

Ville Aaltonen

Johtajuus, yhteistyö- ja alaistaidot näyttämöllä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi (AMK)

Esittävä taide

Opinnäytetyö

17.4.2013

Tekijä(t) Otsikko	Ville Aaltonen Johtajuus, yhteistyö- ja alaistaidot näyttämöllä
Sivumäärä Aika	41 sivua + 2 liitettä 17.4.2013
Tutkinto	Medianomi (AMK)
Koulutusohjelma	Esittävä taide
Suuntautumisvaihtoehto	Esitys- ja teatteritekniikka
Ohjaaja(t)	Esitystekniikan lehtori Jyrki Sinisalo Tekninen johtaja Tomi Tirranen
<p>Johtajuus, yhteistyö- ja alaistaidot näyttämöllä -opinnäytetyö kertoo näyttämötekniisten esimiesten työnkuvasta ja rooleista eri teatterilaitoksissa. Opinnäytetyössä esitellään kirjoittajan omien näkökulmien lisäksi työkaluja, joita johtajuus, yhteistyö- ja alaistaidot tarvitsee</p> <p>Tutkimusta varten kirjoittaja on tutustunut Suomen neljään keskeiseen laitosteatteriin ja niiden toimintatapoihin. Projektityötä varten kirjoittaja on haastatellut Helsingin Kaupunginteatterin näyttämöpäällikköä Antti Laurikaista, Kansallisteatterin teknistä johtajaa Antti Ahoa, Suomen Kansallisoopperan näyttämöpäällikköä Jorma Rinta-Valkamaa, Svenska Teaternin tekniikan esimiestä Keijo Viitalaa sekä Tampereen Työväen Teatterin teknistä tuottajaa Arto Pajusta.</p> <p>Kirjoittaja vieraili yhden produktion tekemisen ajan Studio Pasilassa tekemässä Viivi Ja Wagner – Sian Morsian -näytelmää. Hän toimi siellä näyttämömasterina seuraten läheltä näyttämöpäällikön työtehtäviä ja samalla tutki yhteistyön merkitystä ja eroja omaan näyttämöönsä verrattuna (Helsingin Kaupunginteatterin suuri näyttämö).</p> <p>Opinnäytetyössä selvitetään myös alaistaitojen merkitystä teatterialalla soveltaen jo tutkittua tietoa tekniseen teatterityöhön.</p> <p>Tutkimustyössä selvisi tutkimuskohteena olevien teattereiden tekniikan johtamisen toimintatapojen poikkeavan toisistaan. Kansallisteatterin uusi kevyempi organisaatiomalli on mahdollistanut panostaa enemmän prosessijohtamiseen. Johtamisen väliportaot on saatu minimiin, mikä mahdollistaa tekijöiden toteuttaa työtään vapaammin.</p> <p>Yhteistyö suurissa ja pienissä teatterilaitoksissa muokkautuu ympäristönsä ja työntekijämäärien mukaisesti. Vastuu työn onnistumisesta kasvaa, mitä pienempi työryhmä on. Myös palaute työstä tulee selkeämmin.</p> <p>Oikein toteutettu tuotantosuunnittelu, jossa otetaan huomioon teknisen teatterityöskentelyn resurssit on pohjana onnistuneelle teatterin tekemiselle.</p>	
Avainsanat	Näyttämöpäällikkö, Teatteri, Näyttämö

Author(s) Title Number of Pages Date	Ville Aaltonen Leadership and Co-Operation on the Stage 41 pages + 2 appendices 17.April.2013
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Degree Programme in Performing Arts
Specialisation option	Theatre and Performance Technology
Instructor(s)	Lecturer Jyrki Sinisalo Technical Director Tomi Tirranen
<p>Leadership, co-operation and organizational citizenship behavior on the stage investigates the stage management's work and roles in various theater facilities. The writer presents the tools that leadership requires.</p> <p>For the study, the author explored Finland's four main theaters and their practices. The writer interviewed the following persons: the Helsinki City Theatre's stage manager Antti Laurikainen, The National Theatre's Technical Director Antti Aho, Finnish National Opera's stage manager Jorma Rinta-Valkama, Swedish Theatre's technical manager Keijo Viitala and Tampere Workers Theatre's technical producer Arto Pajunen.</p> <p>The writer also had a work placement as a stage manager at the Studio Padilla theater in a play called Vivid & Wagner. There he was researching the meaning of the co-operation and the differences between his own stage (the main stage of Helsinki city theater) and the Studio Pasila.</p> <p>The writer also investigated some organizational behaviours of the Finnish technical theater scene and adapted them to the already studied material.</p> <p>Investigated theaters' management practices differed from each other. The National Theatre's new and lighter organizational model has enabled a greater emphasis on process management. The management intermediate level has been minimized. Co-operation in large and small theater institutions adapt their environment and in accordance with the number of employees. The responsibility for the success of the work increases, the smaller the group is. Feedback given at work becomes clearer.</p> <p>In summary, properly executed production planning that takes into account the technical theatre work resources is the basis for the successful theater making.</p>	
Keywords	leadership, theatre, co-operation, stage management

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Esipuhe	1
1.2	Tutkimuskysymys ja tutkimusmenetelmät	2
2	Näyttämön johtaminen	2
2.1	Johtamisen määrittely näyttämöllä	3
2.2	Esimerkkilista Tampereen Työväen Teatterin näyttämöpäällikön tehtävistä	3
3	Näyttämötekniisten esimiesten esittely	5
3.1	Antti Aho Tekninen johtaja Suomen Kansallisteatteri	5
3.2	Antti Laurikainen Näyttämöpäällikkö Helsingin Kaupunginteatteri	6
3.3	Jorma Rinta-Valkama Näyttämöpäällikkö Suomen Kansallisooppera	7
3.4	Keijo Viitala Näyttämötekniinen päällikkö Svenska Teatern	8
4	Työn määrittely ja toteutus tutkittavissa teattereissa	9
4.1	Antti Aho Kansallisteatteri	9
4.2	Antti Laurikainen Helsingin Kaupunginteatteri	9
4.3	Jorma Rinta-Valkama Suomen Kansallisooppera	10
4.4	Keijo Viitala Svenska Teatern	11
5	Parannettavia asioita ja ongelmakohtia teatterityössä	11
5.1	Antti Aho Kansallisteatteri	11
5.2	Antti Laurikainen Helsingin kaupunginteatteri	12
5.3	Keijo Viitala Svenska Teatern	12
5.4	Jorma Rinta-Valkama Kansallisooppera	13
6	Työkaluja johtamiseen	13
6.1	Peruskysymykset	13
6.2	Palautteen antaminen	13
6.3	Asiajohtamisen taidot	14
6.4	Ihmisten johtamisen taidot	14
6.5	Johtamisen kahdeksan peruselementtiä	15
6.6	Kokoukset tärkeä johtamisen väline	15
6.7	Projektin aloitus, toteutuspäätös ja projektikynnyksen ylittyminen	16
6.8	Onnistuneen kokouksen seitsemän pykälää	17
6.9	Linjaorganisaatio ja Prosessiorganisaatio	18

6.10	Strateginen johtaminen ja prosessijohtaminen	18
6.11	Neljä johtamiskäyttötymisen perusmallia	19
6.12	Minkälainen esimiehen tulisi olla?	20
6.13	Huomioitavat asiat työsopimuksessa	20
7	Yhteistyö teatterin tekemisessä ja ajossa	21
7.1	Studio Pasila ja Helsingin Kaupunginteatterin suuri näyttämö	22
7.1.1	Studio Pasila	22
7.1.2	Studio Pasilan henkilökunta	22
7.1.3	Pasilan näyttämön historia	23
7.1.4	Helsingin Kaupunginteatterin suuri näyttämö	23
7.1.5	Suuren näyttämön henkilökunta	25
7.1.6	Suuren näyttämön historia	25
7.1.7	Työskentely ja yhteistyö suurella näyttämöllä	25
8	Työskentely Studio Pasilassa	26
8.1	Aikataulu ja tekninen toteutus	26
8.2	Näyttämön johtaminen	28
8.3	Yhteistyön toteutuminen	28
9	Henkilöstön alaistaidot	30
9.1	Mitä tarkoitetaan alaistaidolla?	31
9.2	Yhteistyöosaaminen	32
9.3	Yhteiset pelisäännöt	33
9.4	Kehittämisaaminen	33
9.5	Palautteen antaminen ja vastaanottaminen	34
9.6	Käyttäytyminen työssä	35
10	Pohdintaa	36
10.1	Pohdintaa näyttämötekniisten esimiesten haastatteluista	36
10.2	Yhteistyö- ja alaistaitojen merkityksen pohdintaa	38
10.3	Teatterin tekemisen tulevaisuus	40
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Kysymyksiä näyttämötekniisille esimiehille	
	Liite 2. Studio Pasilan turvallisuussuunnitelma	

1 Johdanto

1.1 Esipuhe

Näyttämömiehet mestareidensa johdolla ovat juuri saaneet pystytettyä lavasteet. Esi-tyksen alkuun on enää kaksi tuntia aikaa. Nyt on meidän vuoromme pystyttää ja suun- nata valot. Me laitamme esityksen teknisesti siihen kuntoon, että sen voi noin tuhannel- le ihmiselle turvallisesti ja näyttävästi esittää. Savukoneet on laitettu lämpenemään, johdotukset on kytketty ja pyrotekniset tehosteet on ladattu. Suuntauksen jälkeen va- lomestari käy vielä kerran kaikki valotilanteet läpi, ennen kuin laittaa työvalot päälle. Innokkaimmat esiintyjät odottelevat jo kulisseyssä pääsyä lavalle avaamaan ääntään. Tekninen henkilökunta on nyt valmistelevan työnsä tehnyt ja antaa tilaa taiteelliselle henkilökunnalle. Jotkut tervehtivät toisiaan ohimennen tai vaihtavat muutaman sanan keskenään. Lavalle ei kuitenkaan jäädä turhaan pyörimään, sillä on annettava keskit- tymisrauha esiintyjille.

Aika on yleisesti suurin ongelma repertuaariteattereissa. Usein on kaksi eri näytelmää päivässä samalla lavalla. Lavasteiden vaihto, uuden lattian latominen ja katon (köysis- tö) uudelleenripustaminen uusine valotrusseineen on rankkaa työtä. Vielä kun siihen lisää kiireen, niin jaksaminen voi olla ääri rajoilla. Turvallisuudesta ei ole varaa tinkiä, ja tämä on teattereissa arkipäivää. Usein uuden teoksen tekovaiheessa tekninen henkilö- kunta kilpailee taiteellisen henkilökunnan kanssa näyttämöajasta. Esimerkiksi aika va- lojen teolle vähenee koko ajan tuotannon kiireiden takia.

On suuri hyöty tuntee taiteellista ja teknistä puolta teatterityössä. Usein täytyy ongel- matilanteissa tyytyä kompromisseihin. Siksi molempien alojen tuntemus auttaa ymmär- tämään tilanteen kokonaiskuvaa. Teatterityössä kokonaiskuvan hahmottaminen ja ymmärtäminen antaa hyvät eväät teatterin tekemiseen osana työryhmää.

Teatterin tekeminen on monen palikan yhteensovittamista. Monesti taiteilijan eli yleensä ohjaajan tai lavastajan toive teknisistä ratkaisuista on hyvin kaukana siitä, mitä on ylipäättään mahdollista toteuttaa. Usein ohjaaja on hyvin impulsiivinen ja hänellä on hyvin vahva oma näkemys siitä, miltä teoksen tai tilanteen on näytettävä. Hän on pyöri- tellyt tarinaa mielessään useita kertoja ja luonut mieleensä tarkan näkemyksen siitä, miltä asioiden tulisi näyttää. Kokemusta voisi verrata kirjan lukemiseen. Jokainen kuvit-

telee lukemansa omalla tavallaan. Kun sitten ollaan harjoituksissa ja kokeillaan eri valoja ja muuta teknistä kalustoa, jotta saataisiin mahdollisimman hyvin ohjaajan mielenkuvaa vastaava visuaalinen ilme, sattuu usein yhteentörmäys taiteellisen ja teknisen puolen välille. Tekniikka antaa aina tietyt rajat siihen, miten jokin asia voidaan toteuttaa ja tuoda esille. Hyvä näyttämötekniikan esimies osaa ottaa nämä asiat huomioon ja osaa toimia tilanteissa sovittelevasti ja määrätietoisesti.

