä, että ryhmällä täytyy olla yhteinen tavoite, johon jokainen sitoutuu. Tavoitteen täytyy olla jokaiselle tärkeä. (2015, 85.) Näytelmätuotannossa yhteisenä päämääränä voidaan nähdä valmiin näytelmän, mutta Fredrik Tammela väittää, että harrastajateatterissa matka esitykseen on tärkeämpää kuin itse esitys (2012, 31). Jukka Seutu kirjoittaa kuitenkin, että vaikka harrastaminen OYT:ssa on vapaaehtoista, jos mukana haluaa toimia, tarvitaan kuria. Tämän sisäistäneet jäsenet muodostavat todella tehokkaan joukon, jossa arvojen yhteisyys takaa kaikille antoisan työskentelymahdollisuuden, mikä näkyy myös valmiissa näytelmässä. (1988, 6.)

Mutta yllättääkö vaadittava työkuri uuden jäsenen (Seutu 1988, 10)? Tuottaja 3 (haastattelu 18.10.2019) ja Puheenjohtaja 2 (haastattelu 30.10.2019) kertovat, että tuottajan tehtävien hoitamiseen menevä aika yllätti heidät. Tuottaja 1 kertoo puolestaan, että hän osasi odottaa, että tuottajalla on paljon hommaa ja välillä voi olla rankkaakin, mutta hänen mielestään tuotantohommat ovat mukavia (haastattelu 17.10.2019; haastattelu 21.2.2020).

Oulun ylioppilasteatterin toiminta on hyvin monipuolista ja teatteria voi harrastaa yhdistyksessä monen eri kokoluokan produktioissa ja monenlaisissa eri tehtävissä. Mielestäni on tärkeää, että yhdistys pystyy tarjoamaan työmäärältään erilaisia tapoja harrastaa teatteria, mikä palvelee eri tavalla motivoituneita teatteriharrastajia eri elämäntilanteissa. Tuottaja 3:n mielestä tuottajaksi ei yksinkertaisesti kannata lähteä, jos ei ole oikeasti aikaa panostaa tehtävään (haastattelu 18.10.2019). Ryhmällä täytyy olla yhteinen tavoite, johon kaikki sitoutuvat, mutta sen lisäksi jokaisella pitää olla oma erityinen rooli tavoitteen toteuttamisessa. Jos

ryhmän tavoitteet eivät kosketa kaikkia riittävän konkreettisesti, ryhmän veto-voima vähenee. (Saksala 2015, 85.)

Yhtenäistä kaikenlaisille teatteriharrastajille on tarve kokea onnistumisia. Muita teatteriharrastamisen motiiveja ovat halu oppia uutta sekä mielikuvituksen ja ilmaisutaidon kehittäminen (Sinivuori 2002, 138, 143). Kun henkilö pystyy kehittämään itseään, hän kokee myös onnistumisia. Tämän vuoksi ihmisten henkilökohtaista osaamista ja kiinnostuksen kohteita kannattaa aina hyödyntää. Myös yhdessä tekemisen kokemus syventyy, kun jokainen saa olla oma erityinen itsensä ja tuntee tulevansa hyväksytyksi. Tasapuolisuus ja erilaisuuden huomioiminen eivät ole toisensa poissulkevia asioita. Erilaisuuden hyväksyminen lisää myös kaikkien hyvinvointia. (Saksala 2015, 60.) Puheenjohtaja 1 kertoo kokeneensa, että hänen ei tarvitse olla samanlainen puheenjohtaja kuin häntä edeltävät puheenjohtajat, vaan saa työskennellä tavoilla, jotka ovat hänelle ominaisia. Hän kertoo, että on pitänyt tehtävästään. (Haastattelu 17.10.2019.)

6.3 Vastuutehtävät ja yhdistystoiminta

Näytelmätuotannon onnistuminen on riippuvainen yhteistyön onnistumisesta, mutta yhteistyön onnistuminen on puolestaan riippuvainen ihmisten aktiivisuudesta ja kuinka paljon he haluavat panostaa harrastukseensa (Aputuottaja 3, haastattelu 18.10.2019; Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019). Teatteritoiminnassa mukana oleville on tärkeää painottaa, että vaikka kyseessä on harrastus, tehtävät ovat kuitenkin vastuutehtäviä (Puheenjohtaja 1, haastattelu 17.10.2019) ja näytelmätuotantoja tehdään tosissaan (Aputuottaja 3, haastattelu 18.10.2019).

Yhdistysmuotoisessa toiminnassa työt kasaantuvat usein muutamalle aktiiviselle harrastajalle (Murtola 2011, 16, 22). Harrastajateattereissa voidaan kokea, että jäsenet ovat passiivisia ja monet hoidettavat asiat jäävät hallituksen eli johtokunnan hoidettaviksi (Tammela 2012, 1, 22). Oulun ylioppilasteatterissa on jäseniä lähemmäs 100 (katso luku 2.1 Jäsenistö). Miten näitä rivijäseniä saataisiin enemmän mukaan toimintaan (Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019) ja miten myös

johtokunnan sisällä saataisiin kaikki aktivoitua, jotta vastuuta voitaisiin jakaa paremmin (Puheenjohtaja 1, haastattelu 17.10.2019)? Puheenjohtaja 1 kertoo, että hän kokee tärkeäksi, että johtokuntaa saataisiin tuotua lähemmäksi niin sanottua rivijäsentä, ettei johtokuntaa pidettäisi jonain irtonaisena auktoriteettina tuolla jossain, vaan että jäsenet kokisivat johtokunnan helpommaksi lähestyä. Tämä myös helpottaa uusia jäseniä lähtemään mukaan toimintaan. Lähestyttävyyden edellytyksenä Puheenjohtaja 1 kokee avoimuuden ja kommunikoinnin, jotta jäsenet kokisivat, että kommunikointi on tervetullutta ja toivottua. (Haastattelu 17.10.2019.)

Jotta näytelmätuotanto on ylipäättään mahdollista OYT:ssa, teatterin pitää hoitaa myös yhdistystoiminnan pyörittäminen. Harrastajateattereissa yhdistystoimintaa pidetään tyypillisesti kuitenkin pakkopullana, ja johtokunta kokee usein, etteivät jäsenet osallistu aktiivisesti yhdistystoimintaan (Tammela 2012, 1, 26). Pääsääntöisesti ihmiset tulevat mukaan toimintaan tekemään teatteria ja tyypillisesti erityisesti näyttelemään, joten on sinänsä ymmärrettävää, ettei organisaatiopuoli välttämättä kiinnosta tai siihen ei ole aikaa (Tammela 2012, 26; Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019). Tammela esittää, että jäseniä voi myös velvoittaa osallistumaan yhdistystoimintaan, jos johtokunta niin päättää (2012, 36). Mutta miten tämä käytännössä toteutettaisiin? Kyseessä on vapaaehtoisuuteen perustuva harrastus, joten mielestäni pakottaminen ei ole toimiva motivointikeino.

6.4 Jaksaminen

Yhdistysten toiminnan laatu on yhteydessä aktiivisten vapaaehtoisten jaksamiseen. Väsymys on kuitenkin tuttu ilmiö yhdistystoiminnassa. (Murtola 2011, 6, 16.) Olen saanut seurata vierestä valitettavan usein, miten yleistä uupuminen on kulttuurialalla. Tämä on erityisen ikävää, kun aiheuttajana on vapaaehtoisuuteen perustuva harrastus. Vaikka hoidettavat tehtävät ovat Oulun ylioppilasteatterissa vastuutehtäviä, ei niitä pitäisi hoitaa pelkästä velvollisuudentunnosta. Pahimassa tapauksessa teatteriharrastaja voi palaa loppuun. Tämän takia vastuun jakaminen yhdistyksessä olisi erittäin tärkeää. Fredrik Tammelan tutkiman harrastajateatterin varapuheenjohtaja (2012, 21) ja Puheenjohtaja 2 (haastattelu

30.10.2019) esittävät, että voisi olla hyvä käytäntö, että johtokuntalaiset eivät lähisi itse mukaan näytelmäproduktioiden muihin tehtäviin. Jos haastattelemani henkilöt olivat kokeneet jonkin tehtävän haasteelliseksi, yleisin syy siihen oli, että aikaa ei ollut riittävästi (Ohjaaja 4, haastattelu 15.10.2019; Ohjaaja 3, haastattelu 17.10.2019; Tuottaja 3, haastattelu 18.10.2019; Aputuottaja 3, haastattelu 18.10.2019; Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019; Ohjaaja 1, haastattelu 11.2.2020; Tuottaja 1, haastattelu 21.1.2020).

Joskus uupumuksen taustalla voi olla, että tavat toimia ovat juurtuneet yhteisössä sellaisiksi, että samat henkilöt hoitavat tehtäviä toistamiseen, eikä työmenetelmiä ole läpivalaistu (Saksala 2015, 67). Puheenjohtaja 2 kertoo, että hän tunsi puheenjohtajana ollessaan, että on korvaamaton ja että hommat eivät toimi, jos hän ei hoida asioita itse. Hän kertoo ajatelleen tavallaan, että hänen tapansa toimia on ainut oikea. (Haastattelu 30.10.2019). Elina Saksala esittää, että toimivan vuorovaikutuksen avaimet ovat avoimuus, kuunteleminen ja hyvä tahto, sekä hyväksyminen, että oma tapa elää ja olla ei ole ainut oikea. Vuorovaikutuksen perusta on erilaisuuden kunnioittaminen. (2015, 50, 53.) Puheenjohtaja 2 kertoo huomaneensa lopulta puheenjohtajan tehtävästä jättäytyttyään, että hyvinhän hommat hoituvat myös ilman häntä ja että ihmisillä näyttää olevan mukavaa (haastattelu 30.10.2019). Avustusvastaava 1 kertoo, että tehtäviä kannattaa delegoida, koska hommaa on paljon (haastattelu 17.10.2019). Tuottaja 2 lisää, että pitää myös uskaltaa antaa tehtäviä muille hoidettavaksi, vaikka se voisi jännittää (haastattelu 18.2.2020).

7 NÄYTELMÄ 1

Seuraavaksi lähden käymään läpi Näytelmä 1:n tuotannossa mukana olleiden kokemuksia. Ohessa esittelen myös muuta aineistoa, joka kommentoi produktiossa olleiden kokemuksia. Tämä pitää sisällään omia havaintojani Oulun ylioppilasteatterin näytelmätuotannoista, OYT:n jäsenten kommentteja eri näytelmätuotantoihin liittyen sekä kirjallisia lähteitä.

7.1 Näytelmätuotannon valmistelu

Jotta tulevaan voisi valmistautua, olisi hyvä tietää ennakkoon, mitä näytelmiä vuoden aikana aiotaan toteuttaa. Nykykäytäntö on, että tiedossa on ainakin muutama näytelmä etukäteen. (Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019.) Sen lisäksi, että suunnitelmat tulevista näytelmistä ovat selvillä, useampi haastateltava mainitsi, että myös tuottaja tulisi olla tiedossa aiemmin (Ohjaaja 4, haastattelu 15.10.2019; Tuottaja 1, haastattelu 17.10.2019; Avustusvastaava 2, haastattelu 19.10.2019). Näytelmä 1:n tuottaja (Tuottaja 1, haastattelu 17.10.2019) ja Avustusvastaava 2 (haastattelu 19.10.2019) kokivat, että he tulivat hieman jälkijunnassa mukaan näytelmiin, joita olivat tuottamassa. Tuottaja 1:n mielestä olisi hyvä, että tuottaja olisi mukana näytelmässä ohjaajan kanssa alusta alkaen (haastattelu 17.10.2019).

Halukasta henkilöä tuottajan tehtävään on ollut kuitenkin yleensä vaikea löytää, koska usein teatteria lähdetään harrastamaan halusta esiintyä (Avustusvastaava 2, haastattelu 19.10.2019; Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019). Ohjaaja 1 koki hieman kummallisena, että johtokunta oli pyytänyt häntä etsimään Näytelmä 1:lle tuottajan, sillä hänellä ei ollut aluksi pääsyä jäsenistön suljettuun Facebook-ryhmään. Hän oli muuttanut vasta hiljattain Ouluun, joten hän ei myöskään tuntenut ihmisiä, joita olisi voinut ajatella sopivan tehtävään. (Haastattelu 19.10.2019.) Tuottajaa yritettiin löytää jäsenistön sähköpostilistan ja sosiaalisen

median kautta ilman tulosta. Lopulta lähdin henkilökohtaisesti soittamaan jäsenille, jotka olivat jäsenhakemuslomakkeissaan ilmoittaneet, että tuottaminen kiinnostaa heitä. Kun Tuottaja 1 suostui ilomielin tehtävään, olin huojentunut.

Puheenjohtaja 2 kertoo, että hän oli lähtenyt tuottamaan näytelmää aikanaan siksi, että kukaan muu ei ollut lähtenyt hoitamaan tehtävää (haastattelu 30.10.2019). Myös molemmat haastattelemiini avustusvastaavat kertovat, että he olivat ottaneet toimihenkilön tehtävän vastaan, koska muilla ei ollut siihen halukkuutta (Avustusvastaava 1, haastattelu 17.10.2019; Avustusvastaava 2, haastattelu 19.10.2019). Avustusvastaavan tehtäväkään ei ole ollut kovin haluttu sinä aikana, kun olen työskennellyt OYT:ssa.

Puheenjohtaja 1 (haastattelu 17.10.2019) ja Puheenjohtaja 2 (haastattelu 30.10.2019) painottavat, että tuottajan perehdytykseen tulisi kiinnittää huomiota. Olen samaa mieltä, sillä jos tuottaminen koetaan miellyttäväksi kokemukseksi, tuottaja voi lähteä hoitamaan tehtävää mielellään vastaisuudessakin. Avustusvastaava 2 (haastattelu 19.10.2019) ja Aputuottaja 3 (haastattelu 18.10.2019) esittävät, että ehkä ensiksi kannattaisi lähteä näytelmätuotantoon mukaan aputuottajaksi. Tällöin toimintaa voisi seurata vierestä, ja päätuottaja voisi mentoroida ja perehdyttää aputuottajaa tuottajan tehtävään. Tämä olisi varmasti hyvin järkevä ja toimiva käytäntö, mutta todellisuudessa usein on hankalaa löytää edes yhtä halukasta tuottajaa produktiota kohden. Tässä valossa katsottuna on harvinaista, että sekä Näytelmä 1:ssä että Näytelmä 2:ssa tuottajan aisaparina toimi myös aputuottaja. Tuottaja 1 ja Tuottaja 2 olivat kuitenkin itsekin ensimmäistä kertaa tuottamassa OYT:ssa, joten kokemus oli jokaiselle vielä enemmän tai vähemmän opettelua.

7.2 Perehdytys

7.2.1 Positiivisia kokemuksia

Oulun ylioppilasteatterilta löytyy eri tehtävien kirjallisia ohjeistuksia. Ohjeistuksia päivitetään tarpeen mukaan, mutta kaikkia ohjeistuksia ei ole päivitetty vähään

aikaan. Näytelmä 1:n tuottaja kertoo, että hän tutustui produktion alussa kirjalliseen tuotanto-ohjeistukseen, jossa oli paljon asiapitoista tekstiä (Tuottaja 1, haastattelu 17.10.2019; Tuottaja 1 haastattelu 21.1.2020). Tuottaja 3 kertoo toiseen näytelmätuotantoon liittyen, että tuotanto-ohjeistuksessa oli tuottajan tehtävät päällisin puolin todella hyvin eritelty (haastattelu 18.10.2019). Tuottaja 1 jatkaa, että kun hän oli itsenäisesti tutustunut ohjeistukseen, sovittiin tapaaminen järjestösihteerin kanssa. Järjestösihteerin selvensi asiat, jotka olivat jääneet epäselviksi. Tuottaja 1 sanoo, että omat vastuualueet tulivat aika selkeästi tietoon ja oli selvää, keihin tuli olla yhteydessä eri asioihin liittyen (haastattelu 17.10.2019).

Näytelmä 1:n aputuottaja kertoo puolestaan, että Tuottaja 1 selvensi hänelle hänen vastuualueensa ja tehtävänsä (Aputuottaja 1, haastattelu 29.10.2019). Ohjaaja 4 kertoo omaan ohjauskokemukseensa liittyen, että koska ohjaajan vastuualueet olivat selvät, perehdytyksessä selvennettiin muiden vastuualueita, lähinnä tuottajan, ja käytiin läpi OYT:n käytänteitä (haastattelu 15.10.2019). Avustusvastaava 1 sanoo, että edellinen avustusvastaava neuvoi kädestä pitäen, kuinka avustuksia haetaan. Hän sai myös listan eri avustushakupaikoista ja valmiita hakupohjia, joista pysyi katsomaan mallia uusia hakemuksia tehdessä. (Haastattelu 17.10.2019.) Tuottaja 1 (haastattelu 17.10.2019), Aputuottaja 1 (haastattelu 29.10.2019), Tuottaja 3 (haastattelu 18.10.2019), Ohjaaja 4 (haastattelu 15.10.2019) ja Avustusvastaava 1 (haastattelu 17.10.2019) kertovat, että perehdytys oli heidän mielestään riittävä.

7.2.2 Negatiivisia kokemuksia

Näytelmä 1:n ohjaaja koki puolestaan, että perehdytys ei ollut riittävä ja että häntä ei perehdytetty tehtävään mitenkään (Ohjaaja 1, haastattelu 19.10.2019). Aputuottaja 3 sanoo samaa toisesta näytelmätuotannosta, jossa hän oli ollut mukana (haastattelu 18.10.2019). Myös Avustusvastaava 2 koki, ettei perehdytys ollut riittävä (haastattelu 19.10.2019). Jukka Hytti kertoo, että teatteriin ja uuteen tuotantoon mukaan tuleville kerrotaan teatterin käytänteistä ja tehtävien vastuualueista sekä muiden henkilöiden toimenkuvista (2015, 25). Mahdollisia ongelmatilanteita

pystytään välttämään, kun jokainen tietää, mitä häneltä odotetaan ja miten tehtävät hoidetaan (Saksala 2015, 63).

Ohjaaja 1 olisi kaivannut, että alussa olisi käyty selkeästi läpi, mitä ohjaajalta OYT:ssa odotetaan ja vaaditaan. Hän olisi myös halunnut opastusta talon käytänteisiin. (Haastattelu 19.10.2019; haastattelu 11.2.2020.) Ohjaaja 1 miettii, että johtuiko perehdytyksen puute siitä, että koska hän oli ohjannut paljon näytelmiä muualla ja ollut mukana näyttelemässä yhdessä OYT:n näytelmässä, hänen uskottiin pärjäävän itsenäisesti. Ohjaaja 1 huomauttaa, että vaikka teatterissa olisi ollut mukana näyttelijänä, tuotannollinen puoli ei aukene näyttelijän roolissa. (Haastattelu 19.10.2019.)

Aputuottaja 3 kertoo kaivanneensa toiseen näytelmätuotantoon liittyen, että päätuottaja olisi selvittänyt hänelle hänen vastualueensa. Hän sanoo, ettei vielä tiedä, mitä näytelmätuotannossa mukana olevien toimenkuviin kuuluu ja mitkä ovat heidän roolinsa. Hän uskoo tämän johtuvan osaltaan siitä, ettei ole ollut mukana yhdessäkään näytelmässä alusta alkaen, vaan tuli auttamaan päätuottajaa kesken produktion. (Haastattelu 18.10.2019.) Näytelmä 1:n aputuottaja kertoo, että vaikka Tuottaja 1 selvensi hänelle hänen vastualueensa ja tehtävänsä, hän olisi kaivannut, että olisi saanut enemmän perehdytystä teatterin käytänteisiin (Aputuottaja 1, haastattelu 7.1.2020). Avustusvastaava 2 kertoo, että nyt jälkepäin tuntuu siltä, kun ei enää hoida avustusvastaavan tehtävää, ettei hän oikeastaan tiennyt, mitä olisi pitänyt tehdä (haastattelu 19.10.2019).

Ohjaaja 1 olisi kaivannut, että hänelle olisi selvennetty myös konkreettisia käytännön asioita, esimerkiksi mistä mitään löytyy ja miten näytäntösalissa toimitaan, sekä keneltä voi kysyä, jos on jotain epäselvyyksiä (haastattelu 19.10.2019). Hän sanoo, että opastus ja vastualueiden selkeys on tärkeää etenkin, kun ohjaajana ja tuottajina ovat henkilöt, jotka eivät ole aiemmin hoitaneet kyseisiä tehtäviä Oulun ylioppilasteatterissa (haastattelu 11.2.2020). Ohjaaja 1, Tuottaja 1 ja Aputuottaja 1 toimivat kaikki ensimmäistä kertaa tehtävissään. Ohjaaja 4 miettii, että varsinkin silloin, jos henkilö ei ole ollut aiemmin mukana OYT:n toiminnassa, ohjaajan apuna voisi toimia assistentti, joka tietää teatterin käytän-

nöistä (haastattelu 15.10.2019). Ohjaaja 1 pohtii, että jos hän ei olisi toiminut ohjaajan tehtävässä koskaan aiemmin muualla, hän olisi ollut aivan kuutamolla, eikä olisi tiennyt, mitä hänen kuuluisi tehdä (haastattelu 19.10.2019).

7.2.3 Kokoneiden jäsenten mukanaolon vaikutus

Näytelmä 1:n kohdalla tuli esille, kuinka paljon näytelmätuotannon läpivieminen Oulun ylioppilasteatterissa nojaa siihen, että produktiossa on mukana ihmisiä, jotka ovat perillä OYT:n käytänteistä ja jotka osaavat opastaa tarvittaessa muuta työryhmää. Sinänsä on epätavallista, että Näytelmä 1:n ohjaaja ja tuottajat saivat kaikki olemaan uusia tekijöitä OYT:ssa. Tämän kehittämistyön kannalta tilanne oli kuitenkin otollinen. Jos asianlaita olisi ollut toinen, havainto käytäntöjen sisäistäneiden henkilöiden mukana olon tarpeellisuudesta ei olisi tullut välttämättä yhtä selkeästi ja konkreettisesti esille. Jukka Seutu kirjoittaakin, että veteraanijäsenten takaama jatkuvuus on erittäin tärkeää Oulun ylioppilasteatterissa. Kokoneiden jäsenten mukana olo takaa osaltaan sen, ettei osaamattomuuttaan jouduta arvaamattomiin tilanteisiin. (1988, 6.)

Asia nousee esille myös muissa haastatteluissa. Kun Avustusvastaava 2 hoiti tuottajan tehtävää ensimmäistä kertaa, näytelmän ohjaajana toimi yhdistyksen puheenjohtaja, joka oli perillä tuotannollisista asioista. Avustusvastaava 2 kertoo, että tämä osaltaan helpotti häntä tuottajan tehtävän omaksumisessa. Lisäksi näyttelijöinä toimi johtokunnan muita jäseniä, joilta sai apua. (Haastattelu 19.10.2019.) Ohjaaja 4 kertoo puolestaan, että vaikka hän ei ollut ollut aiemmin mukana OYT:n toiminnassa, yksi hänen ohjaamansa näytelmän näyttelijöistä oli silloinen puheenjohtaja, jonka kanssa hän pystyi käymään läpi monia asioita (haastattelu 15.11.2019).

Johtokuntalaisten mukana oleminen näytelmissä helpottaa ymmärrettävästi näytelmätuotannon läpiviemistä, minkä voisi nähdä suotuisaksi käytännöksi. Tämä on kuitenkin ristiriidassa luvussa 6.4 Jaksaminen esitetyn ajatuksen kanssa, että johtokunnan jäsenten ei kannattaisi lähteä mukaan näytelmäproduktioihin, ettei

heille kerääntyisi liikaa työtaakkaa yhdistyksessä. Ohjaaja 4 kokikin, että näytelmä työllisti silloista puheenjohtajaa paljon, sillä puheenjohtaja näytteli yhtä pääroolia, oli näytelmän äänisuunnittelija ja toimi myös linkkinä johtokuntaan (haastattelu 15.11.2019).

Kuten on tullut aiemmin useampaan otteeseen ilmi, harrastajien vaihtuvuus OYT:ssa on suuri. Myös Ohjaaja 4 toi tästä johtuvan haasteen haastattelussaan ilmi. Kun hän tuli ohjaamaan näytelmää Oulun ylioppilasteatteriin, silloinen avustusvastaava oli muuttanut toiselle paikkakunnalle vähän aikaa aiemmin. Ohjaaja 4 kertoo kuitenkin, että koska hänellä oli paljon kokemusta harrastajateatteritoiminnasta, tällaisiin asioihin osasi varautua. (Haastattelu 15.10.2019.) Anna Murtola kertoo, että harrastajayhdistyksessä olisi tärkeää kerätä ja välittää tietoa käytännöistä, ettei henkilövaihdosten yhteydessä katoaisi olennaista hiljaista tietoa (2011, 25). Vaikka Oulun ylioppilasteatterilta löytyy eri tehtävien kirjallisia ohjeituksia, on haastavaa, että tällaisiin dokumentteihin saataisiin kattavasti kerättyä ja kiteytettyä jokaisen tehtävää aiemmin hoitaneen henkilön henkilökohtaista ja persoonallista osaamista.

7.2.4 Oppiminen havainnoimalla

Haastatteluissa nousi myös esille, että useasti oppimista ja tehtäväkuvaan perehtymistä on tapahtunut siten, että toimintaa on päässyt seuraamaan ennalta vierestä. Puheenjohtaja 2 sanoo, että hänen alkamistaan tuottajaksi helpotti osaltaan se, että hän oli ollut monessa produktiossa mukana ja myös johtokunnassa seurannut tuottajan tehtävää (haastattelu 30.10.2019). Avustusvastaava 1 oli toiminut ennen avustusvastaavaksi ryhtymistään yhdistyksen taloudenhoitajana. Tätä kautta myös avustusvastaavan tehtävä oli tullut hänelle tutuksi. (Haastattelu 17.10.2019.) Puheenjohtaja 1 oli seurannut aiempien puheenjohtajien toimintaa ja työskennellyt yhdessä heidän kanssaan johtokunnassa ollessaan, ennen kuin itse aloitti puheenjohtajan tehtävässä (haastattelu 17.10.2019).

Mutta entä jos tehtävää lähtee hoitamaan henkilö, joka ei ole toiminut kyseisessä tehtävässä aiemmin, eikä ole myöskään voinut seurata toimintaa vierestä? Kuka

hänet perehdyttää? Avustusvastaava 2 miettii, että perehdytys pitäisi olla systemaattisempaa esimerkiksi järjestösihteerin ohjeistuksella, mutta lisää, että järjestösihteerin on jo nyt liian ylityöllistetty ja venytetty hoitamaan yhdistyksen tehtäviä sen verran laajalle, ettei tämä ole mahdollista. (Haastattelu 19.10.2019.)

Järjestösihteerinä olen jokaisessa näytelmässä tiiviissä yhteistyössä lähinnä tuottajan kanssa. Hoidan osan ennalta määritellyistä tuottajan tehtävistä ja pyrin neuvoamaan, jos tuottaja kaipaa opastusta tai jos on jotain epäselvyyksiä. Mutta kuka selventää käytänteet muulle työryhmälle (Ohjaaja 3, haastattelu 17.10.2019; Ohjaaja 1, haastattelu 19.10.2019)? Jukka Hytti esittää, että tuottaja on henkilö, joka esittelee työryhmälle kaikkia koskevat käytännön asiat (2005, 25). Mutta entä jos itse tuottajakin on vielä opettelemassa ja sisäistämässä asioita? Onnistuuko ennakointi ja mahdollisten ongelmatilanteiden ratkominen tuottajalta, joka ei tunne teatterin tekemisen prosessia (Hytti 2005, 26)?

7.2.5 Perehdytysoppaat ja avun pyytäminen

Puheenjohtaja 2 huomauttaa, että perehdytyspaketit ovat usein tiiliskiviä, joissa on paljon asiaa, eikä kaikkea ymmärrä heti. Perehdytyspakettien sisältö voi myös unohtua. (Haastattelu 30.10.2019.) Ohjaaja 3 on samaa mieltä, että kertaluontoisesti on hyvin vaikea saada sisäistettyä kaikkea. Kun asiat käydään kertaalleen läpi, kaikki voi tuntua selkeältä, mutta vastuualueista voi helposti unohtua jotain. Ohjaaja 3 miettii, että hyvä keino voisi olla, että kun jotakuta perehdytetään johonkin tehtävään ensiksi esimerkiksi johtokunnan kokouksen yhteydessä, sen jälkeen tämä henkilö perehtyisi kirjalliseen ohjeistukseen, ja seuraavassa kokouksessa käytäisiin tehtävä uudelleen läpi. Samalla voisi myös kysellä, jos on vielä jotain epäselvää. (Haastattelu 17.10.2019.)

Tämä on hyvin samankaltainen käytäntö, kuinka toimittiin Näytelmä 1:n tuottajan kanssa. Tuottaja 1 perehtyi ensin tuotanto-ohjeistukseen, jonka jälkeen hän tuli OYT:n toimistolle ja kävimme yhdessä ohjeistuksen läpi, ja järjestösihteerin ominaisuudessa selvensin asioita, jotka vielä mietityttivät tuottajaa. Tuottaja 1 kertoo,

että hänen täytyi kuitenkin muistutella itseään useasti näytelmätuotannon kuluessa, mitä kaikkea oli vielä hoidettavana (haastattelu 17.10.2019). Hän sanoo, että tuotanto-ohjeistuksesta voisi tehdä tiivistelmän, jonka avulla asiat voisi palauttaa nopeammin mieleen (haastattelu 21.1.2020). Ohjaaja 3 kertoo, että juuri kertauksen kautta asiat jäävät yleensä mieleen (haastattelu 17.10.2019).

Aputuottaja 3 sanoo, että perehdytyksen haasteena on myös se, että ihmiset sisäistävät tietoa eri tavoilla. Toiset sisäistävät tietoa, kun asioista keskustelee kasvokkain, ja toisille tämä tapa ei toimi ollenkaan. Kirjallinen perehdytysnivaska, jossa vastuualueen tehtävät ovat lueteltuina, ei välttämättä auta kaikkia ymmärtämään tehtäväkuvaa. Hän lisää, että aktiivisesti kyselemällä saa kuitenkin vastauksia ja asiat tietoon. (Haastattelu 18.10.2019.) Puheenjohtaja 1 sanoo, että OYT:ssa vallitsee ilmapiiri, jossa avun pyytämistä pidetään hyvänä asiana, ja että hän on itse myös pyrkinyt korostamaan, että on tärkeää kysyä selvennystä, jos jokin asia mietityttää (haastattelu 17.10.2019). Ohjaaja 1 kertoo, että hänen täytyi Näytelmä 1:tä tehdessä kysellä itse asioista sitä mukaa, kun epäselvyyksiä tuli vastaan. Hänen täytyi myös selvittää, keneltä eri asioihin liittyen kannatti kysyä apua. (Haastattelu 19.10.2019; haastattelu 11.2.2020.) Aputuottaja 3 huomauttaa, että kaikki eivät kuitenkaan uskalla kysyä apua, joten oletusarvoisesti perehdytyksen ei toivoisi tapahtuvan tällä tavalla (haastattelu 18.10.2019). Puheenjohtaja 2 myöntää, että avun pyytäminen on hänelle henkilökohtaisesti haastavaa (haastattelu 30.10.2019). Ohjaaja 1 kiteyttää, että uutena kaikki oli jatkuvaa opettelua ja välillä myös hämmästelyä (haastattelu 19.10.2019).

Oulun ylioppilasteatterissa ei tarvitse jäädä yksin murehtimaan, jos ei aina tiedä mitä tehdä. Apua löytyy aina ja sitä täytyy osata kysyä. Se nopeuttaa ja helpottaa prosessia, eikä joudu tekemään samoja asioita kahteen kertaan. (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 8.)

7.3 Yhteistyö

7.3.1 Tuotantopalaverit

Harrastajateatterissa yksilövastuuta enemmän painottuu kollektiivisen vastuun kantaminen (Sinivuori 2002, 140). Näytelmän suunnitteluvaiheessa keskiössä on

ohjaajan, tuottajan ja teatterin tiivis yhteistyö (Hytti 2005, 21). Ohjaaja 1 kertoo Näytelmä 1:n esityskauden jälkeen, että hän olisi kaivannut, että näytelmätuotannon alkuvaiheessa olisi pidetty palaveri, jossa olisi ollut paikalla hänen lisäksi tuottaja ja joku teatterin edustaja (haastattelu 11.2.2020). Tuottaja 1 on samaa mieltä, että aloituspalaveri olisi helpottanut yhteistyötä (haastattelu 17.10.2019; haastattelu 21.1.2020).

Mutta kuka tällaisen palaverin järjestää, ja ketkä siinä olisivat läsnä? Tuottaja 1 sanoo, että ” - - laitettas ohjaaja, tuottaja ja järjestösihteeri siihen saman pöydän ääreen - - ” (haastattelu 21.2.2020). Tämän ilmaisun voisi tulkita siten, että Tuottaja 1 kaipaasi, että joku taho, kuten esimerkiksi teatterin johtokunta, määräisi henkilöt pitämään palaveria. Ohjaaja 1 sanoo myös, että olisi hyvä, että yleensäkin pidettäisiin tuotantopalavereja pitkin näytelmätuotantoa (haastattelu 19.10.2019; haastattelu 11.2.2020). Ohjaaja 3 on samoilla linjoilla, että tuottajan, ohjaajan ja järjestösihteerin olisi hyvä pitää yhteisiä palavereja (haastattelu 17.10.2019). Yhdyn kuitenkin Avustusvastaava 2:n väitteeseen, että olen järjestösihteerinä jo nyt sen verran ylityöllistetty (katso luku 7.2.4 Oppiminen havainnoimalla), että en mielelläni toimisi teatterin edustajana tuotantopalavereissa, joiden ajankohdat harrastajien muiden velvollisuuksien vuoksi sijoittuisivat todennäköisesti ilta-aikaan tai viikonlopulle. OYT:n puheenjohtajan ohjeistuksessa muistutetaan, että järjestösihteerin työtaakka on suuri, ja puheenjohtajan ja johtokunnan tulee osaltaan huolehtia, ettei järjestösihteerin työtaakka kasva kohtuuttomaksi (Tapaninen 2017, 4). Näytelmien ohjaajat ja tuottajat voivat toki tulla OYT:n toimiston aukioloaikoina paikan päälle keskustelemaan näytelmiin liittyvistä asioista ja kysymään neuvoja järjestösihteeriltä. Mielestäni keskustelu ja pohdiskelu kasvotusten on myös suotavaa, sillä usein ajatuksia pallotellessa asiat selkiytyvät parhaiten.