1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimusmenetelmät

Johtajuus näyttämöllä kertoo näyttämötekniisten esimiesten työkuvasta ja rooleista eri teatterilaitoksissa ja antaa tarvittavaa informaatiota uusille työntekijöille teatterialalla. Tutkimusta varten olen tutustunut Suomen neljään keskeiseen laitosteatteriin ja niiden toimintatapoihin. Olen haastatellut Helsingin Kaupunginteatterin näyttämöpäällikköä Antti Laurikaista, Kansallisteatterin teknistä johtajaa Antti Ahoa, Suomen Kansallisoopperan näyttämöpäällikköä Jorma Rinta-Valkamaa ja Svenska Teaternin tekniikan esimiestä Keijo Viitalaa. Haastattelemani henkilöt eivät toimi projektien ja näyttämöiden operatiivisella puolella vaan hallinnoivat niitä.

Olen myös tutustunut Tampereen Työväen Teatterin suuren näyttämön näyttämöpäällikön työkuviiin yhdessä TTT:n teknisen tuottajan Arto Pajusen kanssa. Tavoitteena on saada yksiin kansiin keskeinen tieto siitä, miten näyttämötekniiset esimiehet työskentelevät suurissa laitosteattereissa. Mitkä heidän työkuvansa ovat? Miten heidän työtänsä ja työkuvansa eroavat toisistaan? Minkälaiset johtamismallit heillä ovat? Tätä opinnäytetyötä lukija voi käyttää apunaan ymmärtämään alati kiireellisemmäksi muuttuvaa teatterityötä.

Tutkimukseni ensimmäisessä osiossa keskityn esimiestyöskentelyn ja johtajuuden peruskysymyksiin sekä työkaluihin, joilla kyseistä työtä tehdään.

2 Näyttämön johtaminen

Renessanssin ja 1700-luvun välillä näyttelijät ja näytelmäkirjailijat ottivat itse hoitaakseen taloudelliset ja yleiset johtajuuteen liittyvät velvollisuudet. Tähän kuului myös näyttämön johtaminen. Ensimmäiset selvästi erottuvat näyttämönjohtotehtävät sijoittuvat 1700-luvulle *Shakespearen* ja *Molierin* aikakaudelle. Vaikkakin mentiin niinkin pit-

källe kuin 1800-luvulle milloin sanaa ”näyttämöpäällikkö” alettiin käyttää. Se oli ensimmäinen kerta, kun näyttämön johtamiseen valittiin joku muu kuin näyttelijä tai näytelmäkirjailija. Vuosien saatossa asioiden monimutkaistuesssa ja näyttämötekniisten laitteiden kehittyessä näyttämöpäällikön rooli jaettiin kahteen osaan. Ohjaajaan, joka vastaa taiteellisesta työstä ja näyttämöpäällikköön, joka vastaa näyttämöstä ja sen tekniikasta. (Fazio 2000, 367.)

2.1 Johtamisen määrittely näyttämöllä

Eri teattereissa näyttämön johtamisen vastualueet on jaettu eri tavoin eri nimikkeiden alle. Esimerkiksi ulkomailla *stage managerin* työ on lähellä järjestäjän työtä Suomessa. Järjestäjä vastaa näytöksen kulusta antamalla toiminta- ja siirtokäskyjä näyttämöhenkilökunnalle ja näyttämötekniikalle ja siitä, että asiat tapahtuvat ajallaan. Myös vastuu esityksen aloittamisesta ja keskeyttämisestä on hänellä. Näyttämömestarit taas toimivat operatiivisesti lavalla näyttämömiesten mukana vastaten kulissien liikuttamisesta oikeille paikoilleen ajallaan ja ovat vastuussa esitysten ja harjoitusten aikana näyttämön työturvallisuudesta. Apulaisnäyttämömestarit toimivat näyttämömestarin tukena ja tuuraavat tarvittaessa heitä. Yleisesti näyttämöpäällikkönä tai näyttämötekniisenä esimiehenä (head of stage) pidetään henkilöä, joka vastaa yhden tai useampien näyttämöiden teknisestä ylläpidosta. Hän toimii näyttämötekniisen henkilökunnan esimiehenä ja vastaa osaltaan näyttämön/näyttämöiden turvallisuudesta mm. osallistumalla näyttämökoneistojen viranomais- ym. tarkastuksiin. Hän vastaa laitehankinnoista ja toimii linkkinä taiteelliseen henkilökuntaan.

2.2 Esimerkkilista Tampereen Työväen Teatterin näyttämöpäällikön tehtävistä

Näyttämöpäällikkö toimii Tampereen Työväen Teatterin suuren näyttämön teknisen henkilökunnan esimiehenä, johtaa ja koordinoi harjoitusten kulkua sekä työtä tuotannon eri vaiheissa osallistuen näyttämötoimintaan. Näyttämöpäällikön lähimmät työtoverit ovat, ohjaaja, tuottaja, tekninen päällikkö ja mestarit. (Pajunen, haastattelu 6.11.2011.)

Näyttämöpäällikön tehtävät TTT:ssä ovat:

- Toimia suuren näyttämötekniisen henkilökunnan esimiehenä ja vastata henkilökunnan tarkoituksenmukaisesta käytöstä.

- Vastata ylitöiden teettämisestä ja niiden kustannusten raportoinnista tuottajalle.
- Laatia välittömän alaistensa työvuorolistat, tarkastaa ja hyväksyä työvuorolistat sekä hyväksyä em. henkilöiden työilmoitukset.
- Osallistua suuren näyttämön harjoitusprosessien kehittämiseen yhdessä apulaistuottajan, tuottajan, teknisen päällikön, mestareiden ja teatterin johdon kanssa.
- Osallistua näyttämökoneistojen viranomaistarkastuksiin.
- Valvoa osaltaan työsuoja- ja paloturvallisuusmääräysten noudattamista.
- Osallistua näyttämötekniisten rakenteiden sekä lavasteiden pystytys- ja vaihtosuunnitteluun.
- Huolehtia vastuualueensa vierailutoimintaan liittyvistä teknisistä suunnittelu- ja kuljetustehtävistä sekä vierailujen toteutuksesta.
- Vastata osaltaan työturvallisuudesta näyttämöillä.
- Osallistua tuotantojen ennakkosuunnitteluun ja valvoa tuotantosuunnitelman aikataulun mukaista toteutusta harjoitusten osalta.
- Vastata tiedonkulusta tuotanto- ja työryhmän välillä, toimia ns. ”studio-ohjaajana”.
- Seurata alan yleistä kehitystä ja vastata alaisensa henkilökunnan kehittämisestä.
- Suorittaa muut johdon määräämät tehtävät. (Pajunen, haastattelu 6.11.2011.)

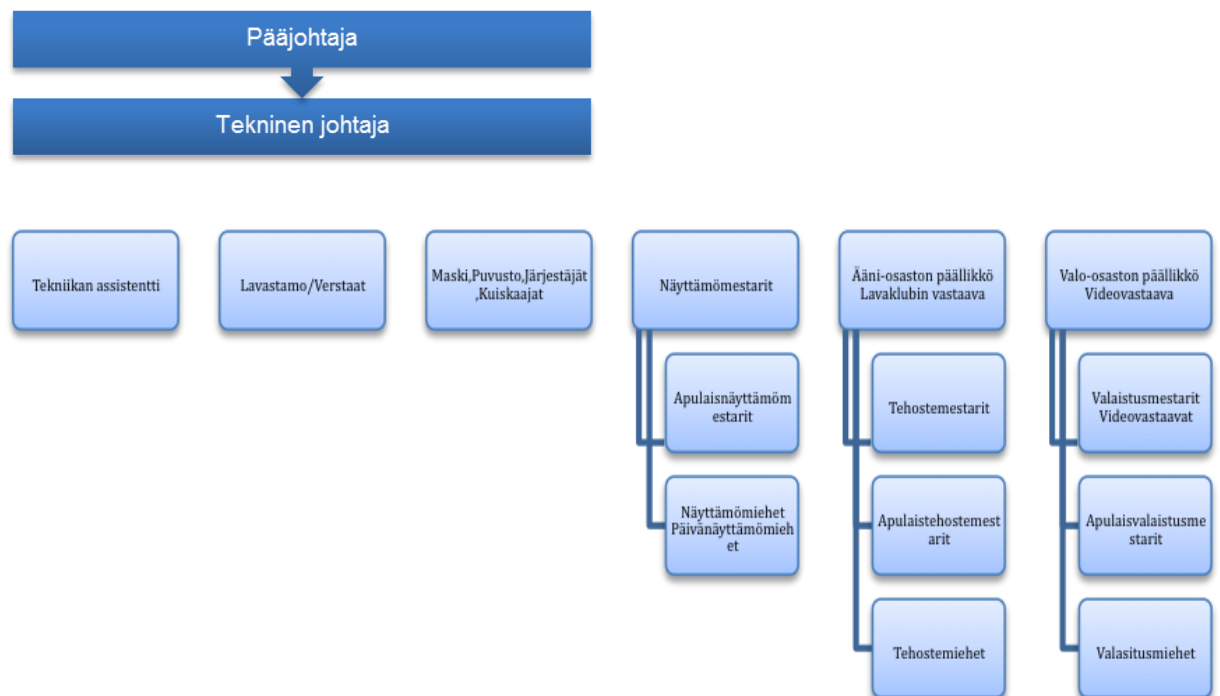
3 Näyttämötekniisten esimiesten esittely

3.1 Antti Aho Tekninen johtaja Suomen Kansallisteatteri



Kuvio 1. Kansallisteatteri.

Antti Aho aloitti työt Kansallisteatterissa näyttämömiehenä 1980-luvun lopulla. Hän eteni työurallaan ja lopulta toimi toisena näyttämöpäällikkönä johtaen teknistä osastoa teatterin pääjohtajan alaisuudessa. Viimeisimmän organisaatiomuutoksen jälkeen Aho on toiminut teatterin teknisenä johtajana pääjohtajan alaisuudessa.