OYT:n tuotanto-ohjeistuksessa sanotaan: ”Ohjaajan, tuottajan ja johtiskummin kannattaa pitää tuotantopalavereita, joissa käydään läpi näytelmän etenemistä ja tuotannollisten asioiden - - sujumista” (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 5). OYT:ssa jokaiselle näytelmäproduktiolle valitaan johtokunnan jäsenistä johtiskummi, joka ei ole muuten mukana näytelmän työryhmässä. Johtis-

kummin ohjeistuksessa kerrotaan, että johtiskummi on puolueeton sovittelija työryhmän sisällä riitatilanteiden sattuessa, ja yhteyshenkilö näytelmän ja johtokunnan välillä. Johtiskummille voi puhua luottamuksellisesti kaikista näytelmän tekkoon liittyvistä iloista ja murheista. Johtiskummin ohjeistuksessa kerrotaan lisäksi, että johtiskummi osallistuu ainakin osaan tuotantopalavereista ja on mukana ainakin muutamissa harjoituksissa. (Oulun ylioppilasteatterin johtiskummin ohjeet 2015, 1.) Ohjaaja 1 kertoo, että johtiskummin toimenkuva ei ollut hänelle selvä, ja pohti, että onko hän henkilö, jolta voi tiedustella OYT:n käytännön asioista (haastattelu 19.10.2019). Johtiskummin tehtävänä on ollut nykyään pääasiassa työryhmän hyvinvoinnin takaaminen ja tiedottaminen johtokunnalle, että hommat sujuvat yleisesti. Puheenjohtaja 2 kertoo, että johtiskummi viestii johtokunnalle produktion ilmapiiristä (haastattelu 30.10.2019). Toki johtokunnan jäsenenä johtiskummi voi vastata työryhmän esittämiin käytännön kysymyksiin oman tietämyksensä mukaan ja neuvoa olemaan yhteydessä tarvittaessa johonkukaan muuhun henkilöön, joka tietää asiasta enemmän.

Puheenjohtaja 1 kertoo, että johtokunnalla on verrattain löyhä rooli näytelmätuotannon työnjaon suhteen ja että se on enemmänkin produktion sisäisesti päätettävä asia (haastattelu 17.10.2019). Tuottaja 1 sanookin, että tuotantopalaverit pitäisi saada järjestettyä itse (haastattelu 17.10.2019). Mutta onko tämä liikaa vaadittu sellaisilta tuottajilta ja ohjaajilta, jotka eivät ole välttämättä toimineet kyseisissä tehtävissä aiemmin? Pitäisikö johtokunnan painottaa enemmän, kuinka tärkeää tuotantopalavereiden pitäminen on?

Aputuottaja 3 miettii, että voitaisiinko harjoitusten yhteydessä käydä läpi, ovatko kaikki pystyneet hoitamaan tehtävänsä ja millä tavalla hommat etenevät. Hän jatkaa kuitenkin, että tähän käytetty aika olisi sitten pois mahdollisesti tiukoista harjoitusaikatauluista. (Haastattelu 18.10.2019.) Ohjaaja 1 kertoo, että Näytelmä 1 oli pitkä ja haastava produktio, jonka aikataulu oli tiukka (haastattelu 19.10.2019; haastattelu 11.2.2020). Elina Saksala muistuttaa, että jos ryhmäpalaverit vievät liikaa aikaa muilta töiltä, niiden haitta kasvaa hyötyä suuremmaksi. Ryhmän vetäjän on siis pyrittävä optimoimaan ajankäyttöä. (2015, 85.)

7.3.2 Viestintä

Sisäisen tiedottamisen merkitystä saatetaan joskus vähätellä. Varsinkin jos kyseessä on pieni työryhmä, voidaan virheellisesti olettaa kaikkien tietävän, mitä ollaan tekemässä. Mutta miten tuottaja varmistaa, että kaikki olennainen tieto kulkee työryhmän sisällä? (Hytti 2005, 120.) Pieni työryhmä kuitenkin osaltaan helpottaa, että tietokatkoja ei pääse syntymään (Tuottaja 3, haastattelu 18.10.2019).

Tavallisesti tuotannollisia asioita käsitellään OYT:ssa kasvotusten, puhelimitse tai sähköpostin välityksellä. Nykypäivänä viestintä on siirtynyt myös entistä enemmän Facebookiin. Tuottaja 1 kertoo Näytelmä 1:een liittyen, että jako oli selkeä: Facebookissa viestitään kevyimmistä asioista ja sähköpostin välityksellä käsitellään hieman virallisemmat asiat (haastattelut 17.10.2019). Ohjaaja 1 miettii kuitenkin, että onko sähköposti hieman tahmea keino kommunikoida (haastattelu 19.10.2019). Ohjaaja 3 myöntää, että viestit voivat hukkaa sähköpostin syövereihin, jos niihin ei vastaa heti (haastattelu 17.10.2019).

Aputuottaja 3 huomauttaa, että Facebook on huono kanava tiedon välitykseen, sillä yleensä tieto on siellä pirstaloituneena hajallaan, ja jotain tiettyä asiaa voi olla vaikea löytää. Hän miettii, että voisiko esimerkiksi jaettu Google Drive -kansio olla hyvä keino tiedon välitykseen. Jonkun pitäisi kuitenkin hallinnoida ja pitää sitä järjestyksessä, ettei tieto olisi siellä samalla tavalla sekaisin hajallaan. Aputuottaja 3 kiteyttää, että ylipäättänsä tietojen tallentaminen järjestelmällisesti voisi helpottaa asioita. (Haastattelu 18.10.2019.) Puheenjohtaja 1 lisää, että voi olla myös sekavaa, jos samaa tietoa on monessa eri paikassa (haastattelu 17.10.2019).

7.3.3 Tuottajat ja ohjaaja

OYT:ssa tuottajan päävastuualueet ovat talous, markkinointi, sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen, tilavaraukset ja oikeuksien sekä tarvittavien lupien hankkiminen. Tarkoituksena on antaa ohjaajan ja muun työryhmän keskittyä taiteelliseen työhön. (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 2.)

Tuottaja on ohjaajan aisapari kaikissa kustannuksia aiheuttavissa päätöksissä. Mitä pienemmästä teatterista on kyse, sitä monimuotoisemmaksi tuottajan työ muodostuu, sillä pienessä yhteisössä jokainen osallistuu kaikkeen mahdollisuuksiensa mukaan. (Saksala 2015, 21.) Avustusvastaava 2 kertoo, että ohjaajankin olisi hyvä olla perillä tuottamisesta, ettei tuottaminen olisi irrallaan oleva pala näytelmän tekemisessä (haastattelu 19.10.2019).

Ohjaaja 1 olisi kaivannut, että hänelle olisi selvennetty tarkemmin, mitä tehtäviä teatteri odottaa ohjaajan ja mitä puolestaan tuottajan hoitavan, ja mitkä ovat ohjaajan tuotannolliset vastuut (haastattelu 19.10.2019). Koska hän ei ollut aiemmin ohjannut eikä tuottajat tuottaneet Oulun ylioppilasteatterissa, Ohjaaja 1 sanoo, että olisi ollut erityisen tärkeää käydä kaikkien roolit läpi ja eritellä myös, mihin asioihin ei tarvitse puuttua (haastattelu 11.2.2020), ja että eihän ohjaaja ole vastuussa siitä, mitä tuottaja tekee (haastattelu 19.10.2019). Näytelmä 1:n päätuottaja kertoo, että hänen mielestään ohjaaja otti paikoitellen tuotannollisia vapauksia joissain asioissa, joista olisi pitänyt ensin kertoa tuottajalle (Tuottaja 1, haastattelu 21.1.2020).

Vastuualueiden selventäminen on tärkeää myös siksi, ettei ohjaaja tuntisi olevansa yksin vastuussa, että kaikki tulee tapahtumaan (Ohjaaja 1, haastattelu 19.10.2019). Useamman näytelmän OYT:lle ohjannut Ohjaaja 3 kertoo, että ensiillan lähestyessä häntä on muutaman kerran mietityttänyt, onko kaikki varmasti hoidettu esimerkiksi markkinoinnin tai lipunmyynnin suhteen, vaikka nämä asiat eivät kuulukaan ohjaajan vastuualueisiin (haastattelu 17.10.2019). Avustusvastaava 2 painottaa, että koskaan ei tulisi luottaa sokeasti yhteen ihmiseen, että tuotannolliset asiat tulevat hoidettua. Kyseessä on harrastus, joten ei pitäisi vaatia, että samaan aikaan mahdollisesti työssä käyvä tai opiskeleva henkilö hoitaisi tuottajan tehtäviä kuin palkkatyötä. Harrastuksen ei pitäisi olla yksinäistä puurtamista. (Haastattelu 19.10.2019.) Näytelmä 1:tä tehtäessä oli tiukka aikataulu (Ohjaaja 1, haastattelu 11.2.2020) ja sitä oli tekemässä iso työryhmä (Ohjaaja 1, haastattelu 19.10.2019). Ohjaaja 1 miettii, että kuka on loppujen lopuksi vastuussa työryhmän ohjeistamisesta ja että kaikki hoitavat tehtävänsä (haastattelu 19.10.2019).

Tuottaja 1 kertoo, että ohjaajan ja tuottajan välistä viestintää olisi tulevaisuudessa hyvä parantaa (haastattelu 21.1.2020). Aputuottaja 1 sanookin, että Näytelmä 1:n päätuottajalla ja ohjaajalla oli välillä epäselvyyksiä vastuualueiden suhteen (haastattelu 29.10.2019). Ohjaaja 1 olisi toivonut, että tuottajat olisivat käyneet näytelmän harjoituksissa hieman useammin (haastattelu 11.2.2020). Tuottaja 1 on samaa mieltä, että olisi ollut hyvä nähdä useammin kasvokkain vaikka ennen harjoituksia. Hän miettii, että ajankäyttö olisi voinut olla sen suhteen järkevämpää. (Haastattelu 21.1.2020.)

Ohjaaja 1 kertoo, että tuottajilta sai apua ja että he huolehtivat ja hoitivat ne asiat, joita hän pyysi tekemään (haastattelu 19.10.2019; haastattelu 11.2.2020). Aputuottaja 1 kertoo myös, että ohjaajalta sai tarvittaessa apua (haastattelu 29.10.2019; haastattelu 7.1.2020).

7.3.4 Tuottaja ja aputuottaja

Tuottaja 1 kertoo, että heillä oli selkeä tehtävänjako aputuottajan kanssa (haastattelu 17.10.2019), ja että aputuottajasta oli todella paljon apua, kun hän tuli auttamaan tuottajan tehtävissä (haastattelu 17.10.2019; haastattelu 21.1.2020). Aputuottaja 1 koki, että tehtävä oli aika kevyttä hommaa, kun hän sai alussa selkeät ohjeet ja hoidettavat tehtävät päätuottajalta. Päätuottaja neuvoi myös, keneltä eri asioissa kannattaa pyytää lisäselvyyttä kuten ohjaajalta tai järjestösihteeriltä. (Haastattelu 29.10.2019.)

Aputuottaja 1 kertoo kuitenkin Näytelmä 1:n loppuhaastattelussa, että hän olisi kaivannut, että teatterilta olisi tullut selkeämpää tehtävänjakoa, mitkä ovat päätuottajan ja mitkä aputuottajan tehtävät (haastattelu 7.1.2020). OYT:ssa näytelmien tuotannollisia tehtäviä hoitaa järjestösihteerin avustuksella yleensä yksi tuottaja. Jos tuottajan tehtäviä hoitaa useampi henkilö, on hyvä pohtia, kuinka paljon tehtävänjakoa on mahdollista tai ylipäättänsä hyödyllistä yrittää ohjata ylhäältä päin, ja kuinka paljon siitä on tuottajan ja aputuottajan omalla vastuulla. Tuottaja 1 miettii, että ehkä hän olisi voinut ottaa hieman tarkemmin selvää, miten aputuottajalla menee hoidettavien tehtävien kanssa, muutenkin kuin kysymällä

yleisesti, että onko kaikki hoidossa (haastattelu 21.1.2020). Aputuottaja 1 sanoo, että sai tarvittaessa apua päätuottajalta (haastattelu 29.10.2019; haastattelu 7.1.2020).

7.3.5 Järjestösihteeri

Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistuksessa kerrotaan, että järjestösihteeri hoitaa osan tuottajalle kuuluvista tehtävistä. Tuotanto-ohjeistuksessa on eritelty tehtävät, jotka ovat yleensä olleet järjestösihteerin vastuualueita. (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 2–6, 8.) Tuottaja ja järjestösihteeri sopivat kuitenkin aina produktiokohtaisesti, mikä on järjestösihteerin rooli (Jarva & Niva 2015, 5). Tuottaja on lopulta vastuussa, että kaikki tarpeellinen tulee tehtyä (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 2).

Järjestösihteeri toimii OYT:n näytelmätuotannossa lähinnä tuottajan mentorina (Ohjaaja 4, haastattelu 15.10.2019). Tuottajana toiminut Avustusvastaava 2 kertoo kokeneen hyväksi, että järjestösihteerin kanssa pystyi myös yhdessä pohtimaan ja ottamaan selvää asioista, joista kummallakaan ei ollut entuudestaan tietoa. Hän sanoo, että ongelmien kanssa ei tarvitse jäädä yksin. (Haastattelu 19.10.2019.) Näytelmä 1:n ohjaaja, tuottaja ja aputuottaja kokivat, että järjestösihteeri oli hyvin tavoitettavissa ja että he saivat tarvittaessa apua (Tuottaja 1, haastattelu 17.10.2019; Ohjaaja 1, haastattelu 19.10.2019; Aputuottaja 1, haastattelu 7.1.2020; Tuottaja 1, haastattelu 21.1.2020; Ohjaaja 1, haastattelu 11.2.2020).

Tuottaja 3 kertoo kokeneensa tuottamansa näytelmän kohdalla, että henkilökohtaisten kiireiden takia järjestösihteeri joutui hoitamaan suurimman osan tuottajan tehtävistä (haastattelu 18.10.2019). Oulun ylioppilasteatterin ainoana työntekijänä minulla on todennäköisesti selkeämpi kuva näytelmäproduktion tuotannollisista tehtävistä kuin mahdollisesti ensi kertaa yhdistyksessä tuottajana toimivalla henkilöllä. Jos lähtökohtaisesti tämän takia pyrkisin hoitamaan itse suurimman osan tuottajan tehtävistä, OYT:n sääntöihin kirjattu tarkoitus teatterialan harras-

tusmahdollisuuksien tarjoamisesta kärsisi. Ensimmäistä kertaa tuottajan tehtävää Oulun ylioppilasteatterissa hoitavalle henkilölle täytyy aina joissain määrin suoda lupa keksiä pyörä uudelleen. Jokaisen teatteriesityksen valmistusprosessi harrastajateatterissa on erilainen johtuen esimerkiksi henkilöiden sitoutumisesta ja motivaatiosta, työryhmän sosiaalisista suhteista, näytelmän erityispiirteistä ja harrastajien työskentelymetodeista (Sinivuori 2002, 44). Koska jokainen näytelmätuotanto on erilainen, ei ole myöskään yhtä oikeaa tapaa hoitaa tuottajan tehtävää.

Tuottamisen oppii loppupeleissä käytännön kautta ja oma tuottajaidentiteetti hioutuu myös tekemisen ja riskien kautta - - . Kun tuntee talon tavat, voi keskittyä persoonalliseen tuottamiseen, mikä on produktioiden erottuvuuden kannalta hyvä asia. (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 8.)

Aikataulullisesti minun ei olisi edes mahdollista yrittää hoitaa suurinta osaa tuottajan tehtävistä, koska järjestösihteerin vastuualueisiin kuuluu myös paljon muita yhdistyksen tehtäviä (katso luku 2.3 Järjestösihteerin). Roolini on hoitaa tietyt ennalta sovitut tuottajan tehtävät, auttaa tuotannon aikana esiin nousevien asioiden kanssa ja ylipäänsä olla tukena ja turvana etenkin tuottajalle, mutta myös muulle työryhmälle.

7.3.6 Johtokunta

Ohjaaja 1 kertoo, että hän ei ollut johtokunnan kanssa tekemisissä Näytelmä 1:n tekoprosessin aikana muuten kuin johtokunnan kokouksen yhteydessä. Hän olisi toivonut, että kokouksessa hänelle olisi esitelty jokaisen läsnäolijan rooli yhdistyksessä, koska uutena ohjaajana tämä ei ollut hänelle selvää. Ohjaaja 1 pohdiskeli alkuhaastattelun yhteydessä, että tuottajat ja johtokunta saattavat käydä vilkasta keskustelua, mutta hänellä ei ollut siitä tietoa. Tämän vuoksi hänellä oli hieman epävarma olo sen suhteen, että tekeehän johtokunta omalta osin kaikkensa Näytelmä 1:n eteen. Ohjaaja 1 lisää, että johtiskummin kautta oli kuitenkin jokin kontakti johtokuntaan. (Ohjaaja 1, haastattelu 19.10.2019.)

Itse johtokunnan jäsenenä toimiva Ohjaaja 3 toteaa, että johtokunta voisi olla aktiivisempi näytelmätuotantojen suhteen (haastattelu 17.10.2019). Tuotanto-ohjeistuksessa kerrotaan, että tuottajan on pidettävä johtokunta tietoisena tuotannon etenemisestä (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 5). Myös ohjaajan ohjeistuksessa kehoitetaan käymään johtokunnan kokouksissa kertomassa näytelmän edistymisestä ja keskustelemassa selvyyttä vaativista asioista (Oulun ylioppilasteatterin ohjaajan ohjeistus 2015, 2). Ohjaaja 3 kokee, että ei ole kuitenkaan teroitettu tarpeeksi, kuinka tärkeää tuottajan ja ohjaajan on tulla kertomaan näytelmän asioista johtokunnan kokouksiin. Jos paikalle kokoukseen ei pääse, Ohjaaja 3:n mielestä tulisi velvoittaa tuottajaa ja ohjaajaa lähettämään kokoukseen kirjallinen raportti näytelmän tilanteesta. Ohjaaja 3 huomauttaa myös, että on tärkeää osoittaa, että johtokunta on kiinnostunut tietämään, miten näytelmätuotannolla menee, varsinkin jos näytelmää on tekemässä uusi tekijä OYT:ssa. Mitä paremmin johtokunta on perillä näytelmän asioista, sitä paremmin se voi myös olla apuna. Tämä hyödyntää sekä teatteria että näytelmän tekijöitä. (Haastattelu 17.10.2019.)

Ohjaaja 3 jatkaa, että näytelmätuotannon tilannetta voisi käydä läpi kokouksissa valmiiden kysymysten kautta, kuten esimerkiksi: mikä on markkinoinnin tilanne, onko haettu apurahaa, mitä asioita on vielä tekemättä ja tarvitaanko joissain asioissa apua. Tämä olisi hyödyllistä, vaikka mitään ongelmia ei olisikaan. Järjestelmällisellä läpikäynnillä vältettäisiin, ettei varmasti mikään osa-alue jäisi huomiotta. (Haastattelu 17.10.2019.) Avustusvastaava 2 kertoo, että olisi suotavaa, että tuottaminen olisi johtokunnalla enemmän hallinnassa, eikä jätettäisi kaikkea sen henkilön vastuulle, joka on sattunut suostumaan tuottajan tehtävään (haastattelu 19.10.2019).

Tuottaja 1 kertoo, että välillä johtokunnan viestintä oli ristiriitaista: Johtokunnalta oli tullut ohjaajalle informaatiota, joka ei ollut koskaan tavoittanut Tuottaja 1:tä. Kun hän lähti itse selvittämään kyseistä asiaa, paljastui asianlaita toisenlaiseksi, mitä ohjaajalle oli viestitty. (Haastattelu 17.10.2019.) Avustusvastaava 2 oli johtokunnassa ollessaan kokenut, että sen toiminta on hektistä, löyhää, ei-etenevää ja epäjärjestelmällistä (haastattelu 19.10.2019).

En keskity kehittämistyössäni yhdistystoiminnan ja johtokunnan työskentelyn kehittämiseen, vaan näytelmätuotannon läpiviemiseen Oulun ylioppilasteatterissa. Fredrik Tammela esittää kuitenkin, että harrastajateatteriyhdistyksessä teatteri-toiminta ja yhdistystoiminta ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa. Kun kehitetään yhdistystoimintaa, kehitetään samalla myös teatteri-toimintaa. (2012, 29.) Jos organisaation perustoiminnot on järjestetty loogisesti, suunnitelmallisesti ja vakiintuneesti, saadaan säästettyä myös aikaa (Murtola 2011, 29).

Myös johtokunnan jäsenten toimenkuvat voivat olla joskus epäselvät harrastajateatterissa (Tammela 2012, 13). Työtehtävien selkeyttäminen lisää tietämystä, mitä pitää ja mitä ei tarvitse tehdä. Kun jokaisella on selkeä kuva vastuualueista, hoidettavia tehtäviä on myös helpompi aikatauluttaa. Työkuvien selkeyttäminen ja aikataulutus luovat myös paremmat edellytykset itsensä sitouttamiselle ja oman aktiivisuuden ylläpitämiselle. (Tammela 2012, 25.) Ohjaaja 3 miettii, että voisiko edellisen vuoden johtokunta tulla paikalle OYT:n järjestäytymiskokoukseen, joka pidetään aina vuoden alussa ja jossa nimetään johtokunnan toimihenkilöt (katso luku 2.2 Johtokunta). Ohjaaja 3 ehdottaa, että järjestäytymiskokouksessa käytettäisiin aikaa siihen, että vanhat toimihenkilöt perehdyttäisivät uudet vastaavat heidän tehtäviinsä. (Haastattelu 17.10.2019.)

Ohjaaja 3 kertoo, että hänen viimeistä ohjaustyötänsä helpotti, että hän itse kuului johtokuntaan, ja näin ollen oli johtokunnan kokouksissa automaattisesti paikalla (haastattelu 17.10.2019). Avustusvastaava 2 arvelee, että hän sai tuottajana ja avustusvastaavana helpommin apua johtokunnalta, koska hän tunsi johtokuntalaisia. Hän sanoo, että niiltä johtokuntalaisilta, jotka eivät olleet hänelle läheisiä, tuli kysyttyä vähemmän apua. (Haastattelu 19.10.2019.) Onko sattumaa, että jokainen haastatteleman henkilö, joka nosti esiin johtokunnan vastatessaan kysymykseen, mistä sai apua, oli toiminut itse johtokunnan jäsenenä (Ohjaaja 3, haastattelu 17.10.2019; Puheenjohtaja 1, haastattelu 17.10.2019; Tuottaja 3, haastattelu 18.10.2019; Avustusvastaava 2, haastattelu 19.10.2019; Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019)? Kertooko tämä jotain johtokunnan lähestyttävyydestä, vai kenties siitä, että johtokuntaan kuuluneet henkilöt tiedostavat paremmin johtokunnan vaikutuksen ja panostuksen, ja näin ollen johtokunta tulee helpommin mieleen kysymykseen vastatessa?

7.3.7 Avustusvastaava

Tammikuussa järjestettävässä OYT:n järjestäytymiskokouksessa valitaan kuluvalle vuodelle myös avustusvastaava, jonka vastuualueina ovat avustusten hakeminen yhdistyksen yleiseen toimintaan, järjestettäviin koulutuksiin ja kursseihin sekä näytelmätuotantoihin. Käytänteenä on, että yhdistyksen taloudenhoitaja toimii automaattisesti vara-avustusvastaavana. Ilman avustuksia teatterin toiminta ei olisi mahdollista, sillä avustukset ovat OYT:n suurin tulonlähde (Glad 2014, 89).

Tuotanto-ohjeistuksessa kerrotaan: ”Tuottaja ja ohjaaja - - suunnittelevat mainosmyynnin ja mahdollisten avustusten hakemisen - - . Avustuksista voi kysyä neuvoa OYT:n avustusvastaavilta.” (Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 2.) Ohjeistuksen painotus on, että näytelmätuotantoihin haettavat avustukset ovat enemmän itse produktion kuin avustusvastaavan vastuulla. En ole haastatellut tämän kehittämistyön puitteissa Näytelmä 1:n aikana toiminutta avustusvastaavaa. Olen kuitenkin haastatellut kahta aiempaa avustusvastaavaa, jotka kertoivat avustusvastaavana olemisen käytänteistä ja kokemuksistaan.

Avustusvastaava 1 kertoo, että ohjaajan, tuottajan, avustusvastaavan ja johtokunnan yhteistyö oli selkeä: ohjaaja ja tuottaja suunnittelevat näytelmän budjetin, johtokunta hyväksyy sen, ja avustusvastaava tuo mukaan tietämyksensä, mistä ja milloin avustuksia pystyy hakemaan, ja mitkä ovat eri avustustahojen hakukriteerit. Avustusvastaava 1 jatkaa, että hänen aikanaan avustusvastaava kirjoitti pitkälti hakemukset itse, mutta ohjaajalta sai tietoa näytelmän sisällöstä. Avustusvastaava neuvoi myös tuottajaa, miten asioita kannattaa eritellä budjettiin avustushakuja varten. (Haastattelu 17.10.2019.)

Avustusvastaava 1 muistelee, että ennen kuin hän ryhtyi avustusvastaavaksi, yhdistyksellä ei olisi ollut tietoa, kuinka avustushakemuksia kannatti kirjoittaa. Hän kertoo, että oppi tehtävässä tosi paljon, ja avustusvastaavana näki erilaisen näkökulman, kuinka näytelmäproduktiota tehdään, ja millä tavoin niiden valmistu-

mista voidaan mahdollistaa. Avustusvastaava 1 miettii, että saiko hän vietyä tietotaitoa eteenpäin, koska hänen henkilökohtainen elämäntilanteensa oli tosi kiireinen tehtävän loppuaikoina. (Haastattelu 17.10.2019.)

Myöhemmin OYT:ssa vaikuttanut Avustusvastaava 2 kertoo, että hänen aikanaan kukaan ei oikein tuntunut tietävän, kuinka avustusvastaavan tehtävät tulisi hoitaa. Hän sanoo, että ei ole hyötyä, että vanha avustusvastaava perehdyttäisi uuden, jos edellinenkään ei ole perillä tehtävänkuvasta. Avustusvastaava 2:n mukaan tehtävä oli ”paskaduuni”, mutta se voisi olla vähemmän ”paskaduuni”, jos tehtävään saisi selkeyttä. Koska OYT on riippuvainen avustuksista, Avustusvastaava 2:n mielestä avustusasioihin pitäisi laittaa enemmän resursseja ja panostusta. Hän sanoo, että esimerkiksi kerran kuukaudessa pitäisi varata aikaa, että käytäisiin läpi avustusasioita yhdessä. (Haastattelu 19.10.2019.)

Puheenjohtaja 2 esittää, että olisi hyvä, että avustusvastaava alkaisi perehtyä ja ottaa jo varhaisessa vaiheessa selvää, mitä avustuksia näytelmälle voisi hakea, kun tuleva näytelmätuotanto on johtokunnalla selvillä. Tämä helpottaisi myös tuottajan tehtävää. (Haastattelu 30.10.2019.) Avustusvastaava 1 kertoo, että avustusvastaavan tehtävään saa uppoamaan todella paljon aikaa. Hän miettii, että vaikka tuottajalla on muutenkin paljon hoidettavia asioita, avustusvastaava ja tuottaja voisivat tehdä hakemuksia yhteisvastuullisemmin. Näin avustusvastaava saisi myös jaettua tietotaitoa eteenpäin. (Haastattelu 17.10.2019.)

Näytelmä 1:n ohjaaja ja tuottajat eivät nostaneet haastatteluissaan esille avustusasioita. He eivät myöskään maininneet yhteistyöstä avustusvastaavan kanssa.

7.4 Lopputunnelmat

Tuottaja 1 sanoo, että hän onnistui omasta mielestään hoitamaan tuottajan tehtävät ja haasteista huolimatta pitämään pakin kasassa (haastattelu 21.1.2020). Aputuottaja 1 on samaa mieltä, että onnistui omassa hommassaan (haastattelu 7.1.2020). Ohjaaja 1 kertoo olevansa tiukasta aikataulusta huolimatta Näytelmä

1:n lopputulokseen tosi tyytyväinen, ja sanoo että saa kiittää siitä erittäin hyvää työryhmää (haastattelu 11.2.2020). Tuottaja 1 (haastattelu 17.10.2019) ja Ohjaaja 1 (haastattelu 19.10.2019) kertovat, että näytelmän työryhmä oli erittäin sitoutunut ja täysillä mukana tekemisessä.

Kokemus Näytelmä 1:n tuottajana on vahvistanut entisestään Tuottaja 1:n tunnetta, että tuottaminen on mukavaa hommaa (haastattelu 17.10.2019). Hän sanoo, että voisi mielellään lähteä hoitamaan tehtävää uudelleen (haastattelu 17.10.2019; haastattelu 21.1.2020). Aputuottaja 1 kertoo, että tuottaminen oli uudenlainen ja mielenkiintoinen kokemus (haastattelu 29.10.2019). Hän sanoo, että voisi lähteä hoitamaan tehtävää uudelleen, jos vain aikataulut antavat myöten (haastattelu 29.10.2019; haastattelu 7.1.2020). Myös Tuottaja 3 kertoo omaan tuottamiskokemukseensa liittyen, että oli mielenkiintoista päästä näkemään näytelmäntekoprosessia uudesta perspektiivistä. Hän kertoo, että voisi lähteä tuottajaksi uudelleen, jos asuu tulevaisuudessa jälleen Oulussa ja on jaksamista. (Haastattelu 18.10.2019.)

Aputuottaja 3 kertoo, että tuottamiskokemus oli ”positiivinen tutkielma tuottajan maailmankuvaan, josta totesin pitäväni”. Hän haluaisi ehdottomasti alkaa tuottajaksi uudelleen. (Haastattelu 18.10.2019.) Avustusvastaava 2 kertoo myös pitäneensä tuottajan tehtävästä, koska on projektihallintaan orientoitunut ihminen. Hän kokee tuottamisen samaan aikaan hankalaksi mutta myös helpoksi tehtäväksi. Avustusvastaava 2:ta voisi kiinnostaa tuottamisen lisäksi johtokunnan jäsenyys, jos aikataulut joskus tulevaisuudessa mahdollistavat tehtävien hoitamisen. (Haastattelu 19.10.2019.) Ohjaaja 3 on myös kiinnostunut johtokunnan jäsenyydestä. Lisäksi ohjaaminen kiinnostaa häntä edelleen, koska Ohjaaja 3:n mukaan jokaisen uuden näytelmän kohdalla oppii aina vähän enemmän, miten kannattaa toimia ja miten työskentelystä voisi saada sujuvampaa. (Ohjaaja 3, haastattelu 17.10.2019.)

Puheenjohtaja 1 on myös pitänyt toimestaan ja voisi mielellään jatkaa tehtävässä, jos tämä vain hänelle suodaan (haastattelu 17.10.2019). Avustusvastaava 1 voisi kuvitella mahdollisesti lähtevänsä hoitamaan tehtävää joskus uudelleen, jos avustusvastaavan vastuuta voisi jakaa (haastattelu 17.10.2019). Ohjaaja 4

kertoo pitäneensä OYT:n kanssa työskentelystä ja voisi kuvitella tulevansa ohjaajaksi teatteriin uudelleen (haastattelu 15.10.2019). Näytelmä 1:n ohjaaja, joka on ammatiltaan teatteri-ilmaisun ohjaaja, sanoo, että voisi lähteä tehtävään uudelleen, jos siitä maksettaisiin palkkaa (Ohjaaja 1, haastattelu 19.10.2019).

”Tuottajan projektin päättää vihoviimeisen esityksen jälkeiset pyykinpesut ja tilitykset. Ellei toisin ole sovittu.” (Hytti 2005, 23.) Puheenjohtaja 2 sanoo, että on tärkeää painottaa tuottajalle, ettei tehtävä lopu vielä viimeiseen esitykseen vaan vasta sitten, kun loppubudjetti on toimitettu johtokunnalle ja johtokunta on sen hyväksynyt (Puheenjohtaja 2, haastattelu 30.10.2019; Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 7).

Hommat menivät Tuottaja 1:n mukaan loppujen lopuksi hyvin kaikkien osalta, ja hän miettii, että toivottavasti kellään ei jäänyt mitään hampaankoloon (haastattelu 21.1.2020). Ohjaaja 1 pohtii, että produktion jälkeen olisi ollut hyvä kokoontua vielä yhteen työryhmän kesken ja käydä läpi kokemuksia yhdessä. Hän ei kuitenkaan tiennyt, että onko OYT:ssa ollut käytäntönä järjestää tällaista kokoontumista ja että olisiko loppuistunnon järjestäminen ollut hänen vai teatterin tehtävä. Ohjaaja 1 huomasi näytelmän esityskauden jälkeen, että johtokunnan kokouksen kutsussa pyydettiin Näytelmä 1:n tuottajaa paikalle kokoukseen esittelemään loppubudjettia. Ohjaaja 1 ajatteli, että olisihan hänkin voinut tulla kertomaan näytelmän loppukuulumiset, mutta mietti sitten, että ehkä sille ei koettu olevan tarvetta. (Haastattelu 11.2.2020.)

Aputuottaja 3:n mielestä palautekeskustelut ovat tosi tärkeitä ja niihin pitäisi saada koko työryhmä mukaan. Hän sanoo, että tekemiseen saisi varmuutta, kun voisi puhua rehellisesti mikä toimii ja mikä ei, ja pyytää apua, jos on murheita. Aputuottaja 3 painottaa, että näitä keskusteluita ei pitäisi järjestää ainoastaan näytelmätuotannon lopuksi. (Haastattelu 18.10.2019.) Ohjaajan ohjeistuksessa kehoitetaan antamaan työryhmälle palautetta, sekä yhdessä että erikseen, vähintään esityskauden alussa, puolivälissä ja loppupuolella (Oulun ylioppilasteatterin ohjaajan ohjeistus 2015, 2).

8 KEHITTÄMISTYÖ

Näytelmä 1:n aikana tehdyissä haastatteluissa nousi esiin seuraavanlaisia mahdollista huomiota vaativia seikkoja, ehdotuksia ja kehittämiskohteita, jotka voivat vaikuttaa näytelmätuotannon läpiviemiseen Oulun ylioppilasteatterissa:

- tehtävien kerääntyminen muutamalle aktiiviselle harrastajalle
- tuottaja mukaan näytelmätuotantoon aikaisemmassa vaiheessa
- uusi tuottaja ensiksi aputuottajaksi
- uuden ohjaajan perehdytys
- ohjaajan perehdyttäminen tuotannolliseen puoleen ja käytäntöihin
- tuotanto-ohjeistuksen tiivistelmä
- teatterin käytänteiden selvittäminen tuottajalle ja ohjaajalle
- käytänteiden selvittäminen muulle työryhmälle
- hiljaisen tiedon välittäminen
- ihmisten eroavaisuudet tiedon sisäistämisessä
- kokeneiden jäsenten mukanaolon vaikutus
- teatterin käytännöt osaava assistentti uuden ohjaajan avuksi
- näytelmätuotannon alkupalaverin ja tuotantopalavereiden tärkeys
- ohjaajan ja tuottajan viestintä
- tiedon tallentamisen ja välittämisen järjestelmällisyys
- johtokunnan kiinnostus ja perillä oleminen näytelmätuotannosta
- kysymykset näytelmätuotannosta johtokunnan kokouksiin
- toimihenkilöiden toimenkuvien selkeyttäminen
- edeltävä johtokunta järjestäytymiskokoukseen
- avustusasioiden selkeyttäminen
- näytelmätuotannon loppukeskustelut
- ylityöllistetty järjestösihteeri

8.1 Kokonaiskuva

Organisaation kehittämistyötä tehdessä keskitytään yleensä pääasiassa asioihin, jotka vaativat kehittämistä. Tämä on sinänsä ymmärrettävää, koska tarkoituksena on kartoittaa toiminnan ongelmakohtia. Työssäni olen myös huomannut, että kun teatterissa reflektoidaan johtokunnan toimintaa ja näytelmien tuotannollista puolta, keskustelu painottuu yleensä asioihin, jotka olisivat voineet mennä paremmin.