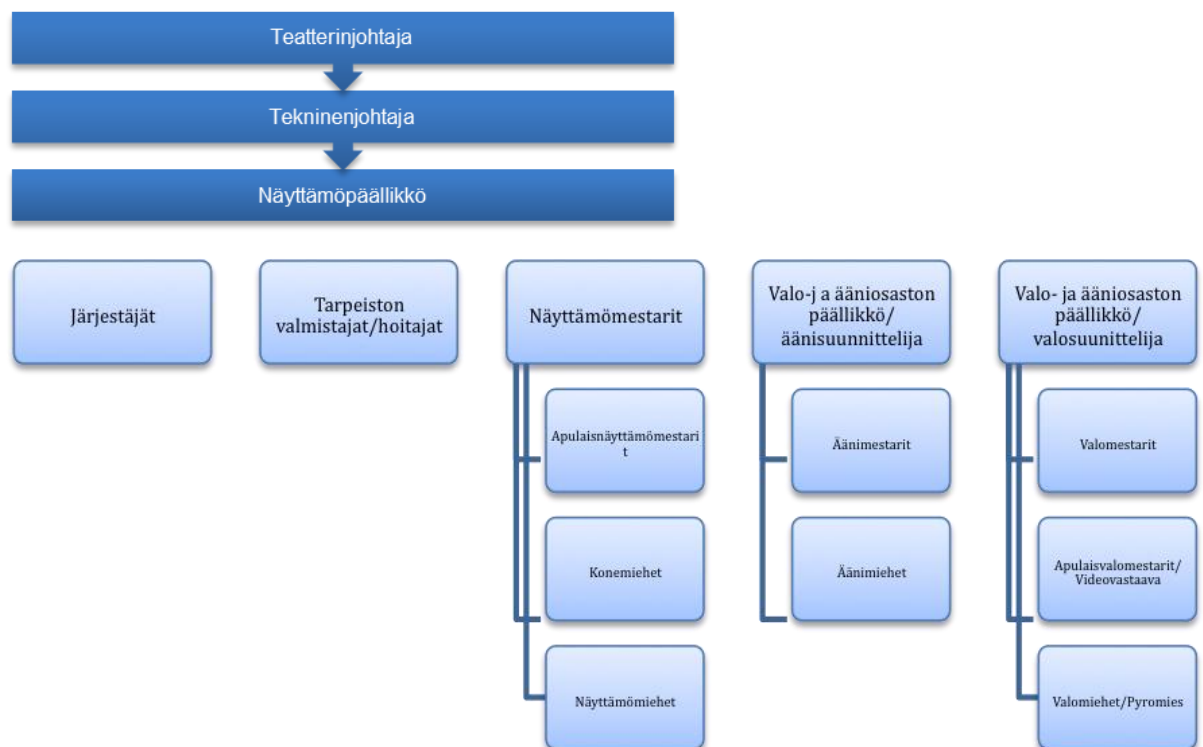
Kuvio 2. Kansallisteatterin näyttämötekniinen osasto

3.2 Antti Laurikainen Näyttämöpäällikkö Helsingin Kaupunginteatteri



Kuvio 3. Helsingin Kaupunginteatteri

Antti Laurikainen aloitti työnsä näyttämömiehenä Helsingin Kaupunginteatterin suurella näyttämöllä 1980-luvun alussa. Hän eteni apulaisnäyttämömasteriksi, päänäyttämömasteriksi ja lopulta näyttämöpäälliköksi. Hän on toiminut nykyisessä virassaan 13 vuotta.



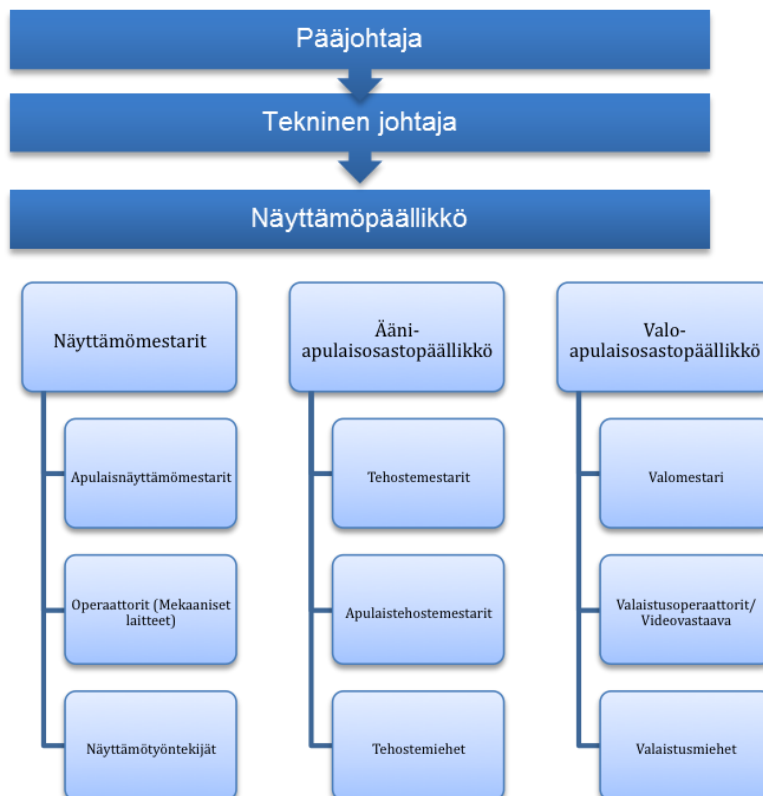
Kuvio 4. Helsingin kaupunginteatterin näyttämötekniinen osasto

3.3 Jorma Rinta-Valkama Näyttämöpäällikkö Suomen Kansallisooppera



Kuvio 5. Suomen Kansallisooppera

Jorma Rinta-Valkama on toiminut aikaisemmin teollisuudessa päällikötehtävissä. 1990-luvun alun laman takia työttömäksi jäänyt Rinta-Valkama haki töihin uuteen oopperataloon näyttämömieheksi vuonna 1993 ja edennyt urallaan apulaisnäyttämömestariksi, Almin salin näyttämöpäälliköksi, suuren näyttämön apulaisnäyttämöpäälliköksi ja näyttämöosaston päälliköksi (näyttämö, valo/video ja ääni).



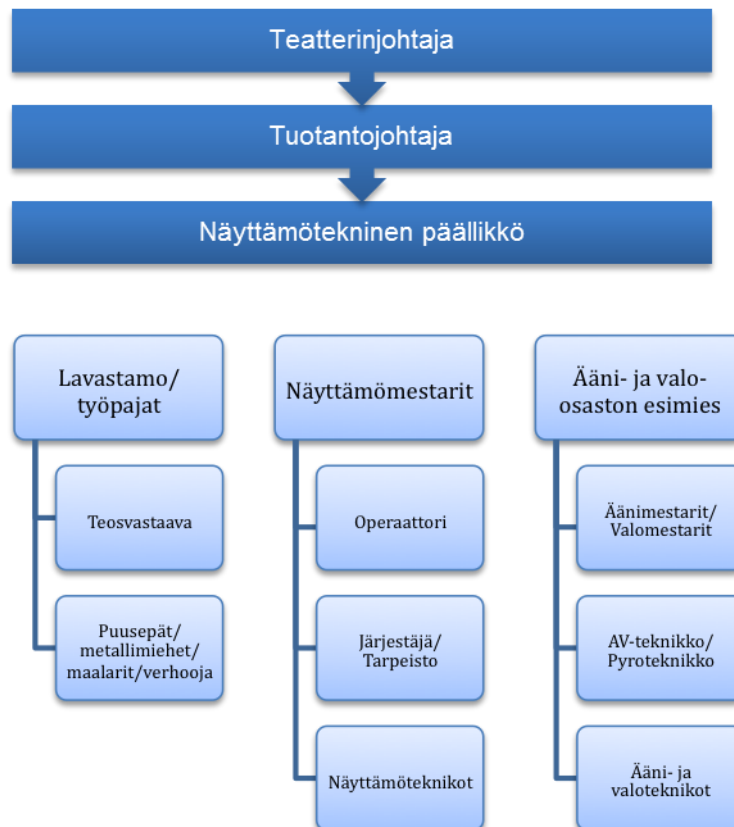
Kuvio 6. Kansallisoopperan näyttämötekniinen osasto

3.4 Keijo Viitala Näyttämötekniinen päällikkö Svenska Teatern



Kuvio 7. Svenska Teatern

Keijo Viitala toimi alun perin suunnittelijana insinööritoimistossa, josta siirtyi Suomen Kansallisoopperaan tekniseksi suunnittelijaksi vuonna 1990. Kansallisoopperassa Hän eteni pääsuunnittelijaksi. Tällä hetkellä työpaikkana on Svenska Teatern, jossa hän toimii näyttämötekniisenä päällikkönä ja työpajojen esimiehenä. Viitala osallistui aktiivisesti Svenska Teaternin näyttämömekaniikan suunnitteluun ja remontiin, joka valmistui alkuvuodesta 2012.



Kuvio 8. Svenska Teaternin näyttämötekniinen osasto

4 Työn määrittely ja toteutus tutkittavissa teattereissa

Kappaleissa 4-5 tekstit pohjautuvat edellä mainittujen henkilöiden antamiin haastatteluihin.

4.1 Antti Aho Kansallisteatteri

Kun päätös uuden teoksen toteutuksesta on tehty Antti Aho tarkistaa työryhmät, aikataulut ja budjetit. Hän kokoaa teknisen osaston puolesta koolle palaverit, joihin osallistuu tekninen ja taiteellinen puoli. Aho toimii kokousten vetäjänä. Palaverijärjestys on raamipalaveri, tuotantokokous, mallipalaveri, teosesittely, tekninen palaveri sekä muut palaverit. Kokouksista tarkempi selvitys kappaleessa 6.6 sivulla 16. Ennen raamipalaveria Aho tapaa ohjaajia ja suunnittelijoita. Riippuen teoksen suuruudesta syksyllä käydään läpi jo seuraavan kevään ohjelmistoa ohjaajan, valo, ääni ja lavastesuunnittelijoiden kanssa.

Työnkuvaan kuuluu myös uuden henkilöstön palkkausasiat ja henkilöstön kehittäminen järjestämällä työntekijöille koulutusta laite- ja työturvallisuuspuolella. Hänellä on vastuu näytelmien valmistumisesta ajallaan ja ohjelmistossa olevien näytelmien pyöritys ja työturvallisuuden seuranta.

Teatterin pääjohtaja valitsee näytelmän, etsii ohjaajan ja näyttelijät, jonka jälkeen projektin vetovastuu siirtyy Aholle. Hän saa vuodessa käyttöönsä tietyn budjetin, jonka hän jakaa eri teoksille. Työvuorolistojen teko on annettu näyttämöestarien ja näyttämöassistentin tehtäväksi. Näyttämöpäällikkönä ollessaan Aho piirsi myös työkuvat, mutta nyt ne ovat siirtyneet lavastemestarille. Näin on saatu enemmän aikaa piirrossuunnitteluun. Teatterivierailuiden aikana Aho toimii ensimmäisenä linkkinä vierailijoiden kanssa. Selvitettyään projektin tarpeet, hän delegoi asiat eteenpäin kutsumalla palaverin koolle. Hän kokoaa tapauskohtaisesti ryhmän, jota tarvitaan tulevassa vierailussa.

4.2 Antti Laurikainen Helsingin Kaupunginteatteri

Antti Laurikaisen vastuualueena on HKT:n päärakennuksen (suuri näyttämö, pieni näyttämö ja studio Elsa) näyttämötekniikka (paitsi valo ja ääni ja kuva). Hän toimii myös järjestäjien ja tarpeistonhoitajien esimiehenä. Lähimmät alaiset ovat pienen ja suuren näyttämön päänäyttämöestarit. Laurikainen ei vastaa Lillanin, Studio Pasilan

ja Areenan näyttämöistä. Hän huolehtii työvuorolistojen tarkastuksista (vapaapäivien ja ylitöiden seuranta), jotka päänäyttämömestarit tekevät alustavasti.

Laurikainen edustaa tuotantokokouksissa näyttämötekniikkaa kutsuen tarvittaessa mukaan päänäyttämömestarin.

Työturvallisuuden seurannassa hän käy esitykset yhdessä läpi teknisen johtaja kanssa ja tekee niistä työturvallisuuspöytäkirjan.

Laurikainen huolehtii myös Studio Elsan pyörittämisestä, sekä hoitaa tarvittavat laitteistot teatterin tiloissa järjestettäviin tilaisuuksiin (mm lehtikuvaukset ja aulaesitykset yms). Laurikainen sopii yhdessä näyttämömekaniikasta vastaavan näyttämömestarin kanssa koneistojen huollosta ja mahdollisesta ulkopuolisesta avuntarpeesta. Vierailutilanteissa Laurikainen saa tarkastaakseen *raiderissa* toivottujen laitteiden ja esineiden saatavuudet ja arvioi miehitysmäärän, jonka rakentaminen ja vedot vaativat. Teoksen työkuvat hän saa tekniseltä johtajalta, jolle ne on ensimmäisenä toimitettu.