Fredrik Tammela kertoo havainneensa, että useassa harrastajateatterissa vallitsee negatiivinen energia hallituksen eli johtokunnan keskuudessa. Se ilmenee ihmisten ajattelutavassa: ”ei ole aikaa”, ”ei jaksa”, ”olisi paljon muutakin mitä pitäisi tehdä”, ”olen täällä vain sen takia, kun ei saatu ketään muuta”, ”on tätä toimintaa ennenkin yritetty kehittää”. Negatiivinen ajattelu leviää helposti jäsenistöön ja yhdistyksen muuhun toimintaan. (2012, 23–24.) Jos uskoo, että mikään ei voi muuttua, mikään ei myöskään muutu. Kielteiset ajatukset toteuttavat itseään. (Mäkisalo 1999, 50.)

OYT:tä voisi luonnehtia neljällä iskusanalla: kurinalaisuus, jatkuvuus, tavoitteellisuus ja intensiivisyys. Kaikki nämä ominaisuudet olivat heikkoina Oulun harrastelijateatteriyhdistyksessä keväällä 1984. Vetäjä ei saanut ryhmään otetta, harjoituksia oli liian harvoin, yhteinen selkeä tavoite puuttui eikä kukaan tuntunut tietävän mitä ollaan tekemässä. (Seutu 1988, 9.)

Avustusvastaava 2 kertoo, että jälkikäteen tuleva palaute, että asiat olisi pitänyt hoitaa paremmin tai aikaisemmin, ei ole motivoivaa, jos palaute ei auta ymmärtämään, miten asiat voisi hoitaa paremmin tulevaisuudessa (haastattelu 19.10.2019). Merja Mäkisalo kertoo, että kiitoksen avulla saa enemmän aikaan kuin virheitä etsimällä tai moittimalla. Yhteisön jäsenten vuorovaikutuksen ja myös ihmissuhteiden kannalta positiivinen ajattelu on tärkeää. Kiitoksen antaminen on lähdettävä omasta itsestä. (1999, 51, 53.)

Olen tätä kehittämistyötä tehdessäni ilmaissut Oulun ylioppilasteatterin johtokunnalle, että kaiken kiireen ja hoidettavien asioiden keskellä johtokunnan olisi tär-

keää nostaa esille myös positiivisia asioita ja todeta yhdessä ääneen, missä asioissa yhdistys on onnistunut. Kuten varmasti monen muun harrastajayhdistyksen, myös Oulun ylioppilasteatterin toiminnassa on paljon kehitettävää. Minulle on kuitenkin erittäin tärkeää tutkimuksen tekijänä, että tämän opinnäytetyön lukijalle ei maalautuisi virheellisen negatiivista kuvaa yhdistyksen tilasta. OYT:n nykyinen puheenjohtaja sanoo, että teatterin suuret linjat ovat hyvässä kunnossa (Puheenjohtaja 1, haastattelu 17.10.2019). Teatteritoiminta pyörii: näytelmiä valmistuu tasaiseen tahtiin, ja kaikenlaista muuta toimintaa toteutetaan kaiken aikaa.

Fredrik Tammela kertoo, että hänen tutkimassaan harrastajateatterissa toiminnan kehittämiseen oli kyllä halua, mutta tahtotila aktiiviseen toimimiseen jäi vähäiseksi (2012, 36). Kehittämistoimintaa yritettiin toteuttaa hallituksen kokousten yhteydessä, mutta arkiset käytännönasiat veivät kaiken ajan (Tammela 2012, 16, 18–19). Harrastajayhdistyksissä tarpeelliset hoidettavat asiat vievät usein aikaa ja aiheuttavat haasteita yhdistyksen toiminnalle (Tammela 2012, 22). Ilokseni sain huomata, että OYT:n johtokunta sisäisti esittämäni toimintatutkimuksen periaatteet ja alkoi etsimään aktiivisesti ratkaisuja ongelmakohtiin, joita oli noussut esille tekemissäni haastatteluissa. Johtokunnan varapuheenjohtaja kirjasi johtokunnan kanssa käydyn palaverin raporttiin:

Kehittämistyö on yhteinen prosessi, ei ainoastaan järjestösihteerin hartioidella. Toiminta voi kehittyä vain, jos jokainen panostaa ja yleinen ilmapiiri on kannustava ja tekevä. (Oulun ylioppilasteatteri kehittämistyöpalaveri 15.3.2020, 1.)

8.2 Epävarmuus, kaos ja järjestys

Näytelmä 1:n jälkeen tarkoitukseni oli tutkia, millainen vaikutus jo käytäntöön laitetuilla kehitysideoilla oli Näytelmä 2:n tuotannon läpiviemiseen. Näytelmä 2:n tuotanto alkoi verrattain pian Näytelmä 1:n jälkeen, vaikka näytelmien esityskausien väliin sijoittui vielä erään muun OYT:n näytelmän esityskausi, joten kaikkia Näytelmä 1:n aikana syntyneitä kehitysideoita ei ollut ennätetty laittaa käytäntöön vielä Näytelmä 2:n kohdalla.

Suunnitelmani oli järjestää samanlaiset alku- ja loppuhaastattelut Näytelmä 2:n ohjaajalle, tuottajalle ja aputuottajalle kuin samaisissa vastuutehtävissä Näytelmä 1:ssä vaikuttaneille henkilöille ja tarkastella, millaisia kokemuksia Näytelmä 2:n tekijöillä oli. Suomeen iskenyt ennalta arvaamaton koronatilanne muutti kuitenkin suunnitelmani. Näytelmä 2:n esityskausi jouduttiin perumaan näytelmän ensi-iltapäivänä. Esitykset on tarkoitus järjestää myöhemmin tulevaisuudessa, kun se on vallitsevan tilanteen huomioon ottaen mahdollista. Odottamattoman tilanteen vuoksi näytelmätuotantoa ei saatu vietyä päätöksen tämän opinnäytetyön teko-prosessin aikana. Tämän vuoksi pystyin järjestämään Näytelmä 2:n ohjaajalle, tuottajalle ja aputuottajalla ainoastaan alkuhaastattelut.

Jukka Hytti kertoo, että taiteen tekemisessä pitää pystyä sietämään vastoin-käymisiä, virheitä ja turhia kokeiluja. Tekemiseen liittyy olennaisena osana tietyn-lainen kaaos. Suunnitelmallinen ja siloteltu toimintatapa voi tuntua mukavalta, mutta joskus juuri säröt ja särmit rikkovat totuttuja ajatusmalleja ja mahdollistavat uusien ideoiden syntymisen. (2005, 24.) Koska näytelmätuotantojen läpivieminen on syvässä yhteydessä luovaan toimintaan, näytelmien tuotannollista puolta ja teatterin toimintaa ei voi myöskään koskaan suunnitella ennalta täysin aukotto-miksi. Jos tuottaja tai teatterin johto on jo ennalta päättänyt toimintatavoistaan, kuinka uudet ja yllättävät tilanteet osataan kohdata (Hytti 2005, 25)? Fredrik Tam-mela esittää, että koska harrastajateatteri koostuu usein taideharrastajista, tai-teellisuutta voisi hyödyntää mahdollisesti myös laajemmin yhdistystoiminnassa (2012, 24). Merja Mäkisaloon mukaan luovuuden käyttö on työyhteisön menestyk-sen perusta. Luova ihminen näkee ongelmat haasteina ja mahdollisuuksina ja löytää usein uusia tapoja ongelmien ratkaisemiseksi. (1999, 57.)

Koska teatterin tekeminen on aina joissain määrin kaaosta, tuotannosta vastaa-villa täytyy olla samanlaista epävarmuuden sietokykyä kuin muillakin työryhmän jäsenillä (Hytti 2005, 25). Arja Kuula esittää, että kaikki puheet ja kirjoitukset luo-vat omalla tavallaan järjestystä maailmaan (1999, 49). Andrew F. Herrmann on tutkinut voittoa tavoittelemattoman taidekeskuksen hallinnointia narratiivikäsi-teen kautta ja kuinka narratiivit pitävät keskuksen toiminnan järjestyksessä ka-oottisten jokapäiväisten askareiden keskellä (2011, 246). Ihmiset juonellistavat eleyt kokemuksensa narratiiveiksi, joissa on alku, keskikohta ja loppu ja myös

ennuste tulevasta. Tämän kautta ihminen pyrkii ymmärtämään itseään sekä ympäristöönsä. (Herrmann 2011, 248.) Narratiivit eivät ole kuitenkaan ainoastaan yksilöllisiä, vaan ne ovat usein jaettuja ja suhteessa toisiinsa. Narratiivit luovat pohjan yhteiselle ymmärrykselle, jäsentävät kaaosta ja luovat järjestystä. Yhdessä kerrottu tarina vahvistaa myös yhteisön pysyvyyttä. (Herrmann 2011, 258.)

Koska Kuula väittää, että kaikki kirjoitukset luovat omalla tavallaan järjestystä maailmaan, omalta osaltaan jo se, että kirjoitan ja avaan OYT:n käytännön toimintaa ja ihmisten kokemuksia tässä opinnäytetyössä, auttaa selkeyttämään ja jäsentämään lukijalle harrastajateatterin toimintaa. Tästä on toivottavasti hyötyä sekä Oulun ylioppilasteatterille että vastaavalle harrastajayhdistykselle. Lisäksi tämä opinnäytetyö syventää OYT:n narratiivia, mikä luo järjestystä.

9 NÄYTELMÄ 2

Seuraavaksi lähden käymään läpi Näytelmä 2:n ohjaajan, tuottajan ja aputuottajan kokemuksia. Haastattelumateriaalin ohessa esittelen jo toteutettuja kehitystoimia ja niiden vaikutuksia, tekeillä olevia kehitystoimenpiteitä ja myös suunnitella olevia kehitysideoita.

9.1 Perehdytys

Tuottaja 2 kertoo, että tuotanto-ohjeistus oli tosi hyvä kokonaisuus, ja kun hän oli perehtynyt siihen, ohjeistus käytiin läpi vielä järjestösihteerin kanssa yhdessä, ja Tuottaja 2 pystyi kyselemään, jos jotain oli jäänyt epäselväksi. Koska Tuottaja 2 ei ollut aiemmin toiminut tuottajana OYT:ssa, hän koki myös hyvänä, että vastuualueiden lisäksi käytiin läpi tehtäviä, joita ei tarvinnut hoitaa, ja jotka olivat järjestösihteerin vastuulla. Hän pyysi myös aputuottajaa käymään OYT:n toimistolla, jotta myös hänellä olisi perusasiat selvillä. (Haastattelu 18.2.2020.) Aputuottaja 2 kertoo, että hän opiskeli ensin kirjallisen tuotanto-ohjeistuksen, jonka jälkeen järjestösihteerin kanssa käytiin siinä olevia asioita läpi (haastattelu 2.3.2020).

Näytelmä 1:n jälkeen perehdytyksessä testattiin kehitysideaa, että myös näytelmän ohjaajaa pyydettiin tulemaan OYT:n toimistolle ja käymään kirjallinen ohjeistus läpi järjestösihteerin kanssa. Ohjaaja 2 sanoo, että ohjeistukset on hyvä käydä lukemassa paikan päällä. Hänen mukaansa ohjaajan ohjeistuksessa oli hyviä neuvoja, joita Ohjaaja 2 ei ollut tullut ajatelleeksi, kuten esimerkiksi miten tärkeää on sisäinen viestintä, että työryhmä pysyy kasassa. Hän jatkaa, että ohjeistuksiin olisi hyvä palata myöhemminkin ainakin pääkohdiltaan, että mitään ei varmasti jää tekemättä, koska näytelmätuotannossa on paljon hoidettavia asioita. (Haastattelu 5.2.2020.)

Ohjaaja 2 kertoo, että osaltaan ohjaajan tehtävään on oppinut sen kautta, että näyttelijänä OYT:ssa on voinut seurata ohjaajan toimintaa vierestä. Hän huomauttaa myös, että työskentelyä helpottaa huomattavasti, että työryhmässä oli

henkilö, joka on ollut mukana useissa eri produktioissa, ja jolla on tietämystä eri asioista. Ohjaaja 2 pystyi keskustelemaan näytelmän työryhmässä olevan kokeen teknikon kanssa monista asioista. (Haastattelu 5.2.2020.)

Aputuottaja 2 toteaa, että parhaiten tehtävään oppii tekemisen kautta ja että Oulun ylioppilasteatterissa painotetaan, että kannattaa kysyä apua, jos on jotain epäselvyyksiä. Aputuottaja 2 sanoo, että kyselemällä saa apua yleensä kaikilta, eikä tarvitse jäädä yksin. (Haastattelu 2.3.2020.) Ohjaaja 2 (haastattelu 5.2.2020), Tuottaja 2 (haastattelu 18.2.2020) ja Aputuottaja 2 (haastattelu 2.3.2020) kokivat, että perehdytys oli riittävä.

9.2 Yhteistyö

9.2.1 Tuotantopalaverit ja muu työryhmä

Näytelmä 1:n jälkeen ohjaajille ja tuottajille pyrittiin painottamaan entisestään tuotantopalaverien pitämisen tärkeyttä. Ohjaaja 2 miettii, että miten palavereja saisi pidettyä säännöllisesti (haastattelu 5.2.2020). Näytelmä 2:n kohdalla haasteena oli, että Tuottaja 2 asui pääasiallisesti Turussa, joten hän joutui hoitamaan tuottajan tehtävät etänä. Ohjaaja 2 pohtii, että olisiko hyvä vaihtoehto, että ohjaaja ja tuottajat veloitettaisiin kerran viikossa lähettämään sähköpostikooste, jossa kerrotaan, miten asiat ovat edenneet (haastattelu 5.2.2020). Tuottaja 2 sanoo, että sähköpostista voi jäädä uupumaan kuitenkin jotain, mitä kirjoitushetkellä ei satu muistamaan (haastattelu 18.2.2020).

Ohjaaja 2:n mielestä tuotannollisia asioita olisi hyvä käydä läpi jossain määrin harjoituksissa, jotta koko työryhmä olisi perillä, mitä kaikkea ympärillä tapahtuu, eikä olisi erillään toimivia ryhmittymiä. Ohjaaja 2:n mukaan vaikka kaikki asiat eivät koskisikaan kaikkia, tällä tavalla meneteltynä jokaiselle tulisi selkeämpi kuva koko näytelmätuotannosta, mikä voisi tulevaisuudessa helpottaa ihmisiä lähtemään hoitamaan eri tehtäviä teatterissa. (Haastattelu 5.2.2020.)

Näytelmä 1:n aikana tehdyissä haastatteluissa nousi esiin kysymys, kuka perehdyttää teatterin käytänteitä muulle työryhmälle. Tuottaja 2 miettii, että esimerkiksi myös lavastajalla ja puvustajalla olisi hyvä olla käsitys näytelmän tuotannollisesta puolesta, koska heidän täytyy kommunikoida paljon tuottajan kanssa (haastattelu 18.2.2020). OYT:n johtokunta on alkanut pohtia asiaan ratkaisua: "Herätellään kysymystä siitä, kenen vastuulla on perehdyttää produktion toimijat, esimerkiksi puvustajat tai lavastajat. - - Siirretään tämän kysymyksen pohdinta tuonnemmaksi." (Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2020b, 6.)

Ohjaaja 2 sanoo, että koko työryhmä panosti näytelmään tosi paljon. Hän oli positiivisesti yllättynyt, että ihmiset hoitavat asioita oma-aloitteisesti, eikä heille tarvitse aina edes osoittaa tehtäviä. (Haastattelu 5.2.2020.) Aputuottaja 2 sanoo, että työryhmältä sai aina pyydettyä apua (haastattelu 2.3.2020).

9.2.2 Tuottajat ja ohjaaja

Apulaistuottaja 2:n mukaan yhteistyö Ohjaaja 2:n kanssa sujui hyvin, ja asioista pystyi sopimaan joustavasti (haastattelu 2.3.2020). Tuottaja 2 sanoo, että Ohjaaja 2:n kanssa oli hyvä ilmapiiri työskennellä (haastattelu 18.2.2020). Ohjaaja 2 kertoo puolestaan, että tuottajilta sai apua tarvittaessa (haastattelu 5.2.2020).

Ohjaaja 2 koki kuitenkin kommunikaation tuottajien kanssa vaikeaksi, koska Näytelmä 2:n päätuottaja asui Turussa, ja Ohjaaja 2 olisi halunnut keskustella tuotannollisista asioista harjoitusten yhteydessä. Haastattelussa Näytelmä 2:n harjoituskauden alkupuolella Ohjaaja 2 kertoo, että hän ei ollut osannut pyytää, että Aputuottaja 2 kävisi enemmän näytelmän harjoituksissa, mutta aikoi esittää toiveen aputuottajalle. (Haastattelu 5.2.2020.) Tilanne, että Tuottaja 2 asuu toisella paikkakunnalla, on hyvä esimerkki kuvaamaan, kuinka omalaatuinen jokainen näytelmätuotanto OYT:ssä on ja kuinka erilaisten tuotannollisten haasteiden kanssa ollaan tekemisissä. Valmiita käytänteitä jokaiseen mahdolliseen tilanteeseen on mahdotonta luoda ennalta.

Tuottaja 2 sanoo kokeneensa, että yhteyttä olisi pitänyt pitää tiiviimmin, sillä välillä ohjaajan kommunikaatio tuntui tulevan hieman jälkijunassa. Tuottaja 2 ymmärtää, että taiteellinen työ vie paljon aikaa ja huomiota, mutta miettii, että voisiko myös ohjaajaa perehdyttää enemmän tuotannolliseen puoleen, jotta ohjaajan ja tuottajan työskentely olisi tiiviimpää. Hän tiedostaa kuitenkin, että tilanne olisi erilainen, jos hän asuisi Oulussa ja pääsisi käymään harjoituksissa ja keskustelemaan ohjaajan kanssa kasvotusten. (Haastattelu 18.2.2020.) Ohjaaja 2 kertoo, että ohjaajan toimenkuva on hyvin laaja ja siihen kuuluu paljon eri osa-alueita, ja ohjaajan täytyy kommunikoida hyvin monen eri ihmisen kanssa (haastattelu 5.2.2020).

Seuraavan näytelmätuotannon kohdalla on tarkoitus kokeilla, että myös ohjaaja kävisi tuotanto-ohjeistuksen läpi OYT:n toimistolla järjestösihteerin kanssa. Vaikka ohjaaja ei pystyisikään sisäistämään kaikkia tuottajan vastuualueita, muodostuisi ohjaajalle kuitenkin selkeämpi kuva, mitä kaikkea tuottajan tehtävään kuuluu. ”Yleensä myös ohjaajan kannattaa lukea nämä ohjeet” (Oulun ylioppilas-teatterin tuotanto-ohjeistus 2019, 2).

Aputuottaja 2 kertoo, että tehtävänjako tuottajien kesken oli selkeä ja että tehtävänjakoa pystyi tekemään tarpeen vaatiessa myös uudelleen (haastattelu 2.3.2020). Näytelmä 2:ssa oli ohjaajan apuna myös apuohjaaja, joka vastasi näytelmän musiikista ja visuaalisesta materiaalista. Aputuottaja 2 kertoo kokeneensa, että välillä apuohjaajan ja tuottajan vastuualueet olivat hänelle epäselviä, ja omaa roolia oli vaikea löytää. Apuohjaaja oli esimerkiksi suunnitellut näytelmän käsiohjelman, jonka Aputuottaja 2 luuli kuuluvan tuottajan vastuualueisiin. Hän ei ollut varma, että oliko tieto tästä mennyt häneltä ohi, vai olisiko asiasta pitänyt tiedottaa työryhmässä paremmin. Aputuottaja 2 kertoo, että välillä Tuottaja 2 oli myös hoitanut asioita, jotka hän oli ajatellut hoitavansa. Aputuottaja 2 kertoo kuitenkin, että apuohjaaja teki paljon tosi hyvää työtä ja että häneltä ja Tuottaja 2:lta sai apua tarvittaessa. (Haastattelu 2.3.2020.) Ohjaaja 2 kertoo myös, että apuohjaaja teki paljon näytelmän eteen (haastattelu 5.2.2020).

9.2.3 Järjestösihteeri

Tuottaja 2 kertoo, että tehtävänjako järjestösihteerin kanssa hoitui hyvin vuoropuheluna ja että järjestösihteeri oli helposti lähestyttävä henkilö, jolta löytyi tietoa tuottamisesta Oulun ylioppilasteatterissa. Tuottaja 2 koki myös hyvänä, että jos järjestösihteerillä ei ollut tietoa jostain asiasta, hänen kanssaan pystyi juttelemaan asiat läpi ja miettiä yhdessä, kuinka toimia jonkin asian suhteen. (Haastattelu 18.2.2020.) Myös Ohjaaja 2 (haastattelu 5.2.2020) ja Aputuottaja 2 (haastattelu 2.3.2020) kertoivat saaneensa tarvittaessa apua järjestösihteeriltä.

9.2.4 Johtokunta

Näytelmä 1:n jälkeen tehtiin entistä selvemmäksi, että ohjaajan ja tuottajan tulee osallistua jokaiseen johtokunnan kokoukseen koko näytelmäntekoprosessin ajan. Vaikka kokousten esityslistoissa mainitaankin meneillään olevien näytelmäproduktioiden esittelijöinä näytelmän ohjaaja ja tuottaja, OYT:n varapuheenjohtaja, joka laatii kokousten esityslistat ja lähettää kokouskutsun jäsenistölle, otti käytännökseen, että hän kutsuu henkilöt kokouksiin myös henkilökohtaisesti. Jos ohjaaja ja tuottaja eivät pääse kokoukseen, heiltä pyydetään kirjallinen tilannekatsaus näytelmän kulusta. Tällä pyritään osaltaan myös välittämään tunnetta näytelmän tekijöille, että johtokunta on kiinnostunut näytelmästä. Tarkoitukseni on vielä esittää johtokunnalle, että voisiko kokouksiin laatia valmiit kysymykset, joiden kautta pystyttäisiin systemaattisesti tarkastelemaan näytelmätuotannon tilannetta (katso luku 7.3.6 Johtokunta).

Johtokunnan jäsenten ja toimihenkilöiden toimenkuvien selkeyttämiseksi OYT:n järjestäytymiskokouksen pöytäkirjaan kirjattiin kohta, että jokaisen uudessa tehtävässä aloittavan toimihenkilön veloitettiin sopimaan edellisen vuoden toimihenkilön ja järjestösihteerin kanssa henkilökohtaisesta perehdytysajasta OYT:n toimistolla (Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2020a, 2–3). Edeltävä toimihenkilö ja järjestösihteeri selvensivät uudelle toimihenkilölle tehtävän toimenkuvaa ja kuinka yhteistyö muiden teatterin toimijoiden kanssa tulisi toimia.

Ohjaaja 2:n haastattelun aikaan johtokunnan kokouksia ei ollut ennättänyt olla harjoituskaudella vielä yhtään (haastattelu 5.2.2020). Aputuottaja 2 kävi johtokunnan kokouksissa, koska Tuottaja 2:lla ei ollut mahdollisuutta päästä paikalle. Tuottaja 2 sanoo, että aiemmin johtokunnan jäsenenä ollessaan hän koki, että johtokunnassa ei ollut hirveästi kiinnostusta näytelmien tuotannolliseen puoleen ja siihen, miltä näytelmät ja OYT näyttäytyivät ulkopuolisille. (Haastattelu 18.2.2020.) Hieman ennen Näytelmä 2:n suunnitteilla ollutta esityskautta oli meillä toisen OYT:n näytelmän esityskausi. Tuottaja 2 olisi kaivannut, että johtokunta olisi ottanut aktiivisempaa roolia näytelmien markkinoinnin aikataulutusten suunnitteluun, jotta esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ei tulisi samaan aikaan liian tiheää sumaa kahden eri näytelmän mainosmateriaalista. Tuottaja 2 sanoo, että johtokunta voisi toimia aktiivisempana linkkinä kahden eri näytelmän välillä. Hän jatkaa kuitenkin, että jos olisi ollut Oulussa, hän olisi itse voinut tuoda näitä asioita esille kokouksissa ja keskustella siellä toisen näytelmän tuottajan kanssa. (Haastattelu 18.2.2020.) Ohjaaja 2 kertoo myös, että yhteys toisen näytelmän vastuuhenkilöihin on todella tärkeää (haastattelu 5.2.2020).

Olen erittäin tyytyväinen, kuinka tärkeänä johtokunta piti teatterin ohjeistusten selkeyttämistä ja kuinka päättäväisesti se lähti päivittämään eri toimijoiden, johtokunnan jäsenten ja toimihenkilöiden ohjeistuksia. Ohjeistusten päivittämisestä keskusteltiin järjestösihteerin ja johtokunnan kesken (Oulun ylioppilasteatteri kehittämistyöpalaveri 15.3.2020, 1), jonka jälkeen johtokunnan kokouksessa (Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2020b, 5) valittiin vastuuhenkilöt, joiden oli tarkoitus päivittää eri ohjeistukset. Ohjeistusten tuli olla valmiina 30.6. mennessä. Päävastuuhenkilöiden lisäksi ohjeistuksille nimettiin henkilöitä, joiden oli tarkoitus käydä kommentoimassa päivitettyjä dokumentteja. Pöytäkirjassa kehoitettiin myös vertailemaan eri toimijoiden ohjeistuksia oman päivitystyön kanssa, jotta käytännöt eri toimijoiden kesken olisivat selkeät. Lisäksi toivottiin, että ohjeistuksia päivitetään aina tarpeen mukaan. (Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2020b, 5.)

Tähän kehittämistyöhön liittyvät olennaisesti päivitettävistä ohjeistuksista tuotanto-, ohjaajan ja avustusvastaavan ohjeistukset. Tuotanto-ohjeistuksesta oli tarkoitus tehdä myös päivitetty tiivistelmä, jotta asioita voisi palauttaa nopeasti mieleen. Johtokunnan oli kuitenkin tarkoitus päivittää näiden ohjeistusten lisäksi

kaikkien muidenkin OYT:n toimijoiden ohjeistukset. Alulle panemani kehittämistyö innosti näin ollen myös laajempaan kehittämisprosessiin yhdistyksessä. Muita päivitettäviä ohjeistuksia olivat puheenjohtajan, varapuheenjohtajan, taloudenhoitajan, sihteerin, johtiskummin, kurssivastaavan, improvastaavan, Mysterybox-vastaavan, klubi- ja bilevastaavan, yhteistyövastaavan, tekniikkavastaavan ja varastovastaavan ohjeistukset. Lisäksi tarkoitus oli päivittää ja ottaa käyttöön tervetulo- viesti uusille johtokuntalaisille. (Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2020b, 5.) Koska yhdistystoiminnan kehittäminen kehittää myös teatteritoimintaa (katso luku 7.3.6 Johtokunta), osaltaan kuitenkin myös näiden ohjeistusten selkeyttäminen ja saattaminen ajan tasalle auttaa näytelmätuotannon läpiviemisen onnistumista Oulun ylioppilasteatterissa.

9.2.5 Avustusvastaava

Näytelmä 1:n aikana tehdyissä haastatteluissa selvisi, että erityistä selkeyttämistä vaativa rooli näytelmätuotannossa oli avustusvastaavan tehtävä. Esitin johtokunnalle, että käyttöön otettaisiin toimintatapa, että kun johtokunta hyväksyy jonkin näytelmän OYT:n ohjelmistoon, avustusvastaava alkaisi heti ottaa selvää, millaisia avustuksia kyseiseen näytelmään voisi hakea (Lappalainen, sähköpostiviesti 21.1.2020).

Koin tärkeänä, että vuoden 2020 alussa aloittaneen uuden avustusvastaavan perehdyttämiseen panostettiin kunnolla ja että hänelle selvennettiin tehtävän käytänteet ja vastualueet perusteellisesti. Kävimme läpi asioita uuden ja vanhan avustusvastaavan kanssa OYT:n toimistolla. Lisäksi selvensin avustusvastaavalle, että avustusvastaavan ja näytelmien tuottajien tulisi tehdä tiiviistä yhteistyötä ja pyysin, että hän ja Näytelmä 2:n tuottaja sopisivat yhdessä vastualueistaan (Lappalainen, sähköpostiviesti 21.1.2020).

Tuottaja 2 kertoo, että avustusvastaava oli todella auttavainen ja että häneltä sai viesteihin nopeasti vastauksen. Tuottaja 2 koki, että avustusvastaavalta sai hyviä oppeja avustushakemusten tekoon, vaikka avustusvastaava oli perehtymässä itsekin vielä tehtävään. Tuottaja 2 koki myös hyvänä, että avustusvastaava oli

omalta osaltaan vastuussa tuotannollisista asioista. Tuottaja 2:n mukaan yhteistyö avustusvastaavan kanssa toimi todella hyvin. (Haastattelu 18.2.2020.)

9.2.6 Johtiskummi

Tämän kehittämistyön suunnittelun alkuvaiheessa pohdiskelin, kannattaisiko minun haastatella muiden toimijoiden lisäksi myös näytelmien johtiskummeja. Keskustelin asiasta silloisen varapuheenjohtajan kanssa, joka oli toiminut johtiskummina useissa näytelmissä, ja päädyimme molemmat lopputulokseen, että tuotannollisesta näkökulmasta katsoen johtiskummi ei ole näytelmätuotannossa samanlaisessa vuorovaikutuksessa kuin tuottaja, ohjaaja, järjestösihteeri, avustusvastaava ja johtokunta, koska pääasiallisesti johtiskummin tehtävänä oli ollut työryhmän hyvinvoinnin takaaminen (katso luku 7.3.1 Tuotantopalaverit).

Haastatteluissa nousi kuitenkin esille, että näytelmätuotantoihin kaivattaisiin henkilöä, jolla on ymmärrystä teatterin käytännöistä ja tuottamisesta ja joka toisi johtokuntaa lähemmäs näytelmää. Tuottaja 2 sanoo kaivanneensa enemmän johtokunnan panostusta tuotantoon ja miettii, että voisiko avustusvastaava toimia myös samalla tuotannon vastaavana (haastattelu 18.2.2020). Ohjaaja 4 pohtii, että voisiko ohjaajan apuna toimia assistentti, joka tietäisi teatterin käytännöistä (haastattelu 15.10.2019). Ohjaaja 1:lle johtiskummin toimenkuva ei ollut selvä. Hän pohti näytelmää tehdessään, että voiko johtiskummilta tiedustella OYT:n käytänteistä. (Haastattelu 19.10.2019.)

Järjestösihteerin ja johtokunnan kehittämistyöpalaverissa esitettiin, että tulevaisuudessa johtiskummeilla olisi enemmän tuotannollista vastuuta ja suurempi rooli näytelmätuotannoissa (Oulun ylioppilasteatterin kehittämistyöpalaveri 15.3.2020, 1–2). Vaikka johtiskummin ohjeistuksessa kerrotaan, että johtiskummin tärkein tehtävä on olla puolueeton sovittelija näytelmän työryhmässä, itse asiassa ohjeistuksessa sanotaan myös, että johtiskummin tulee seurata näytelmän edistymistä ja pitää johtokunta ajan tasalla. Ohjeistuksessa neuvotaan, että johtiskummin kannattaa perehtyä OYT:n tuotanto-ohjeistukseen ja toimittaa ohjeistus näy-

telmän tuottajalle ja ohjaajalle, jotta itse johtiskummi ja muu työryhmä olisivat perillä OYT:n käytännöistä. Lisäksi johtiskummi varmistaa, että tuottaja esittää näytelmän alkubudjetin ajoissa johtokunnalle ja laatii loppubudjetin esityskauden jälkeen. Tarpeen vaatiessa johtiskummi voi auttaa myös budjetoinnissa sekä tuottajan tehtävissä. (Oulun ylioppilasteatterin johtiskummin ohjeet 2015, 1–2.)

Selvästikään näitä ohjeistuksen kohtia ei ole painotettu OYT:n toiminnassa vähään aikaan, ja johtiskummin rooli on muotoutunut hieman erilaiseksi kuin se on ohjeistuksessa ajateltu olevan. Yhdistyksen säännöissä kerrotaan, että johtokunnan jäsenistä valitaan jokaiselle näytelmälle tuotantovastaava, jonka tehtävät ovat:

1. Perehdyttää esitysten tuottajat ja ohjaajat teatterin toimintatapoihin
 2. Valvoo esitysten tuotantoa
 3. Vastaa tuotantoa ohjeistavista materiaaleista
- (Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013, §7 Johtokunnan jäsenten ja muiden toimihenkilöiden tehtävät).

Johtiskummin toimi pohjautuu todennäköisesti tähän sääntöjen kohtaan.

Johtiskummin toimenkuvan selkeyttämällä ja painotuksen lisäämisellä tehtävän tuotannollisiin puoliin voidaan vaikuttaa useisiin tämän kehittämistyön aikana esiin nousseisiin haasteisiin. Kun johtiskummi on itse perehtynyt tuotanto-ohjeistukseen, hän voi myös paremmin auttaa näytelmän tuottajaa ja ohjaaja tuotannollisissa asioissa. Lisäksi kun tuottaja, ohjaaja ja johtiskummi ovat perillä OYT:n käytännöistä, he voivat paremmin perehdyttää ja opastaa muuta työryhmää. Tämä olisi ratkaisu kysymykseen, kenen vastuulla on työryhmän perehdytys OYT:n käytänteisiin. Tällöin näytelmätuotannon läpivieminen ei tarvitsisi nojata myöskään liikaa siihen, että sattuuiko näytelmässä olemaan mukana pitkäaikaisia kokeneita jäseniä, jotka osaavat opastaa muita.

Johtokuntaa saadaan myös tuotua lähemmäksi näytelmätuotantoa, kun johtiskummi informoi johtokuntaa hyvinvoinnin lisäksi tuotannollisista asioista ja huolehtii, että budjetit tulee hoidettua, sekä tarvittaessa auttaa niiden laatimisessa.

Koska johtiskummi valitaan näytelmälle johtokunnan jäsenistä, myös johtokunta-laisten tieto ja ymmärrys tuottamisesta ja tuotannon käytänteistä lisääntyy, kun johtiskummin tulee perehtyä tarkemmin tuotanto-ohjeistukseen. Tämä helpottaa osaltaan johtokunnassa olevien henkilöiden alkamista tuottajaksi mahdollisesti joskus vastaisuudessa.

Kehittämistyöpalaverissa esitettiin myös, että heti näytelmätuotannon alkuvaiheessa sovitaan johtokunnan kokouksessa päivämäärä, jolloin näytelmän ohjaaja, tuottaja ja johtiskummi pitävät ensimmäisen tuotantopalaverin (Oulun ylioppilasteatteri kehittämistyöpalaveri 15.3.2020, 1). Johtiskummi voi näin ollen varmistaa, että onhan tuotantopalaverikäytännöt kunnossa ja että tuottaja ja ohjaaja tiedostavat varmasti, kuinka tärkeää palaverien pitäminen on. Ohjaaja, tuottaja ja johtiskummi voivat sen jälkeen sopia, kuinka usein johtiskummin on tarpeellista osallistua tuotantopalavereihin. Järjestösihteeri ja johtokunta keskustelivat myös, että johtiskummin ohjeistuksen päivittämisessä kiinnitetään erityisesti huomiota siihen, että tehtävän tuotannollista puolta painotetaan enemmän. Ohjeistuksessa on tärkeä tuoda myös esille, kuinka olennainen rooli johtiskummilla on työryhmän perehdytyksessä.