4.3 **Jorma Rinta-Valkama** Suomen Kansallisooppera

Jorma Rinta-Valkama vastaa Suomen Kansallisoopperan näyttämöstä, äänestä ja valosta. Hänellä on suorassa alaisuudessaan valo/AV- ja ääniosastolla apulaisosastopäälliköt, jotka operatiivisesti vetävät omaa osastoansa. Näyttämötekniikassa hänellä on suorassa alaisuudessa kuusi näyttämömestaria, joista neljä toimii päänäyttämöllä, yksi Alminsalissa ja yksi työskentelee varastomestarina. Rinta-Valkaman lähin esimies on oopperan tekninen johtaja Timo Tuovila, jolla on suorassa alaisuudessa viisi päällikköä. Verstaan päällikkö, Naisosaston päällikkö (tarpeisto, maski, pukijat, kampaamo), Kiinteistöpäällikkö, Puvuston päällikkö ja Näyttämöosaston päällikkö.

Rinta-Valkaman työtehtäviin kuuluu myös rekrytointi, budjetointi sekä budjetin seuranta. Hän on myös vahvasti mukana näyttämöosaston työsuunnittelussa.

Tuotantopalaverieihin hän ottaa osaa apulaisosastopäälliköidensä kanssa. Palaverieihin pyydetään mukaan myös jokaiseen teokseen nimetty teosvastaava näyttämömestari, valo- ja äänisuunnittelija. Tuottajat toimivat linkkinä taiteelliseen henkilökuntaan. Kokouksia ja neuvotteluja on paljon. Teosvierailujen aikana hän katsoo kuka tuottaja mitäkin teosta vetää ja on siinä taustatukena, jos apua tarvitaan.

Työturvallisuus kuuluu linjaorganisaation myötä Rinta-Valkamalle, työturvallisuuspäällikölle ja työturvallisuusvaltuutetulle, jotka myös opastavat ja kouluttavat uusia työntekijöitä. Suomen Kansallisoopperassa käy myös ulkopuolisia työturvallisuuskouluttajia.

4.4 **Keijo Viitala** Svenska Teatern

Keijo Viitala on mukana teosvalmisteluissa silloin, kun taiteellinen työryhmä tuo pöydälle uudet suunnitelmat ennen pienoismallia. Viitala esittelee työryhmälle näyttämön ja työpajojen resurssit, jonka jälkeen hyväksyttää suunnittelijoiden ja lavastajien luonnokset tuotantojohtajalle yhdessä mestareiden ja työpajojen esimiesten kanssa.

Valkama on uudessa teoksessa mukana niin kauan, kuin kaikki suunnitelmat ovat valmiina toteutettavaksi. Sen jälkeen hän jättää projektit pajojen teosvastaaville ja mestareille, seuraten tilannetta kerran viikossa pidettävissä tuotantopalavereissa.

Laitehankinnat kuuluvat myös osana työtehtäviin. Vuosibudjetit ja teoskohtaiset budjetit Viitala käy yhdessä läpi hallintojohtajan kanssa.

5 **Parannettavia asioita ja ongelmakohtia teatterityössä**

5.1 **Antti Aho** Kansallisteatteri

Kansallisteatterin uuden pääjohtajan ja kevyemmän organisaatiomallin myötä työn sujuvuus ja teosten tekninen toteutus ovat Ahon mukaan parantuneet talossa huomattavasti. Vielä pitää katsoa muutama vuosi, ennen kuin voi tehdä suurempia päätelmiä systeemin toimivuudesta.

Ennen ongelmana oli ensi-iltojen ajoittuminen usein samaan aikaan ja saattoi olla neljäkin ensi-iltaa samana ajankohtana. Se toi monia ongelmia henkilökunnan työvuorojen jakamiseen ja työssä jaksamiseen. Nyt ensi-illat on porrastettu järkevästi koko näytöskaudelle.

Nykyisessä tilanteessa Aho haluaisi lisätä esimieskoulutusta, koska tehtäviä on vaihtunut paljon organisaatiomallin muutoksessa. Mestarit ja päälliköt ovat saaneet paljon lisävastuuta.

5.2 **Antti Laurikainen** Helsingin kaupunginteatteri

Tuotantojen suunnittelu tulee Antti Laurikaiselle ensimmäisenä mieleen. Pitäisi pidemmällä aikavälillä tietää tulevat tuotannot. Tällä hetkellä talossa eletään vuosi kerrallaan ja tuotannot esitellään ripotellen. Laurikaisen on vaikea suunnitella pitkällä aikavälillä resurssien tarvetta. Miehitykset pysyvät pieninä, mutta tuotannot kasvavat. Se ei kestä pitkiä sairastumisia.

Tieto uuden teoksen tekemisestä voi tulla hyvinkin myöhään teatterin johtajalta. Teoksen tulo voi olla paljon kiinni sen tulevasta näyttelijämiehityksestä. Teatterin johtajalla on veto-oikeus päätöksenteossa. Tekninen johtajakaan ei saa kertoa mahdollisesta tulevasta tuotannosta eteenpäin ennen, kuin sen ohjelmistoon tulo on varmistunut. Esimerkkinä Laurikainen kertoo saaneensa kuulla ensimmäisen kerran uudesta tuotannosta tammikuun alussa, kun teoksen ensi-ilta on jo elokuussa.

Ongelmia Laurikainen löytää myös tuotantosuunnittelusta, kun aletaan harjoittelemaan uusia tuotantoja. Harjoitusaikatauluja suunniteltaessa on vaikea löytää näyttämöaikaa tekniikka ja valontekopäiville, koska esityskalenteri on jo täynnä esityksiä. Olisi hyvä päästä vaikuttamaan tuotantosuunnitteluun, jo silloin kun sitä ollaan valmistelemassa. Ennen vanhaan esityskalenteriluonnos kävi Laurikaisen työpöydällä ennen kun se hyväksyttiin, mikä ei enää ole käytäntönä.

5.3 **Keijo Viitala** Svenska Teatern

Viitala kertoo ongelmana olevan tuotantojen aikatauluttaminen. Olisi hyvä saada tieto tarpeeksi varhain uudesta tulevasta teoksesta. Tällöin työvoimaresurssien hallinnointi helpottuisi huomattavasti.

Viitala on laatinut kaikille vieraileville lavastajille suunnitteluohjeen, jossa annetaan tietyt raamit ja kerrotaan talon käytännöistä. Näin lavastaja voi suunnitellessaan ottaa heti alussa huomioon suunnitteluteknisiä seikkoja.

Myös teatterin johtajat ovat laatineet samantyyppiset suunnitteluohjeet vieraileville ohjaajille.

5.4 **Jorma Rinta-Valkama** Kansallisooppera

Isossa talossa on iso linjaorganisaatio, joka vaatii toimiakseen paljon palaverieja ja kokouksia. Oopperan työmäärät riippuvat taloudellisesta tilanteesta, esimerkiksi kun on rahapulassa luovutaan sunnuntaiesityksistä kokonaan. Hyvänä aikana painetaan töitä jopa kolmessa vuorossa.

Rinta-Valkama kertoi aikaisemmin ongelmana olevan teknisen henkilökunnan osaamistasossa. Alan lisääntyneen koulutuksen myötä työntekijät ovat osaavampia ja motivoituneempia. Ala on suosittu: avointa työpaikkaa tänä päivänä hakee keskimäärin 50-100 työnhakijaa.

6 **Työkaluja johtamiseen**

6.1 Peruskysymykset

Suomen teatterit RY:n toimitusjohtaja Matti Holopainen (luento 28.8. 2011) määrittää hyvän johtamisen peruskysymyksiä ja seikkoja, jotka on hyvä tietää ensimmäisenä, kun aloittaa uudessa työpaikassa.

- Mikä on työni?
- Kuka on esimieheni?
- Miten onnistumistani mitataan?

6.2 Palautteen antaminen

Holopainen muistuttaa palautteen antamisen tärkeydestä ja kestävydestä

- Muista positiivisen palautteen voima!
- Ihminen muistaa negatiivisen palautteen.
- Positiivinen palaute unohtuu.
- Anna positiivista palautetta aina kun aihetta.
- Esimies: Minä mokasin – Me onnistuimme! (Holopainen, luento 28.8. 2011)

6.3 Asiajohtamisen taidot

Tuomas Auvinen (luento 10.11.2010) selventää, mitkä asiat on hyvä selvittää onnistuneessa asiajohtamisessa:

- Tarkoitus ja tavoitteet selvät.
- Roolit ja vastuut selvät.
- Asioiden käsittely tehokasta.
- Ongelmanratkaisu toimii.
- Toiminta suunnitelmallista.
- Tiedottaminen toimii.
- Prosessit selkeät.
- Jäsenillä riittävä osaaminen.
- Johtaminen toimii
- Toimita tuloksellista.

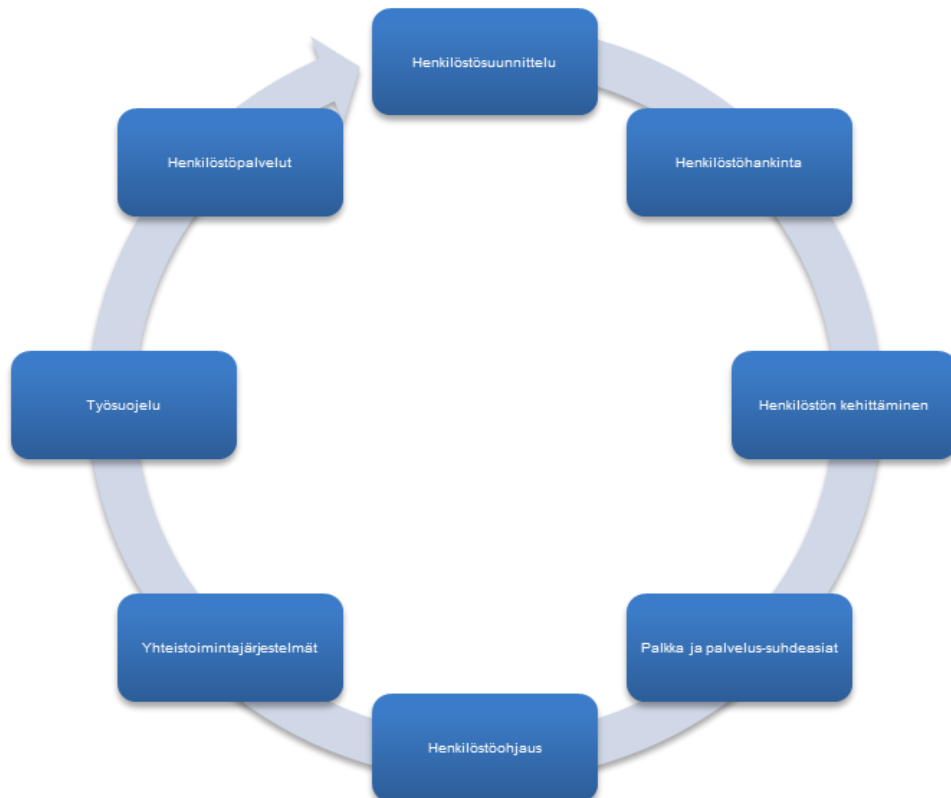
6.4 Ihmisten johtamisen taidot

Tuomas Auvinen luetteloi asioita, jotka auttavat henkilötasolla toimivaan johtamiseen.

- Yhteistyö toimii.
- Motivaatio/sitoutuminen korkea.
- Vuorovaikutustaidot hyvät.
- Yksilön kunnioittaminen toteutuu.
- Jatkuva oppiminen toteutuu.
- Itseohjautuvuus toteutuu.
- Välitetään toisista.
- Ilmapiiri avoin ja rakentava.
- Annetaan/saadaan palautetta.
- Halu jäseneksi korkea. (Auvinen, luento 10.11. 2010.)

6.5 Johtamisen kahdeksan peruselementtiä

Matti Holopainen (luento 28.8.2011) painottaa perehtymään kahdeksaan johtamisen peruselementtiin. Jos nämä asiat otetaan huomioon ja saadaan kuntoon, on yrityksessä asiat oikeilla urilla.