9.3 Lopputunnelmat

Kuten aiemmin kerroin, koronatilanteen takia Näytelmä 2:n esityskausi jouduttiin perumaan, eikä näytelmätuotantoa saatu vietyä päätökseen tämän opinnäytetyön tekoprosessin aikana. Näytelmän alkuhaastattelussa Tuottaja 2 kertoo, että koko työryhmä oli sitoutunut hyvin tekemiseen, ja ainakaan silloin ei ollut vielä tullut vastaan asioita, jotka eivät sujuisi. Tuottaja 2 jännitti kuitenkin, että pysyihän kaikki varmasti aikataulussa. (Haastattelu 18.2.2020.) Aputuottaja 2:n mukaan tuotannolliset asiat olivat sujuneet suhteellisen kivuttomasti ja hän koki, että sama tilanne oli myös näyttämöllä ja että näyttelijät näyttivät viihtyvän (haastattelu 2.3.2020). Ohjaaja 2 kertoo, että näytelmäproduktio eteni hyvin, mutta OYT:n toisen meneillään olevan esityskauden takia valosuunnittelua ei ollut päässyt vielä toteuttamaan, koska salin katossa oli vielä toisen näytelmän valot (haastattelu 5.2.2020).

Tarkoituksena on, että sitten kun näytelmän esityskausi on päästy esittämään, johtiskummin johdolla veloitetaan, että näytelmän tuottaja järjestää koko työryhmälle palautekeskustelun, jossa reflektoidaan näytelmätuotantoa ja työryhmän tuntemuksia. Johtokunnan kokoukseen, jossa tuottaja esittää loppubudjetin, kutsutaan myös näytelmän ohjaaja kertomaan omat loppumietteensä. (Katso luku 7.4 Lopputunnelmat.)

Tuottaja 2 kertoo, että tuottajan tehtävä voisi kiinnostaa häntä vastaisuudessakin, mutta mielellään hän ei työskentelisi enää etänä toisesta kaupungista käsin (haastattelu 18.2.2020). Aputuottaja 2 on edelleen kiinnostunut aputuottajan tai tuottajan tehtävästä, mutta häntä kiinnostaisi myös näyttteleminen (haastattelu 2.3.2020). Ohjaaja 2 sanoo, että ohjaaminen kiinnostaa häntä myös tulevaisuudessa, jos Näytelmä 2:n työryhmälle jää hyvä kokemus hänen ohjaustyöstään (haastattelu 5.2.2020).

10 MUUT KEHITTÄMISKOHTEET

Tässä luvussa esitelen kehittämiskohteita, jotka nousivat esiin kehittämistyötä tehdessä, mutta jotka eivät liittyneet suoranaisesti Näytelmä 2:een. Kyseiset seikat vaikuttavat kuitenkin olennaisesti näytelmätuotannon läpiviemiseen Oulun ylioppilasteatterissa.

10.1 Uudet jäsenet ja johtokunnan lähestyttävyyys

Johtokunnan ja järjestösihteerin kehittämistyöpalaverissa esitettiin, että vastaisuudessa johtokunta ja järjestösihteeri tulevat kertomaan Oulun ylioppilasteatterin toiminnasta ja käytänteistä uusille jäsenhalukkaille suunnatun Tuoretiski-näytelmäproduktion ensitapaamiseen (Oulun ylioppilasteatterin kehittämistyöpalaveri 15.3.2020, 2). Kun peruskäytänteitä aletaan selvittää uusille tekijöille alusta alkaen, näytelmätuotannon läpiviemiselle on paremmat edellytykset. Esittäytymisellä pyritään osaltaan myös tekemään johtokuntaa ja johtokunnan jäseniä sekä järjestösihteeriä tutummiksi ja lähestyttävämmiksi uusille harrastajille.

Lisäksi päivitin näytelmäproduktion toimijoista ja OYT:n perustiedoista kertovan lyhyen infopaketin (liite 1), joka on tarkoitus jakaa Tuoretiskin ja myös muiden näytelmien uusille tekijöille. Kyseinen infopaketti ei ole ollut aiemmin aktiivisessa käytössä yhdistyksessä. Tiivis paketti havainnollistaa, mitä erilaisia rooleja näytelmätuotannossa on ja millaisessa vuorovaikutuksessa esimerkiksi ohjaaja, tuottaja ja johtiskummi ovat.

10.2 Ylityöllistetty järjestösihteeri

Kuten tässä kehittämistyössä on tullut ilmi, järjestösihteerin rooli ja tehtäväkuva ovat venyneet ajan saatossa hyvin laajalle Oulun ylioppilasteatterissa. Myös monet käytäntöön laitetut kehitysideoita ovat lisänneet entisestään järjestösihteerin työtaakkaa. Ohjaajan paneutuminen järjestösihteerin avustuksella kirjalliseen oh-

jaajan ohjeistukseen, ja vastaisuudessa myös tuotanto-ohjeistukseen, sekä uusien toimihenkilöiden perehdytys aiempien toimihenkilöiden kanssa vuoden alussa OYT:n toimistolla työllistävät järjestösihteeriä paljon ja vievät työtunteja jo valmiiksi kiireisen arjen keskellä. Ajan saatossa järjestösihteeristä on tullut yhdistykselle ehkä jopa liian tarpeellinen.

Johtokunta on tietoinen tilanteesta ja miettii, miten se voisi helpottaa järjestösihteerin työtaakkaa ottamalla lisää vastuuta (Oulun ylioppilasteatterin kehittämistyöpalaveri 15.3.2020, 2). Avaintekijänä asiassa näen johtiskummin tehtäväkuvan selkeyttämisen. Kun myös johtiskummi ottaa osaltaan vastuuta tuottajan ja ohjaajan perehdytyksestä ja toimii heidän tuotannollisena neuvonantajanaan sekä linkkinä johtokuntaan, järjestösihteeri voi paneutua näytelmätuotannossa enemmän työnjaon tekemiseen tuottajan kanssa ja tuotannollisten tehtävien hoitamiseen. Järjestösihteerin ja johtiskummin on myös hyvä tehdä syvempää yhteistyötä keskenään ja keskustella työnjaosta perehdytyksen suhteen.

11 TOTEUTETUT, TEKEILLÄ OLEVAT JA SUUNNITELLUT KEHITTÄMISTOIMET

Oheisessa taulukossa on havainnollistettu koottuna kehittämistyön toteutetut, tekeillä olevat ja suunnitellut kehittämistoimet. Olen erittäin tyytyväinen, että kehittämistyön ei ole tarkoitus loppua tämän opinnäytetyön valmistuttua ja että tiedossa on konkreettisia toimenpiteitä, joihin Oulun ylioppilasteatterin johtokunta on sitoutunut. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että kehittämistyön sykli voidaan toistaa: Uusi nykytila kartoitetaan ja esiin nousseisiin ongelmakohtiin kehitetään parannusehdotuksia. Parannusehdotuksia kokeillaan käytännössä ja niiden vaikutuksia arvioidaan, jonka jälkeen sykli voidaan toistaa jälleen uudelleen. (Kananen 2014, 34.) Olen tyytyväinen, että kehittämissyrkimykset jatkuvat vielä Näytelmä 2:n jälkeen.

TAULUKKO 2. Kehittämistyön toteutetut, tekeillä olevat ja suunnitellut kehittämistoimet

Toteutetut kehittämistoimet:	Vaikutuksia:
Ohjaaja perehtyy ohjaajan ohjeistukseen järjestösihteerin kanssa.	Ohjaaja koki toimenpiteen selkeyttävän hänen toimintaansa.
Painotetaan palaverien pitämisen tärkeyttä.	Palaverien pitäminen koettiin haasteelliseksi, koska päätuottaja oli eri paikkakunnalla, eikä ihanteellista kommunikaatioväylää löytynyt.
Tuottajan ja ohjaajan tulee osallistua jokaiseen johtokunnan kokoukseen näytelmätuotannon aikana, estyessä tulee toimittaa kirjalliset kommentit. Tuottajalle ja ohjaajalle lähetetään henkilökohtaiset kutsut kokouksiin.	Kokonaiskuvaa asiasta ei saatu selville, koska näytelmä jouduttiin perumaan koronan takia, eikä loppuhaastatteluja järjestetty. Ohjaaja ja aputuottaja kävivät kokouksissa.

Uusien toimihenkilöiden perehdytys- sessiot vuoden alussa edellisen vuoden toimihenkilöiden ja järjestösihteerin kanssa.	Katso avustusvastaavasta kertova kohta.
Avustusvastaava alkaa työskennellä näytelmän parissa heti, kun ohjaustarjous on hyväksytty. Painotetaan, että avustusvastaavan ja tuottajan tulee tehdä tiivistä yhteistyötä. Avustusvastaavan perehdytysseesio vuoden alussa.	Tuottajan mukaan yhteistyö avustusvastaavan kanssa toimi todella hyvin. Avustusvastaavalta sai paljon apua ja oppeja avustusasioihin.
Tekeillä olevat kehittämistoimet:	Toivotut vaikutukset/kommentteja:
Ohjaaja perehtyy tuottajan ohjeistukseen järjestösihteerin kanssa.	Lisää ohjaajan ymmärrystä näytelmän tuotannollisesta puolesta. Helpottaa tuottajan ja ohjaajan yhteistyötä. Työllistää lisää järjestösihteeria. Katso johtiskummista kertova kohta.
Johtokunta miettii, kuka perehdyttää tuotannolliset käytänteet muulle työryhmälle (esim. puvustajat ja lavastajat).	Helpottaa yhteistyötä työryhmän kesken. Katso johtiskummista kertova kohta.
Tuotanto-, ohjaajan, avustusvastaavan ja johtiskummin ohjeistusten päivittäminen sekä päivitetyn tuotanto-ohjeistuksen tiivistelmän koostaminen. (Myös muiden OYT:n toimijoiden ohjeistusten päivittäminen.)	Selkeyttää tuotannon käytänteitä ja tuotannosta vastaavien rooleja ja parantaa näytelmätuotannon sujuvuutta.
Tuottaja järjestää palautekeskustelun koko työryhmälle näytelmätuotannon jälkeen.	Näytelmätuotannon ja työryhmän tuntemuksien reflektointi parantaa työryhmän hyvinvointia ja yhteistyötä sekä auttaa kiinnittämään huomiota kehitystä vaativiin asioihin.

<p>Johtokunnan kokoukseen, jossa tuottaja esittää loppubudjetin, kutsutaan myös ohjaaja kertomaan omat loppumietteensä.</p>	<p>Ohjaaja voi omalta osaltaan kertoa ajatuksiaan näytelmätuotannon läpiviemisen onnistumisesta ja mahdollisista kehityskohteista.</p>
<p>Johtokunta miettii, kuinka järjestösihteerin työtaakkaa voisi vähentää.</p>	<p>Järjestösihteeri voi keskittyä näytelmätuotannossa tuotannollisten tehtävien hoitamiseen tuottajan kanssa. Katso johtiskummista kertova kohta.</p>
<p>Johtiskummin toimenkuvan selkeyttäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tuotannollisen vastuun lisääminen - tuottajan ja ohjaajan sekä osaltaan työryhmän perehdyttäminen käytänteisiin - johtokunnan informoiminen tuotannollisissa asioissa - budjettien valmistumisesta huolehtiminen - tarvittaessa osan tuottajan tehtävistä hoitaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Itse johtiskummi sekä tuottaja ja ohjaaja ovat paremmin selvillä OYT:n käytännöistä. - Johtiskummi, tuottaja ja ohjaaja voivat paremmin perehdyttää ja opastaa muuta työryhmää. - Johtokuntaa saadaan lähemmäksi näytelmätuotantoa. - Johtokuntalaisten tieto ja ymmärrys tuottamisesta lisääntyy. - Helpottaa järjestösihteerin työtaakkaa.
<p>Johtokunnan kokouksessa sovitaan johtiskummin, tuottajan ja ohjaajan kesken ensimmäisen tuotantopalaverin päivämäärä.</p>	<p>Johtiskummi varmistaa, että onhan tuotantopalaverikäytännöt kunnossa ja että tuottaja ja ohjaaja tiedostavat, kuinka tärkeää palaverien pitäminen on.</p>
<p>Johtokunta ja järjestösihteeri tulevat kertomaan teatterin toiminnasta ja käytänteistä Tuoretiskin ensitapaamiseen.</p>	<p>Näytelmätuotannon läpiviemiselle on paremmat edellytykset, kun teatterin käytänteitä avataan alusta alkaen. Johtokunta ja järjestösihteeri tulevat helpommin lähestyttäväksi.</p>

<p>Tuoretiskiläisille ja muille uusille jäsenille jaetaan näytelmäproduktion toimijoista ja OYT:n perustiedoista kertova päivitetty infopaketti.</p>	<p>Uusille jäsenille hahmottuu selkeämpi kuva näytelmätuotannosta ja eri toimijoiden vuorovaikutuksista.</p>
<p>Suunnitellut kehittämistoimet:</p>	<p>Toivotut vaikutukset:</p>
<p>Johtokunnan kokouksiin laaditaan valmiit kysymykset, joiden kautta voi systemaattisesti tarkastella näytelmätuotannon tilaa.</p>	<p>Helpottaa näytelmätuotannon tilan tarkastelua. Vältetään, ettei mikään osaluokka jää huomiotta. Johtokunta pystyy paremmin auttamaan näytelmätuotantoa.</p>

12 POHDINTA

Jäsenten vaihtuvuus ja jokaisen näytelmäproduktion ominaislaatuisuus asettavat haasteen näytelmätuotannon onnistumiselle Oulun ylioppilasteatterissa. Opin näytetyössäni etsin vastausta kysymykseen, miten voidaan selkeyttää tuotannon käytänteitä ja tuotannosta vastaavien rooleja ja parantaa näytelmätuotannon sujuvuutta Oulun ylioppilasteatterissa. Tarkoituksena oli kehittää ja selkeyttää näytelmän ohjaajan ja tuottajan sekä yhdistyksen järjestösihteerin, avustusvastaavan ja johtokunnan toimenkuvia ja yhteistyötä, jotta tehtäviin perehdyttäminen ja tuotannon läpivieminen etenisi sujuvammin.

Toimintatutkimuksen strategioita hyödyntämällä saatiin toteutettua konkreettisia kehitystoimia, jotka selkeyttivät etenkin avustusvastaavan perehdytystä ja tuottajan ja avustusvastaavan yhteistyötä. Koska eri näytelmätuotannoissa tehtäviä hoitavat eri henkilöt, on vaikea arvioida aukottomasti, onko kehitystoimenpide parantanut ratkaisevasti teatterin toimintatapoja, vai onko vain yksittäinen henkilö kokenut toimenpiteen hyödylliseksi. Näytelmä 2:n ohjaaja koki uuden käytännön, että ohjaaja perehtyy ohjaajan ohjeistukseen järjestösihteerin kanssa, selkeyttävän hänen toimenkuvaansa. Uusi käytäntö, että johtokunnan jäsenet ja uudet toimihenkilöt osallistuvat perehdytysseisioihin edellisen vuoden toimihenkilöiden ja järjestösihteerin kanssa, selkeyttävät johtokunnan jäsenten rooleja, mikä osaltaan edesauttaa näytelmätuotannon onnistumista.

Kehittämistyötä tehdessä esille nousi johtiskummin roolin tarpeellisuus näytelmätuotannon läpiviemisessä. Johtiskummin toimenkuvan painopiste on ajan saatossa siirtynyt tuotannollisista asioista enemmän työryhmän hyvinvoinnin takaamiseen. Johtiskummin tuotannollista vastuuta lisäämällä voidaan vaikuttaa tässä kehittämistyössä esiin nousseisiin haasteisiin kuten siihen, että tuottaja ja ohjaaja sekä myös näytelmän muu työryhmä olisivat paremmin perillä Oulun ylioppilasteatterin käytännöistä. Kun johtokunnan jäsenistä valittava johtiskummi ottaa enemmän vastuuta työryhmän tuotannollisesta perehdytyksestä, myös johtokuntaisten ymmärrys näytelmän tuotannollisesta puolesta lisääntyy, mikä edesauttaa

sitä, että johtokunnalla on paremmat valmiudet auttaa näytelmäproduktioita tuotannollisissa asioissa. Kun johtiskummin johdolla pidetään näytelmän ensimmäinen tuotantopalaveri, johtiskummi voi varmistaa, että tuottaja ja ohjaaja tiedostavat, kuinka tärkeää tuotantopalaverien pitäminen on. Johtiskummin tuotannollisen vastuun lisääminen helpottaa myös järjestösihteerin työtaakkaa.

Olen tyytyväinen, kuinka teatterin johtokunta omaksui toimintatutkimuksen periaatteen, jonka mukaan kehittämistyö on yhteinen prosessi, ja alkoi aktiivisesti päivittää kirjallisia tuotanto-, ohjaajan, avustusvastaavan ja johtiskummin ohjeistuksia. Johtokunta päätti päivittää näiden ohjeistusten lisäksi myös kaikkien muiden OYT:n toimijoiden ohjeistukset. Alulle panemani näytelmätuotannon läpiviemisen kehittämistyö innosti näin ollen myös laajempaan kehittämisprosessiin Oulun ylioppilasteatterissa. Alkuperäisen kehittämistyönkään ei ole tarkoitus loppua tämän opinnäytetyön valmistuttua, vaan Oulun ylioppilasteatterin johtokunta on sitoutunut konkreettisiin toimenpiteisiin, joiden kautta kehittämisspyrkimykset jatkuvat.

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaakseni laitoin opinnäytetyön luettavaksi viidelle haastattelemalleni henkilölle. Puheenjohtaja 1 (sähköpostiviesti 28.6.2020) ja Tuottaja 1 (sähköpostiviesti 29.6.2020) kertovat, että heillä ei ollut korjattavaa haastatteluiden kommentteihin tai muihin asioihin liittyen. Aputuottaja 3 sanoo, että ”allekirjoitan omat kommenttini ja kokonaisuuden perusteella luotan myös muiden haastateltavien asialainauksien totuusperustaiseen käyttöön tutkimuksessa” (sähköpostiviesti 28.6.2020). Tuottaja 1 (sähköpostiviesti 28.6.2020), Puheenjohtaja 1 (sähköpostiviesti 28.6.2020) ja Ohjaaja 3 (sähköpostiviesti 29.6.2020) kertovat, että ajatuksia on koottu ja tuotu esille työssä selkeästi, ja Ohjaaja 3 jatkaa, että esille tuodut seikat ovat juuri niitä asioita, joita johtokunnassa on käsitelty, joten tutkimus vaikuttaa erittäin validilta (sähköpostiviesti 29.6.2020). Puheenjohtaja 1 kertoo, että teatterin kipupisteitä eritellään perusteellisesti ja tutkimus tuo esille, mihin asioihin tulee kiinnittää huomiota, jotta kehittämistoiminta on mahdollista (sähköpostiviesti 28.6.2020). Aputuottaja 3 (sähköpostiviesti 28.6.2020) ja Ohjaaja 2 (sähköpostiviesti 28.6.2020) kertovat, että tutut haasteet ja abstraktit tarpeet on pystytty sanallistamaan selkeästi. Ohjaaja 2:n mukaan esitellyt konkreettiset käytännön muutokset ovat hyviä ja hän toteaa,

että nyt kun asiantilat näkyvät kirjoitettuina, johtokunnan ja jäsenistön on myös helpompi tarttua kehittämistä vaativiin ongelma-kohtiin (sähköpostiviesti 28.6.2020). Opinnäytetyön voi näin ollen katsoa omalta osaltaan vahvistavan Oulun ylioppilasteatterin narratiivia, mikä luo järjestystä toimintaan. Ohjaaja 2 uskoo, että tämä kehittämistyö on pistänyt ”kehityksen rattaat liikkeelle” ja että ongelmien korjaaminen vähentää kaikkien työtaakkaa, mikä tekee teatterin tekemisestä paljon mukavampaa ja rennompaa (sähköpostiviesti 28.6.2020). Kun Oulun ylioppilasteatterin toiminta kehittyy, teatterialan harrastusmahdollisuudet Oulun seudulla paranevat.

Fredrik Tammelan mukaan kehittämiskohteet ovat yhdistysmuotoisissa harrastajateattereissa usein samankaltaisia (Tammela 2012, 21). Aputuottaja 3:n mukaan opinnäytetyöstä välittyy tekijän läheisyys tutkimuksen aiheelle ja mielekäs empiirinen ote tutkimuksen tekoon. Hän sanoo, että tekijä on pystynyt erottamaan roolinsa kulttuurin sisäisenä toimijana ja havainnoivana tutkijana ja että tutkimuksella on vahvat perustukset. Aputuottaja 3:n mielestä työ näyttäytyy uskottavana ja hyödynnettävänä kehittämismateriaalina myös ulkopuolisille toimijoille. (Sähköpostiviesti 28.6.2020.) Opinnäytetyö sisältää paljon tutkimusaineistoa, jota voi tarvittaessa hyödyntää myöhemmissä tutkimuksissa Oulun ylioppilasteatteri- tai muuhun harrastustoimintaan liittyen.

LÄHTEET

Haastattelut ja sähköpostiviestintä

Aputuottaja 1 2019. Aputuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 29.10.2019. Tekijän hallussa.

Aputuottaja 1 2020. Aputuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 7.1.2020. Tekijän hallussa.

Aputuottaja 2 2020. Aputuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 2.3.2020. Tekijän hallussa.

Aputuottaja 3 2019. Aputuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 18.10.2019. Tekijän hallussa.

Aputuottaja 3 2020. Opinnäytetyön luotettavuusarviointi. Aputuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Sähköpostiviesti 28.6.2020. Tekijän hallussa.

Avustusvastaava 1 2019. Avustusvastaava, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 17.10.2019. Tekijän hallussa.

Avustusvastaava 2 2019. Avustusvastaava, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 19.10.2019. Tekijän hallussa.

Lappalainen A.-M. 2020. Re: Kysymys avustusten haun käytännöistä. Järjestösihteeri, Oulun ylioppilasteatteri. Sähköpostiviesti 21.1.2020. Tekijän hallussa.

Ohjaaja 1 2019. Ohjaaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 19.10.2019. Tekijän hallussa.

Ohjaaja 1 2020. Ohjaaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 11.2.2020. Tekijän hallussa.

Ohjaaja 2 2020. Ohjaaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 5.2.2020. Tekijän hallussa.

Ohjaaja 2 2020. Opinnäytetyön luotettavuusarviointi. Ohjaaja, Oulun ylioppilasteatteri. Sähköpostiviesti 28.6.2020. Tekijän hallussa.

Ohjaaja 3 2019. Ohjaaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 17.10.2019. Tekijän hallussa.

Ohjaaja 3 2020. Opinnäytetyön luotettavuusarviointi. Ohjaaja, Oulun ylioppilasteatteri. Sähköpostiviesti 29.6.2020. Tekijän hallussa.

Ohjaaja 4 2019. Ohjaaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 15.10.2019. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2019. Re: JOHTIS: Kehittämistyö. Sähköpostiviesti 18.3.2019. Tekijän hallussa.

Puheenjohtaja 1 2019. Puheenjohtaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 17.10.2019. Tekijän hallussa.

Puheenjohtaja 1 2020. Opinnäytetyön luotettavuusarviointi. Puheenjohtaja, Oulun ylioppilasteatteri. Sähköpostiviesti 28.6.2020. Tekijän hallussa.

Puheenjohtaja 2 2019. Puheenjohtaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 30.10.2019. Tekijän hallussa.

Tuottaja 1 2019. Tuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 17.10.2019. Tekijän hallussa.

Tuottaja 1 2020. Tuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 21.1.2020. Tekijän hallussa.

Tuottaja 1 2020. Opinnäytetyön luotettavuusarviointi. Tuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Sähköpostiviesti 29.6.2020. Tekijän hallussa.

Tuottaja 2 2020. Tuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 18.2.2020. Tekijän hallussa.

Tuottaja 3 2019. Tuottaja, Oulun ylioppilasteatteri. Haastattelu 18.10.2019. Tekijän hallussa.

Muut lähteet

Glad, R. 2014. Välähdyksiä – 50-vuotiaan Oulun ylioppilasteatterin historiasta. Oulu: Oulun ylioppilasteatteri.

Herrmann, A. F. 2011. Narrative as an organizing process: identity and story in a new nonprofit. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal* 6 (3), 246–264.

Hytti, J. 2005. Teatterituottajan opas. Helsinki: Like.

Jarva H. & Niva H. 2015. Oulun ylioppilasteatterin järjestösihteerin manuaali. Oulun ylioppilasteatteri. Tekijän hallussa.

Kananen J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona – Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuula A. 1999. Toimintatutkimus – Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Murtola, A. 2011. Laatu! – Laadunhallinta erilaisissa organisaatioissa. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 27.6.2020, <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201104275000>.

Mäkisalo, M. 1999. "Me teemme sen" – Hoitotyöntekijä oman työnsä tutkijana ja kehittäjänä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Oulun ylioppilasteatterin johtiskummin ohjeet 2015. Oulun ylioppilasteatteri. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2019. Pöytäkirja 4.4.2019. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2020a. Pöytäkirja 10.1.2020. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatterin johtokunta 2020b. Pöytäkirja 4.5.2020. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatterin kehittämistyöpalaveri 15.3.2020. Oulun ylioppilasteatteri. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatterin ohjaajan ohjeistus 2015. Oulun ylioppilasteatteri. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatterin tuotanto-ohjeistus 2019. Oulun ylioppilasteatteri. Tekijän hallussa.

Oulun ylioppilasteatteri ry:n säännöt 2013. Oulun ylioppilasteatteri. Tekijän hallussa.

Saksala, E. 2015. Tuottajan käsikirja. Helsinki: Like.

Seutu, J. 1988. Teatteritoiminnan edellytyksistä Oulun ylioppilasteatterissa. Oulun yliopisto. Kulttuurisosiologian praktikum. Tekijän hallussa.

Sinivuori, T. 2002. Teatteriharrastuksen merkitys – Teatteriharrastusmotiivit ja taiteellinen oppiminen teatteriesityksen valmistusprosessissa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 27.6.2020, <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5336-0>.

Tammela, F. 2012. "Tähän kuuluu muutakin kuin pelkkää näyttelemistä" – Harrastajateatteriyhdistystoiminnan kehittämistä. Centria ammattikorkeakoulu. Esittävän taiteen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 27.6.2020, <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012112015711>.

Tapaninen M. 2017. Ohjeistus ja kuvaus puheenjohtajan tehtävistä. Oulun yliopilasteatteri. Tekijän hallussa.

Tervetuloa mukaan OYT:n näytelmään! Tämä kirjoitus kertoo lyhyesti työryhmässä mukana olevien rooleista ja teatteristamme.

Johtiskummi: _____ puh: _____

Ohjaaja: _____ puh: _____

Tuottaja: _____ puh: _____

NÄYTELMÄPRODUKTION TOIMIJAT

JOHTISKUMMI on luottamuksellinen yhteyshenkilö näytelmän työryhmän ja yhdistyksen johtokunnan välillä. Johtiskummilta voi kysyä tietoa teatterista ja OYT:n käytännöistä. Hän toimii myös ohjaajan ja tuottajan tuotannollisena neuvonantajana. Johtiskummille voi puhua näytelmän tekoon liittyvistä iloista ja murheista. Häntä voi pyytää viemään viestiä johtokunnalle, jonka jäsen johtiskummi myös on. Palautteen voi pyytää saada tehdä nimettömänä, jolloin henkilöllisyyttä ei johtiskummin lisäksi tiedä kukaan muu. Johtiskummi toimii tarvittaessa puolueettomana neuvojana ja sovittelijana työryhmäläisten välillä, jos ristiriitatilanteita pääsee syntymään.

OHJAAJA on vastuussa näytelmäkokonaisuudesta. Hän on koko ryhmän työjohtaja ja tähtää hyvän esityksen tekemiseen. Hän kertoo viestinsä taideteoksen eli näytelmän kautta. Ohjaajan taiteelliseen vastuuseen kuuluvat esimerkiksi roolijako, tilan visuaalinen käyttö, sekä lavastuksen, valojen, äänten, tarpeiston ja koreografian suunnittelu. Nämä kaikki tukevat näytelmän aihetta, juonta sekä tunnelmaa, ja ohjaaja kommunikoi näkemyksensä näyttelijöiden lisäksi myös tekniselle työryhmälle. Ohjaaja toteuttaa näytelmän kohtausharjoitukset valitsemallaan metodilla ja antaa myös palautetta työryhmälle kokonaisuutena sekä näyttelijöille henkilökohtaisesti. Ohjaaja vastaa myös työryhmän ryhmäytymisestä ja ilmapiiristä sekä näytelmän työryhmien johtamisesta esimerkiksi produktiopalaverissa.

TUOTTAJA vastaa produktion sisäisestä ja ulkoisesta tiedottamisesta, markkinoinnista, taloudesta, ja käytännön asioista kuten tilavarauksista sekä näytelmän oikeuksien ja lupien hankkimisesta. Tuottajan kautta kulkevat monet asiat, koska hän vastaa näyttämön ulkopuolisten asioiden etenemisestä. Tuottaja voi myös seurata harjoituksissa produktion sujuvuutta ja työryhmän henkistä ilmapiiriä. Tuottajan työskentely mahdollistaa sen, että ohjaaja ja muu työryhmä voivat keskittyä taiteelliseen työhön. Tuottaja ei ota kantaa näytelmän sisältöön, ellei ohjaaja sitä pyydä. Tuottaja sopii järjestösihteerin kanssa, mitä tuotantotehtäviä järjestösihteeri hoitaa aputuottajan ominaisuudessa.

JÄRJESTÖSIHTEERI on palkattu työntekijä, jonka löytää OYT:n toimistolta sen aukioloaikoina (ti–ke klo 11–17, to–pe klo 9–15). Järjestösihteerin työhön kuuluvat mm. yhdistyksen toiminnan käytännön asiat, jäsenasiat ja produktioiden tuotannossa mukana oleminen. Tarpeiston ja puvustuksen vuokraaminen yhdistyksen varastosta onnistuu vain toimistolla järjestösihteerin läsnä ollessa. Vuodesta 2015 lähtien järjestösihteerinä on toiminut Ari-Matti Lappalainen. Toimisto sijaitsee Valveen toisessa kerroksessa, ja siellä voi piipahtaa kysymässä teatterin toiminnasta tai ihan vain juttelemassa. Toimistolta löytyy myös paljon tietoa teatterin toiminnasta ja näytelmästä. Toimiston numero on 044 558 4756 ja sähköposti oyt@oulunylioppilasteatteri.fi.

NÄYTTELIJÄ on mukana produktion lavatoiminnassa toteuttamassa ohjaajan näkemystä ja sitoutuu produktiokohtaisiin sääntöihin ja käytäntöihin, jotka ohjaaja/tuottaja määrittää harjoituskauden alussa. Näyttelijät, kuten muukin työryhmä, on vakuutettu harjoitusten aikana tapahtuvien tapaturmien varalta.

TEKNINEN TYÖRYHMÄ voi pitää sisällään esimerkiksi lavastajan, puvustajan, maskeeraajan, tarpeistajan, ääni- ja valosuunnittelijan sekä ääni- ja valoajajan. Ääni- ja valoajajilta vaaditaan OYT:n tekniikkakurssin suorittaminen. Yhdellä ihmisellä voi olla useampi tekninen rooli, ja esimerkiksi lavastajan tehtävät voidaan jakaa myös näyttelijöiden kesken.

MUUTA TIETOA OULUN YLIOPPILASTEATTERISTA

YHDISTYKSEN JOHTOKUNTA, eli teatterin toimintaan liittyviä päätöksiä tekevä hallitus, valitaan yhdistyksen syyskokouksessa, joka pidetään yleensä pikkujoulujen yhteydessä. Johtokunnan kokoukset ovat avoimia kaikille jäsenille, ja jäsenet voivat osallistua kokouksen keskusteluun ja tehdä ehdotuksia. Johtokunnan jäsenten nimet löytyvät yhdistyksen nettisivuilta ja yhteyden heihin saa toimiston kautta.

YHDISTYKSEN TOIMIHENKILÖ vastaa jostakin toiminnan osa-alueesta ja voi olla samalla myös johtokunnan jäsen. Yhdistyksellä on esimerkiksi avustusvastaava, koulutusvastaava, yhteistyövastaava, Mysterybox-vastaava, improvas-taava, tekniikkavastaava, klubi- ja bilevastaava sekä varastovastaava. Tämän-hetkiset toimihenkilöt löydät yhdistyksen kotisivuilta.

JÄSENYYS: Oulun ylioppilasteatterin jäseneksi voi hakea täysi-ikäinen henkilö oltuaan mukana jossakin teatterin produktiossa tai osallistuttuaan 10 kertaa im-projameihin. Hyväksytyksi tultuaan jäsen saa vuosittaisen jäsenetukortin maksa-malla kymmenen euron jäsenmaksun. Perusjäsenyys oikeuttaa useisiin etuihin ja aktiivijäsenyys (kolme aktiivisuusmerkintää vuoden aikana saaneet) kaikkiin etuihin. Edut näet yhdistyksen kotisivuilta.

ULLA & BORI on teatterin improvisaatioryhmä, joka järjestää kaikille avoimia im-projameja ja toteuttaa tilausesityksiä sekä improtyöpajoja. Improjamien aikataulut sekä improvastaavien tiedot löytyvät yhdistyksen kotisivuilta.

SYTY-FESTARIT, eli ylioppilasteatterifestivaalit, järjestetään joka kevät jonkin jäsenyhdistyksen kotikaupungissa. Johtokunta valitsee festivaaleille lähetet-tävän vierailuesityksen vuoden aikana tehdyistä näytelmistä. Yhteistyöstä ja yh-teydenpidosta festivaalien järjestäjän Suomen ylioppilasteatteriliitto SYTY ry:n kanssa vastaavat yhteistyövastaava sekä varayhteistyövastaava.

MYSTERYBOX on yllätyksellinen taideilta, jonka sisällöstä paljastetaan etukä-teen vain vihjesana. Mysterybox järjestetään Valvenäyttämöllä muutaman kerran vuodessa. Se voi pitää sisällään mitä tahansa performanssiesityksistä musiikkiin,

elokuviin tai runonlausuntaan. Liput (3 €) myydään ovelta. Mysterybox-vastavaan saa yhteyden toimiston kautta.

VIESTINTÄ: Sisäinen viestintä jäsenille tapahtuu sähköpostilistan sekä Facebookin jäsenryhmän (Oulun Ylioppilasteatteri ry:n jäsenistö) välityksellä. Näytelmäproduktioilla on oma viestintäkäytäntönsä, yleensä yksi tai useampi suljettu Facebook-ryhmä sekä puhelinkommunikointi. Ulkoisessa viestinnässä produktio voi käyttää mm. yhdistyksen Instagramia (@oulunylioppilasteatteri) sekä Facebookia (facebook.com/oulunylioppilasteatteri). Näytelmäproduktion jäsenet osallistuvat myös aktiivisesti markkinointiin, esimerkiksi jakamalla Facebook-sivuiltaan produktion postauksia.

Oulun ylioppilasteatterin infopaketti uusille jäsenille 2020. Oulun ylioppilasteatteri.