Kuvio 9. Johtamisen kahdeksan peruselementtiä (Holopainen, luento 28.8.2011)

6.6 Kokoukset tärkeä johtamisen väline

Matti Holopainen listaa tärkeät kokoukset ja palaverit, jotka on hyvä muistaa teatterimaailmassa. Kokoukset ovat tärkein johtamisen foorumi.

1. **Teoskatselmus/teosvalinta:** Taiteellinen johto valitsee ja päättää tulevat teokset. Päätökset voidaan tehdä vuosiksi eteenpäin.
2. **Tuotantopalaveri:** Käydään läpi tuotantoon liittyviä asioita koko tuotantoryhmän kanssa. Edustettuna mm. ohjaaja, tuottaja, valosuunnittelija, äänisuunnittelija, näyttämöpäällikkö, järjestäjä, tarpeistonvalmistaja, maskeeraaja, kampaaja, pukusuunnittelija, lavastaja ja lavastamon esimies.
3. **Raamipalaveri:** Käydään läpi teoksen budjettiin liittyviä asioita. Todetaan resurssit ja määritellään teokselle budjetti.
4. **Mallipalaveri:** Esitellään tulevan teoksen pienoismalli ja näyttämökuvat muulle työryhmälle.
5. **Tekninen palaveri:** Käydään läpi tulevan teoksen teknisiä haasteita ja toteutusmahdollisuuksia.
6. **Listapalaveri:** Tuotantosuunnittelijan johdolla käydään läpi ja lyödään lukkoon tulevien/kyseisen teosten/teoksen esitys- ja harjoituspäivämääriä.
7. **Henkilökuntakokous:** Teatterin henkilökunnalle suunnattu kokous, jossa kerrotaan koko teatterin henkilökuntaa koskevista asioista.
8. **Muut kokoukset:** Mm. osastokohtaiset palaverit. (Holopainen, luento 28.8. 2011.)

6.7 Projektin aloitus, toteutuspäätös ja projektikynnyksen ylittyminen

Esimerkki Tampereen Työväen Teatterin uuden tuotannon käynnistämisestä.

- Todetaan uuden esityksen tarve noudattaen aiemmin tehtyä pitkän tähtäyksen suunnitelmaa.
- Muodostetaan kokonaiskuva juuri nyt tarvittavasta tai vuorossa olevasta näytelmästä: puhenäytelmä/musikaali/komedia/tragedia ja tarkistetaan näyttämö- ja henkilökuntatilanne.
- Valitaan teatterinjohtajan/dramaturgin/ohjaajan/taiteellisen työryhmän esittämä ja hyväksymä näytelmäidea, dramatisointi tai valmis näytelmä tai tilataan uusi jo sovitulta tai sovittavalta kirjailijalta.
- Valitaan suomentaja vieraskieliselle näytelmälle.
- Tarkistetaan tekijänoikeuskysymykset ja tehdään esityssopimukset.

- Valitaan ohjaaja ja ohjaajan kanssa neuvotellen tarpeen mukaan säveltäjä/kapellimestari/koreografi sekä muut taiteelliset suunnittelijat, kuten lavastaja, pukusuunnittelija, ääni- ja valosuunnittelija, videosuunnittelija, jne.
- Päätetään näyttämö tai muu esityspaikka.
- Laaditaan alustava budjetti ja aikataulu.
- Valitaan markkinoinnista ja tiedotuksesta vastaavat henkilöt tai informoidaan yleisesti markkinointi- ja tiedotushenkilökuntaa. Laaditaan suunnitelma tulevista esityksistä ja todetaan esitysmäärä, jolla budjetoidut tulot todennäköisesti toteutuvat. Mainonta ja tiedotus aloitetaan tässä vaiheessa tai viimeistään seuraavassa suunnitteluvaiheessa, ellei ole jotain perusteltua syytä lykätä julkistamista (esim. halu julkistaa kaikkien näyttämöiden seuraavat ensi-illat lehdistötilaisuudessa samanaikaisesti).
- Laaditaan suunnitelma tulevista esityksistä ja todetaan esitysmäärä, jolla budjetoidut tulot todennäköisesti toteutuvat.
- Pidetään suunnittelijoiden kanssa raamipalaveri, jossa vahvistetaan aloitusvaiheen tiedot, todetaan resurssit ja asetetaan rajat tuotannolle.
- Valitaan näyttelijät sekä mahdolliset muusikot, tanssijat ja avustajat. (Toikkonen 2011, 26)

6.8 Onnistuneen kokouksen seitsemän pykälää

Sanna Varpukari-Anttilan (Toimitusjohtaja Sovelto), Susanne Stenforssin (Liikkeen johdon konsultti) ja Jalmari Heikkisen (Työterveyslaitoksen konsultti) hyvistä neuvoista laadittu lista.

1. Kokoontumisella on selkeä ylöskirjattu tavoite.
2. Osallistujat tietävät, onko meneillään palaveri, kokous, tiedotustilaisuus vai workshop, ja onko aikomus päättää, suunnitella vai ideoida.
3. Aikataulu pitää ja siinä pysymistä auttaa, että asiat on valmisteltu ennakkoon ja osallistujat ovat tutustuneet valmisteltuihin asioihin.
4. Kokouksen tekninen ympäristö on moitteeton PowerPoint-esityksen värimaailmaa myöten. Videotykin testaa yksi ihminen ei kymmenen ihmistä.
5. Jos on tarve tehdä päätöksiä, paikalla on ihmisiä, joilla on valtuus tehdä päätöksiä. Jokaisella on rooli ja kaikki tietävät roolinsa.
6. Puheenjohtaja on osallistuva, kuunteleva ja sopivan jämäkkä.

7. Kaikilla on tilaisuus ottaa kantaa, ideoita ja kyseenalaistaa.
8. Pyritään aidosti löytämään hyviä ratkaisuja.
9. Puheenjohtaja vetää keskustelun yhteen, esittää sen, mitä yhdessä sovittiin, ja antaa vielä mahdollisuuden korjauksiin.
10. Sovitaan toimenpiteet, vastuut ja aikataulut. Päätöksiä tai muita tuloksia seurataan. (Mykkänen 2012.)

6.9 Linjaorganisaatio ja Prosessiorganisaatio

Työpaikallani Helsingin kaupunginteatterissa käytetään perinteistä linjaorganisaatiomallia, jonka läpi teosprosessit kulkevat.

HELSINGIN KAUPUNGINTEATTERIN JOHTORYHMÄ

Teatterin johtaja: Asko Sarkola

Apulaisjohtaja: Kari Rentola

Talous- ja hallintojohtaja: Helena Ahonen

Tekninen johtaja: Keijo Koli

Lilla Teaternin taiteellinen johtaja: Pekka Strang

Taluspäällikkö: Marja Kuuluvainen

Dramaturgi: Merja Turunen

Ohjaaja: Kari Heiskanen

Tanssiryhmän taiteellinen johtaja: Jyrki Karttunen (1213 -)

Pääkoreografi: Kenneth Kvarnström (1.8.2010-31.7.2013)

Johtoryhmä toimii teatterisäätiön hallituksen alaisuudessa. Johtoryhmä tekee suuret linjaukset ja valitsee tulevat teokset ja hallinnoi pääomaa ja hankintoja.

6.10 Strateginen johtaminen ja prosessijohtaminen

Strateginen johtaminen on liiketoiminnallinen taso, joka toimii esimiesohjauksen pohjalta (Vertikaalinen ohjaus)

Prosessijohtaminen on taso, jossa teokset kulkevat horisontaalisen asiakasohjauksen läpi.



Kuvio 10. Strateginen- ja prosessijohtaminen

- Suunnittelu tehdään linjaorganisaatiossa.
- Konkreettinen työ tehdään prosessiorganisaatiossa.

Ongelmatilanteet:

- Yhteentörmäys.
- Ohjaaja ottaa töihin ilman lupaa ja ohi budjetin.
- Harjoituksia suunniteltua enemmän.
- Ristiriitaiset tiedot työpajoissa
- Jatkuvat muutokset harjoitusaikatauluun. (Holopainen, luento 28.8. 2011)

6.11 Neljä johtamiskäyttäytymisen perusmallia

Tuomas Auvinen listaa neljä johtamiskäyttäytymisen perusmallia, joihin jokainen voi itsensä lokeroida.

1. Ohjaava

Hyvä antamaan käskyjä. Ei itse osallistu toimintaan. Seuraa sivusta. Auttaa tarvittaessa.

2. Myyvä

Antaa alaisilleen jotain, mitä kannatta tavoitella. Porkkanoita hyvin tehdystä työstä. Hyvä tulos parempi mieli.

3. Osallistuva

On vahvasti itse mukana toiminnassa. Haluaa tuntea kuuluvansa työryhmään. Oman tekemisen jälki tärkeää.

4. Delegoiva

Osaa jakaa työtehtäviään muille. Ei ota paineita työn määrästä. Hyvä keskustelemaan ja sopimaan asioista. Hyvin sosiaalinen. (Auvinen, luento 10.11. 2010.)

6.12 Minkälainen esimiehen tulisi olla?

Pekka Nikunen listaa tärkeimmät luonteenpiirteet, jotka hyvällä esimiehellä tulisi haastatteluiden pohjalta löytyä.

Luottamusta levittävä luotettavuus, rehellisyys, alaisiin luottaminen ja lupauksen pitäminen.

Oikeudenmukainen tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja reiluus
johtamiskykyinen organisointi-, johtamis-, vastuunkanto-, päätöksenteko- ja ratkaisukeskeisyys sekä innostus työstään.

Hyvä työhön liittyviltä taidoilta ammattitaito, koulutus, kielitaito, atk-taidot ja la-kiosaaminen.

Sosiaalisesti kyvykäs kuunteleminen, puhuminen, erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen, sosiaalisuus, suorapuheisuus, tiedonvälitys ja ulospäin suuntautuneisuus.

Kehittämissuuntautunut opastajana, valmentajana sekä tukena ja turvana toimiminen, itsensä, alaisten ja työtapojen kehittäminen sekä palautteen anto

Kannustava alaisten kannustaminen, innostaminen, rohkaiseminen, kiittäminen, arvostaminen ja palkitseminen.

Inhimillinen lähestyttävyyys, empaattisuus, välittäminen, alaisen asemaan asettuminen, ymmärtäväisyys, työn ulkopuolisen elämän ymmärtäminen, inhimillisyys ja työilmapiiristä sekä alaisista huolehtiminen.

Jämäkkä jämäkkyyys.

Tuloshakuinen tuloshakuisuus ja kustannustietoisuus.

Luova luovuus, innovatiivisuus ja idearikkaus.

Yhteistyötaitoinen yhteistyö- ja tiimityöskentelykyky.

Demokraattinen alaisten huomioonottaminen ja työtehtävien suunnitteluun mukaan ottaminen sekä delegointi.

Joustava joustavuus ja valmius työhön tarpeen vaatiessa. (Nikunen 2008, 85-86.)

6.13 Huomioitavat asiat työsopimuksessa

Matti Holopainen listaa työsopimuksessa asiat, jotka on hyvä tarkistaa uudessa työpai-kassa.

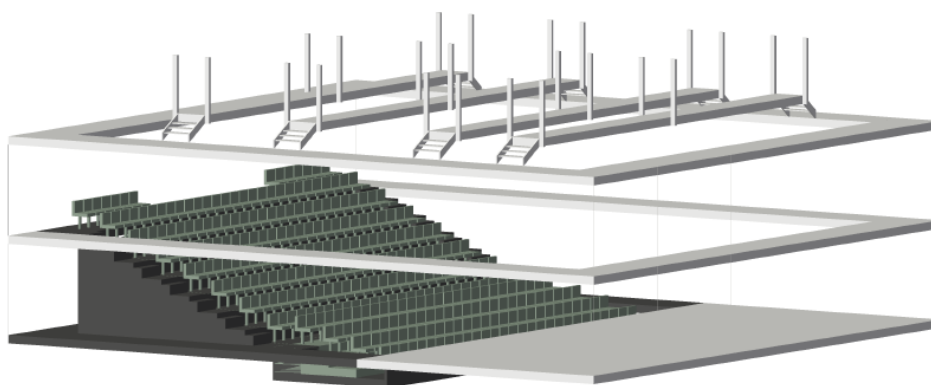
- Työsuhteen alkaminen (päättymisen)
- Jos määräaikainen, täytyy mainita syy (vrt. Työsopimuslaki)
- Koeaika
- Työpaikka/työpiste

Käsittelyosassa esittelen aluksi Studio Pasilan projektin aikataulua ja kerron miten työryhmän kanssa sovimme yhteisesti tehokkaasta työajankäytöstä. Liitteenä esittelen kokonaisuudessaan Studio Pasilan turvallisuussuunnitelman.

7.1 Studio Pasila ja Helsingin Kaupunginteatterin suuri näyttämö

7.1.1 Studio Pasila

Istumapaikkoja on 234. Näyttämö on muunneltavissa myös areenanäyttämöksi.



Kuvio 11. Studio Pasilan katsomo, lava ja valosillat

7.1.2 Studio Pasilan henkilökunta

Tuottaja, näyttämöpäällikkö

Näyttämömestari

Järjestäjä, tarpeisto

Puvustonhoitaja

Kampaaja, maskeeraaja

Valomestari

Äänimestari

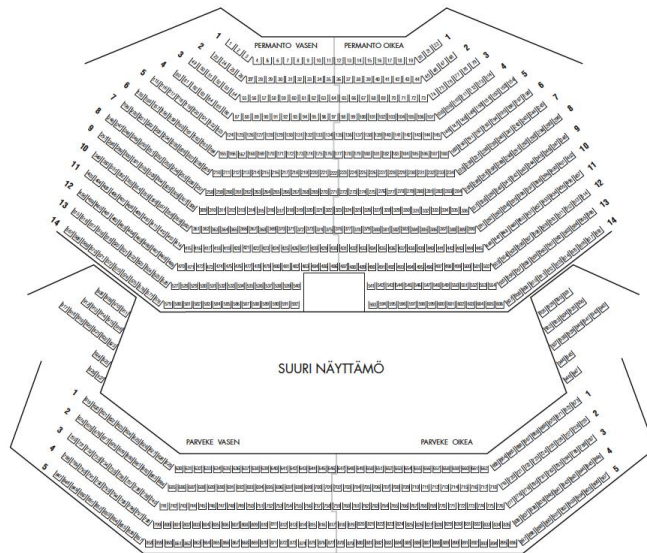
Apulaisvalo- ja tehostemestari

7.1.3 Pasilan näyttämön historia

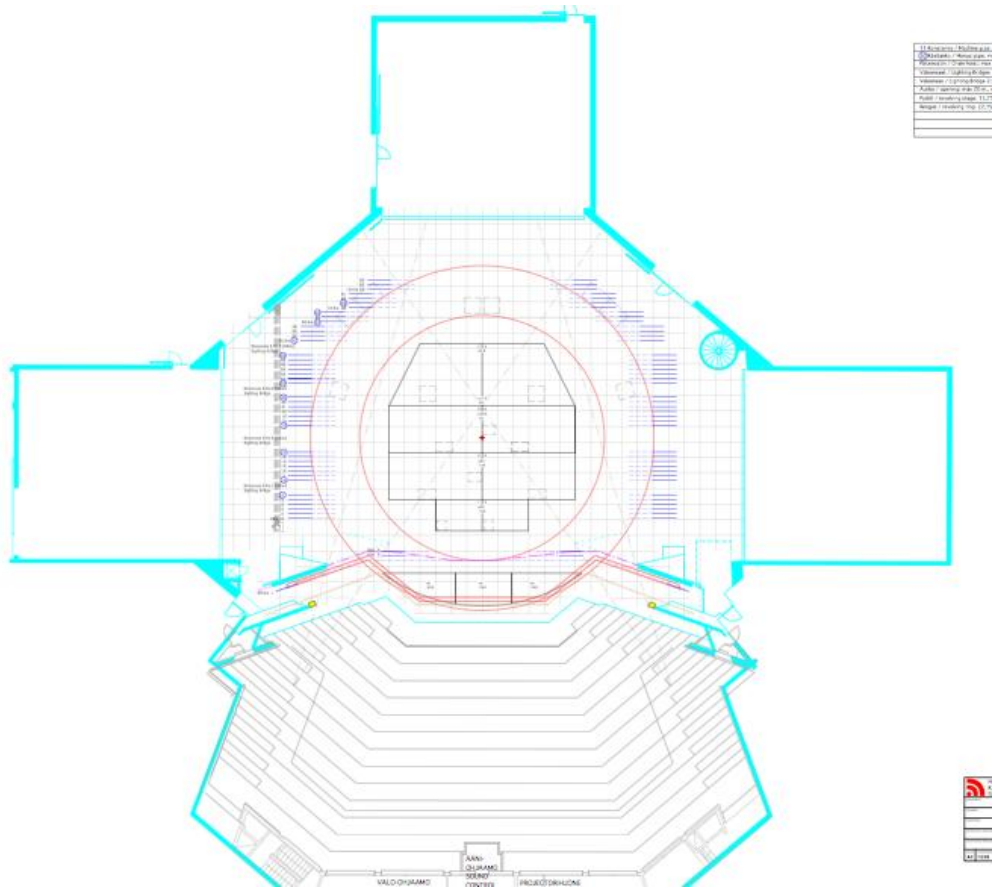
Alunperin teatteritilat rakennettiin Intimiteatterille 80-luvun alkupuolella. Talousongelmien takia Intimi ja Penniteatteri yhdistyivät vuoden 1987 alusta lasten- ja nuortenteatteriohjelmistoon keskittyneeksi Teatteri Pieneksi Suomeksi. Helsingin Kaupunginteatteri näyttämö yhdistettiin vuonna 2001 ja sai uudeksi nimekseen Studio Pasila.

7.1.4 Helsingin Kaupunginteatterin suuri näyttämö

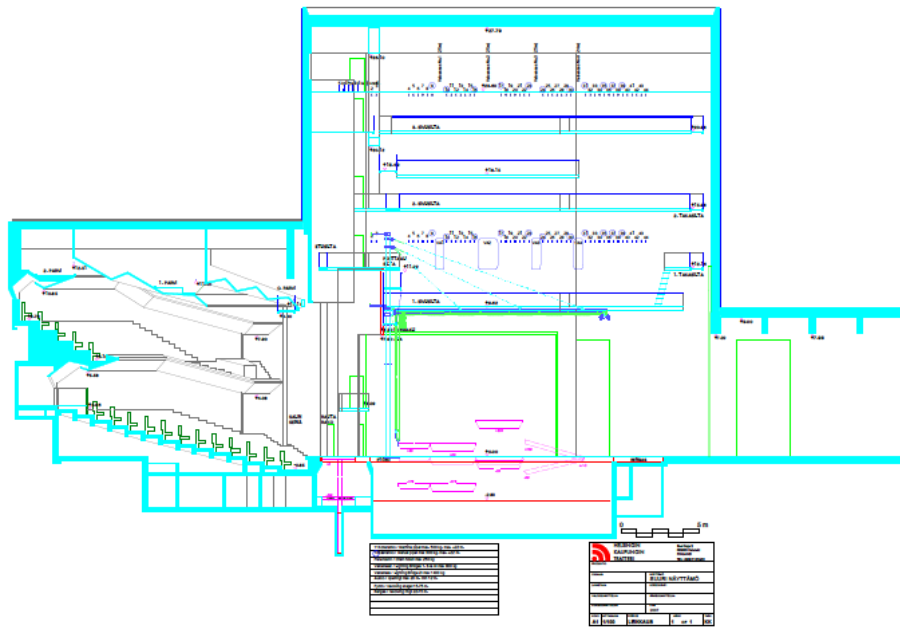
Istumapaikkoja on 907. Erikoisuutena leveä näyttämöaukko ja isot sivu- ja takavarastot.



Kuvio 12. Penkkirivit



Kuvio 13. Pohjakuva



Kuvio 14. Sivukuva

7.1.5 Suuren näyttämön henkilökunta

Näyttämöpäällikkö.

Näyttämömestari. 2 kpl.

Apulaisnäyttämömestari. 2kpl.

Konemies. 5 kpl.

Näyttämömies. 15 kpl.

Järjestäjä. 2 kpl.

Pukija. 6 kpl.

Äänisuunnittelija. 1 kpl.

Äänimestari. 2 kpl.

Äänimies. 1 kpl.

Valomestari. 2 kpl.

Apulaisvalomestari. 2 kpl.

Valomies. 6 kpl.

7.1.6 Suuren näyttämön historia

Suuri näyttämö ja koko teatteri valmistui vuonna 1967. Arkkitehtinä toimi Timo Penttilä. Näyttämöllä on ollut kaksi suurempaa remonttia. Ensimmäinen oli vuonna 1987, jolloin uusittiin lattiakoneisto ja toinen oli vuonna 1998, jolloin uusittiin sähköt, ohjausjärjestelmät ja lisättiin uusi valaistusparvi. Uutta remonttia on kaavailtu vuodelle 2015.

7.1.7 Työskentely ja yhteistyö suurella näyttämöllä

Suuri repertuaarinäyttämö vaatii suuren koneiston toimiakseen. Näyttämö on käytössä periaatteessa 14 tuntia päivässä joka päivä sunnuntait pois lukien. Päivisin harjoitellaan tulevaa teosta ja iltaisin näyttämöllä pyöritetään valmiita esityksiä. Iso näyttämö suurine sivunäyttämöineen sallii suuret liikuteltavat lavaste-elementit. Näiden liikuttamiseen kahdessa vuorossa tarvitsee paljon henkilökuntaa. Lavasteiden valoasennukset ovat usein massiivisia ja vievät paljon valo-osastolta aikaa.

Työkulttuuri perustuu teknisten osastoiden väliseen yhteistyöhön. Toisen osaston työtehtäviin ei kysymättä ryhdytä. Esimerkiksi Sukon (suojakosketin, sähköjohto) kiinnittämisestä lavasteeseen vastaa aina ensimmäisenä valomies eikä näyttämömies, ellei muuta sovita. Valohenkilökunta ei osallistu lavasteiden pystytykseen, ellei niissä ole

jotain asennettavia valo, savukone tai pyroteknisiä asennuksia. Yhteistyö määräytyy tarkasti oman tehtäväkuvakkeen alle.

Toimiakseen tehokkaasti suuren näyttämön pitää toimia tehdasmaisesti ja jokaisella pitää olla oma tehtävänsä tarkasti tiedossa. Rutiinit pystytyksissä ja puruissa syntyvät satojen toistojen kautta.

Suurella näyttämöllä työturvallisuusasiat korostuvat isojen ja painavien elementtien myötä. Kun on paljon väkeä näyttämöllä tekemässä töitä samaan aikaan on suurempi riski, että työtapaturma voi sattua. Näyttämömasterilla on iso vastuu valvoa alaistensa turvallista työskentelyä. Aina vaan lisääntynyt kiire antaa omat haasteensa turvalliseen työntekoon.

8 Työskentely Studio Pasilassa



Kuvio 15. Teoskuva

8.1 Aikataulu ja tekninen toteutus

Lavastaja Markus Tsokkinen piti 13.4.2012 pienoismallipalaverin työryhmälle. 23.4.2012 harjoitukset pääsivät alkamaan ohjaaja Irina Krohnin johdolla Studio Pasilassa. Ennen kesälomia harjoiteltiin kohtausten runko esitykselle, jotta elokuussa olisi helpompi lähteä rakentamaan esitystä lavasteiden kanssa. Yhteisellä työryhmän päätöksellä päätettiin elokuun alkupuoliskolla yhdistää erilliset päivä- ja iltaharjoitukset yhdeksi pidemmäksi harjoitukseksi klo. 10:00 -17:00. Tämä helpotti kauempana asuvien

näyttelijöiden työpäiviä ja mahdollisti tekniikalle pidemmät yhtenäiset näyttämöajat iltaisin klo. 17:00 -22:00 välillä.

Produktion tekemistä helpotti se, että teatterissa ei alkusyksynä pyörinyt muita teoksia samaan aikaan. Purku ja kasausajat pystyttiin hyödyntämään muun muassa aamuisin, jolloin oli aikaa tehdä näyttämötekniisiä asioita klo. 9:00 -11:00, eli ennen, kuin harjoitukset alkoivat.

Lavastus tuli teatterille ripotellen ensimmäisten viikkojen ajan, joka hankaloitti kokonaisuuden hahmottamista ja valojen tekoa.

Yleisesti tekniikalle varattu aika oli aina harjoitusta ennen, jälkeen tai harjoitusten välillä, jolloin pääsimme tekemään korjauksia ja muutoksia. Pidimme myös kahdet tekniset harjoitukset, missä kävimme seikkaperäisesti läpi kaikki vaihdot ja niiden kellotuksen.

Valosuunnittelijalle annettiin kaksi päivää aikaa tehdä valotilannerunko, jonka jälkeen valoja tehtiin harjoitusten välillä sopien yhdessä näyttämöajasta näyttämömestarin kanssa. Tuotantopalavereissa kävimme läpi osastoittain tarpeita, joita syntyi tuotannon edetessä ja yhdessä sovimme niihin toimenpiteitä.

Järjestäjä päivitti joka viikko ilmoitustaululle aikataulun, mistä näkyi, milloin mitäkin kohtausta harjoiteltiin ja keiden siinä piti olla mukana. Aikataulua päivitettiin tilanteiden muuttuessa.



Kuvio 16. Pienoismalli

8.2 Näyttämön johtaminen

Studio Pasilassa vastualueet on jaettu selkeästi omille osastoilleen. ääni- ja valo-osastot vastaavat omista laitteistaan ja informoivat puutteista ja vioista suoraan valo- ja ääniosaston päällikköä. Näyttämöpäällikön työtehtäviin kuuluu toimia linkkinä HKT:n johtoryhmään ja informoida heitä oman näyttämön asioista.

Hän hoitaa teatterin käteiskassaa ja kuitteja ja pitää niistä kirjanpitoa. Näyttämöpäällikkö on yhteydessä päätalon johtoon osallistuen raami- ja listapalavereihin, missä käydään läpi teosten budjetteja ja esitys- ja harjoitusaikatauluja, joita hän päivittää muulle henkilökunnalle nähtäväksi.

Näyttämöpäällikkö myös vastaa yhdessä näyttämömestarin kanssa turvallisuusmääräyksien noudattamisesta ja vastaa laitteiden määräaikaishuolloista. Näyttämöpäällikkö kutsuu koolle näyttämön tuotantopalaverit ja toimii niissä puheenjohtajana. Lisäksi hän toimii produktioissa tuottajan roolissa koordinoimalla esityskohtaisia asioita (harjoitusaikataulumuutokset, tieto sairastumisista, akuutit materiaalit tarpeet, paikkaukset yms.) taiteellisen ja teknisen henkilökunnan kanssa.



Kuvio 17. Ensimmäinen pääharjoitus

8.3 Yhteistyön toteutuminen

Tehtävänimikkeitä on tiivistetty, joten yhteistyöllä on entistä tärkeämpi rooli. Esimerkiksi järjestäjä hoitaa samalla tarpeistonhoitajan tehtäviä ja näyttämöpäällikkö hoitaa oman

työnsä lisäksi tuottajan ja näyttämömiehen työtehtäviä. Tässä produktiossa näyttämö-
mestari, kampaajamaskeeraaja ja järjestäjä tekivät monia eri avustajien rooleja näytel-
mässä omien työtehtäviensä lisäksi. Palaute kyseisestä järjestelystä kertoo, että mo-
neen paikkaan venyminen samaan aikaan on joskus ongelmallista.

Pienessä teatterissa jokaisen työpanos on tärkeää projektin sujuvuuden kannalta. On
tärkeää tietää omat ja muiden vastuualueet. Myös joustavuus tehdä oman työkuvasa
ulkopuolisia tehtäviä tiivistää ryhmähenkeä ja lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta.



Kuvio 18. Lavastus

9 Henkilöstön alaitaidot



Kuvio 19. Viulunsoittaja katolla musikaalin cycloraman (maisemakaari) asennusta. HKT suuri näyttämö.

Ensimmäiset tiedot uuden produktion asennus- ja työtarpeista on juuri kerrottu valoryhmälle. Meille kerrotaan, mitä valoteknisiä asennuksia tarvitaan ja mihin paikkaan. Alamme ryhmässä pohtimaan eri ratkaisuja alustaviin asennuksiin. Jätämme kysymysmerkkejä vielä ilmaan. Tiedämme, että teatterityössä monet asiat muuttuvat vielä moneen kertaan ennen ensi-iltaa. Mutta nyt meillä on kokonaiskuva tilanteesta ja voimme ennakoida työvoiman määrää, mitä uuden produktion tekeminen vaatii.

Repertuaariteatterissa pitää muistaa se, että valmiit näytelmät pyörivät yleisölle aina iltaisin, joten työ pitää tehdä kahdessa vuorossa. Sovimme esimiehemme kanssa miehistötarpeet aamu- ja iltavuoroille ja teemme niiden pohjalta itse omat työvuoroehdotuksemme. Tässä hyvänä esimerkkinä asioita, joihin olemme voineet oikeilla alaitaidoilla vaikuttamaan.

Teknisessä teatterityössä alaitaidot ovat parantuneet tuntuvasti lisääntyneen koulutustarjonnan myötä. Harvoin töihin otetaan väkeä enää suoraan pystymetsästä. Työntekijöiden osaamis- ja taitovaatimukset ovat nousseet korkeammalle tasolle.

Käsittelen tässä osiossa teattereiden teknisen työryhmän alaitaitoja ja niiden kehitysmahdollisuuksia. Selvennän lukijalle, mitä käsite alaitaito tarkoittaa käytännössä ja sovellan jo tutkittuja menetelmiä teatterimaailmaan oman näyttämöni ja Studio Pasilan kautta.



Kuvio 20. Etunäyttämö, oikea sivuvarasto ja katsomo.

9.1 Mitä tarkoitetaan alaistaidolla?

Alaistaidoilla tai toiselta nimeltään organisaatiokansalaisuudella tarkoitetaan asioita, joilla työntekijä voi helpottaa omaa ja muiden työyhteisössä työskentelevien arkipäivää. Alaistaidon perusominaisuuksina voidaan pitää yhteistyöosaamista, yhteisten pelisääntöjen noudattamista, kehittämisosaamista, palautteen antamista ja vastaanottamista, sekä käyttäytymistä työssä. (Lehtiniemi 2008, 5.)

Suomalaisessa työelämän tutkimuksessa alaistaito on kovin vähän tutkittu teema, eikä hakusanalla *alaistaito* löydy montakaan osumaa. Johtajuutta ja esimiestaitoa sen sijaan on tutkittu ahkerasti niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. (Keskinen 2005, 18.)

Alaistaidot eivät ole esimiestaidon vastakohtia. Myös esimiehet ovat jonkun alaisia. Tämän taidon kehittäminen työyhteisössä sopii kaikille asemasta riippumatta. Alaistaidoista on aloitettu keskustelemaan suomalaisissa yrityksissä vasta 2000-luvun alusta lähtien. Kansainvälisesti asiaa on tutkittu jo pari vuosikymmentä. Voidaan kuitenkin sanoa, että alaistaitojen tutkiminen on vielä alkumetreillä. (Räsänen 2004, 14.)

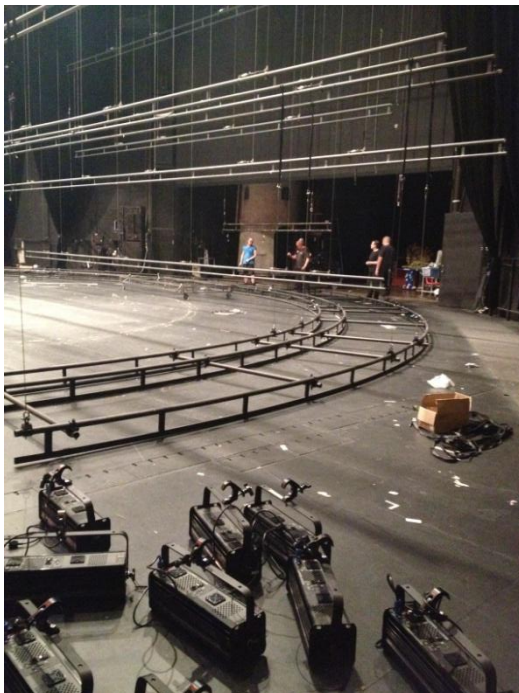


Kuvio 21. Takanäyttämö, takavarasto ja oikea sivuvarasto.

9.2 Yhteistyöosaaminen

Yhteistyöosaamisella on suuri merkitys onnistuneeseen lopputulokseen. Joka produktiossa on eri ohjaaja ja taiteellinen henkilökunta. Aikataulut ovat tiukkoja ja asioiden tulee hoitua nopeasti ja saumattomasti. Hyvällä yhteistyöllä näyttämöhenkilökunnan työtehtävät onnistuvat parhaiten.

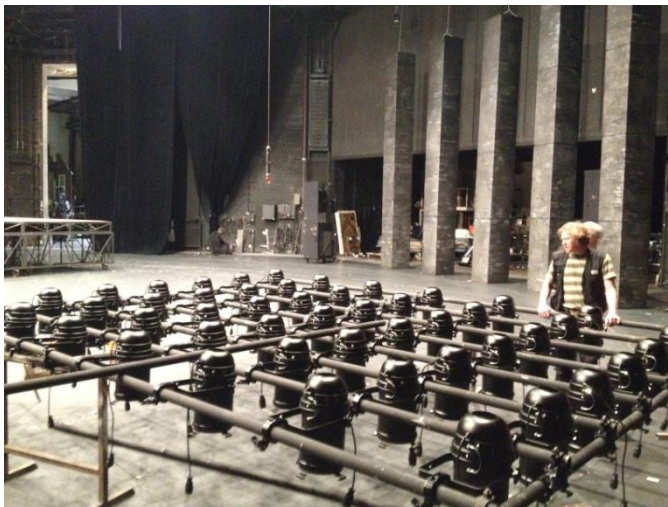
Olen huomannut teatterivierailuiden aikana, kun näyttämölle tulee ulkomailta produktioita, että he arvostavat sujuvaa ja nopeaa työskentelyä. Olemme joskus kuulleet tehneemme hyvällä yhteistyöllä asioita yhdessä päivässä, kun toisessa maassa saman asian tekemiseen on paikalliselta henkilökunnalta kulunut kolme päivää.



Kuvio 22. Selador Vivid LED -valoheittimien asennusta cycloramaan.

9.3 Yhteiset pelisäännöt

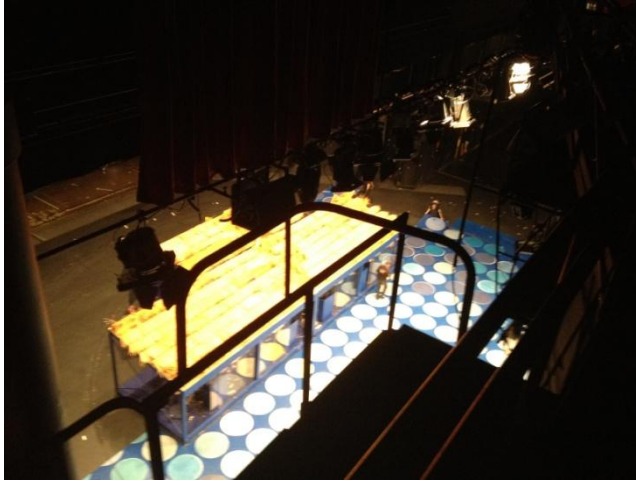
Yhteisten pelisääntöjen noudattamatta jättämisellä ei voi mitenkään saada työyhteisöä toimimaan yhdessä. Se lisää eriarvoisuuden tunnetta ja tekee kuppikuntia. Katkeruus ja kateus nostavat myös päätään. Omassa teatterissani en ole törmännyt moiseen. Kaikilla työntekijöillä on samat säännöt, joita noudattaa. Itse tehdessämme työvuorolistamme pidämme tarkkaa kirjaa siitä, että kaikille tulee yhtä paljon vapaapäiviä ja muita mahdollisia työhelpotuksia.



Kuvio 23. Par-valoheitinten asennusta metallikehikkoon. Takavarasto ja vasemmalla liukuovi-
aukko verstaalle.

9.4 Kehittämisosaaaminen

Monet teatterialalla olevat haluavat kehittää itseään työntekijöinä. Oma aktiivisuus kysellä omalta työpaikaltaan koulutus ja kehitysmahdollisuuksia motivoi itseään jaksamaan aivan uudella tavalla. Itse hakeuduin tähän koulutukseen juuri tästä syystä. Oma motivaationi alkoi hiipumaan ja työstäni tuli liian rutiinia. Kaipasin uusia haasteita. Kehittämisen- ja opiskelutarjontaa tekniselle teatterialalle nykypäivänä löytyy riittävästi. Maahantuojiin laitekoulutuksesta teatterialan ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon sekä ammattikorkeakoulututkinnosta maisterin tutkintoon.



Kuvio 24. Näkymä ylhäältä vasemmasta sivurajoittimesta. Musikaali Katri Helenan kulisseja.

9.5 Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Palautteen antaminen kuuluu kaikille asemasta riippumatta. Hyvän alaistaidon omaavat henkilöt osaavat ja uskaltavat antaa rakentavaa palautetta toisilleen sekä myös esimiehilleen. Palautteen antamisessa on tärkeää pysyä asiassa.

Positiivisen palautteen antaminen onnistuneesta työstä antaa työntekijälle hyvän mielen ja motivaatiota työskentelyyn. On pieni vaiva sanoa jotain positiivista hyvin tehdystä työstä vaikka käytävällä ohimennen kohdatessaan. Tämä voi tuntua merkityksettömältä palautteen antajasta, mutta tämä pieni ele jää työntekijän mieleen pitkäksi aikaa. Omalla työpaikallani toivoisin esimiehiltäni ja kollegoiltani enemmän satsausta tähän seikkaan. Nämä pienet asiat helposti unohtuvat kiireessä.

Myös negatiivisen palautteen vastaanottaminen vaatii vastaanottajalta oikeaa suhtautumista asiaan. Negatiivista palautetta ei saa ottaa liian henkilökohtaisesti ja jäädä märehtimään asiaa pitkäksi aikaa vaan yrittää miettiä, miten voisi seuraavalla kerralla parantaa asiaa. Yleensä negatiiviselle palautteen antamiselle on jokin syy. Joskus se syy voi olla väärä tai väärään informaatioon perusteltua. On hyvä käydä asia seikkaperäisesti yhdessä läpi väärinkäsityksien välttämiseksi.



Kuvio 25. Taustakangas kiinni cycloramassa.

9.6 Käyttäytyminen työssä

Jokaisen oma työpaikkakäyttäytyminen määräytyy usein oman persoonallisuuden mukaan. Uusi työntekijä löytää nopeasti sosiaalisen lokeronsa omassa työryhmässään. Perusluonteenpiirteitä löytyy työpaikalta muutamia. Jotkut ovat ulospäin suuntauneempia kuin toiset. He ovat aktiivisia ja joskus liian päällekkäviä ja itsekeskeisiä. Toiset ovat enemmän sivusta seuraajia ja tykkäävät antaa tilaa toisille. Kolmantena tyyppinä löytyvät sovittelevat henkilöt, jotka osaavat tarvittaessa antaa tilaa muille ja olla enemmän aktiivisia niin tarvittaessa.

Joskus tilanteiden kärjistyessä kiireen ja stressin takia, yhteenottoja voi helposti syntyä. Hyvänä alustaitona pidän sovittelevaa ja lyhytvihaista asennetta näissä tilanteissa. Käyttäytyminen vapaa-ajalla ei saisi mitenkään heijastua toimimiseen työpaikalla, eikä toisinkaan päin. Jonkin asteiset alkoholiongelmat ovat valitettavasti aika yleisiä teatterimaailmassa. Iltapainotteinen työ mahdollistaa viikolla juomisen ilman pelkoa sekavista aamuherätyksistä ja turhista poissaoloista. Myös perheen perustaminen ja lasten saaminen voi vaikuttaa käyttäytymiseen. Huonosti valvotut yöt vaikuttavat selvästi omaan työnlaatuun ja jaksamiseen.

Uutena vapaa-ajan käyttäytymismallina monet firmat ohjastavat työntekijöitään sosiaalisen median kanssa toimiessa. Heitä kielletään puhumasta mitään negatiivista omasta työpaikastaan. Myös omien esimiesten arvostelu on kiellettyä, potkujen uhalla. Meille Helsingin Kaupunginteatterissa ei ole ainakaan vielä annettu minkäänlaista ohjeistusta toimia sosiaalisessa mediassa.

10 Pohdintaa

10.1 Pohdintaa näyttämötekniisten esimiesten haastatteluista

Tutkimuskohteena olevien teattereiden tekniikan johtamisen toimintatavat poikkeavat toisistaan. Kansallisteatterin uusi kevyempi organisaatiomalli on mahdollistanut panostaa enemmän prosessijohtamiseen. Johtamisen väliportaot on saatettu minimiin. Antti Aho kokeilee uutta lähestymistapaa hallinnoida tekniikkaa jakamalla tehtäviä tekniikan assistentille. Tekniikan assistentilla ei ole esimiesasemaa vaan hän toimii avustavana linkkinä teknisen ja taiteellisen henkilökunnan ja talon ulkopuolisen toiminnan kanssa.

Mielestäni kevyt organisaatiomalli antaa enemmän tilaa itse tekijöille tehdä työnsä kunolla. Luulen, että jokaisen projektissa mukana olevan työntekijän oma työpanos korostuu, koska kaikki päättäjät ovat lähempänä tekijöitä. Vastakkainasettelu johtajien ja työntekijöiden välillä on paljon pienempi, kun ei ole monia esimiesportaita pääjohtajan ja työntekijän välillä. Se edesauttaa sitä, että työn lopputuloksella on enemmän henkistä merkitystä kuin esimerkiksi teattereissa, jossa teknisellä henkilökunnalla yleinen ajatusmaailma saattaa olla, että tehdään vain mitä käsketään eikä mitään ylimääräistä. Suuressa linjaorganisaatiossa tämä on hyvin yleinen ajattelumalli. Se on helppoa heille, jotka haluavat tehdä vaan oman työnsä ja mennä sitten kotiin. Heitä ei kiinnosta positiivinen tai negatiivinen palaute, eivätkä he halua kehittyä työssään.

Teattereissa näyttämötekniikan työsuhteet ovat kauttaaltaan pitkiä ja vaihtuvuus on vähäistä. Monet työntekijät ovat olleet talossa mukana monia vuosikymmeniä. Helposti työntekijä voi leipääntyä omaan työhönsä. Yrity maailmassa on sanonta, että olisi hyvä vaihtaa työpaikkaa vähintään seitsemän vuoden välein, niin pysyy mielenkiinto yllä.

Mielestäni johtajien ja esimiesten tulisi keksiä keinoja leipääntymisen ehkäisyyn. Antti Ahon ja Keijo Viitalan kanssa keskustelin työtehtävien ja työpisteiden kierrättämisestä. Tämä voisi piristää ja luoda uusia näkökulmia työntekijöille teatterin tekemisestä. Ras-kaassa linjaorganisaatiossa tämä vaikuttaa olevan liian hankala toteuttaa.

Svenska Teaternin ja Keijo Viitalan kohdalla haastattelua tehdessäni elettiin suurten mullistusten aikaa. Teatteri toimi vielä silloin evakossa Aleksanterin teatterissa. Viitalan silloiset työkuvat olivat todella laajat. Hänen vastuullaan oli pyörittää sekä näyttämöä,

lavastamoa, sekä Svenska Teatterin näyttämömekaniikan remonttia. Tässä tapauksessa tiedän Viitalan käyttäneen delegoivaa johtamismallia. Hyvä idea Viitalalta on antaa vieraileville suunnittelijoille ohjekirja talon tärkeistä teknisistä ja toiminnallisista tiedoista. Tätä mallia ollaan ottamassa käyttöön myös Helsingin Kaupunginteatterissa.

Ooppera on kiistatta suomen suurin teatterilaitos, joten se tarvitsee raskaan koneiston sitä hoitamaan. Linjaorganisaatiomalli on viety huippuunsa. Tällaisessa laitoksessa yksi tekijä voi tuntea itsensä hyvin pieneksi. Johtamisen tasoja on monta, koska henkilökunnan määrä on suuri. Rinta-Valkamalla on näyttämön tekniikka kokonaisuudessaan johdettavanaan, mikä on iso vastuu yhdelle henkilölle. Hänen vahvaa osaamispuoltaan on näyttämömekaniikka aikaisemman työkokemuksen myötä. Valkama luottaa äänensä ja valossa apulaisosastopäälliköihin, joilla on oman alansa tieto vahvasti hallussa. On tärkeää osata hallita kokonaisuuksia ja ymmärtää niitä aloja, jotka eivät ole omaa osaamisaluetta.

Näyttämön johtajiksi tutkimissani teattereissa on päätynyt yleisesti henkilö näyttämötekniikan puolelta. Kaikki haastatteleman johtajat ovat yhtä lukuun ottamatta (Keijo Viitala, insinööri) aloittaneet työnsä tekemällä näyttämömiehen töitä ja edenneet siitä eteenpäin urallaan. Aikaisempi työkokemus käytännön työstä on antanut heille eväät tehdä oikeita ratkaisuja johtaja-asemassa.

Kaksikymmentä vuotta sitten ei järjestetty minkäänlaisia koulutusohjelmia tekniselle teatterityölle. Työ opittiin sitä tekemällä.

Tulevaisuus näyttää, miten koulutuslaltamme valmistuneet opiskelijat sijoittuvat työelämässä. Ihmiset ovat enemmän koulutettuja tällä alalla kuin ennen. Jorma Rinta-Valkama totesi tämän saman asian häntä haastatellessani. Työn laatu on koulutusohjelmien myötä parantunut huomattavasti. Myös Antti Aho peräänkuulutti esimieskoulutuksen tarpeellisuutta uusien työtehtävien hallintaan.

Onko teatteritekniikan johtamispaikoille tulossa pätevyysvaatimukset? Enää pelkällä kokemuksella ei tiettyihin johtotehtäviin voi päästä. Siksi juuri alamme aikuiskoulutuspuolelta pätevyyttä hakevat jo johtotehtävissä työskentelevät henkilöt turvaten näin paikkansa tulevaisuutta silmälläpitäen. Suuret ikäluokat ovat jäämässä pian eläkkeelle, ja alalle on tulossa paljon koulutettua työvoimaa. Uskon, että alalla töitä riittää tulevaisuudessakin.

Yhteisenä ongelmana tutkimuksissani osoittautui tuotantosuunnittelu ja kiire, joka siitä johtuu. Teoksien ensi-iltoja pakkautettiin liikaa samalle ajankohdalle tai esityksiä sijoitettiin liikaa näytäntökaudelle, mikä antaa vähemmän pelivaraa hallita tulevia projekteja ja sen myötä työvoiman tarvetta. Myös myöhäinen tieto tulevista tuotannoista koettiin ongelmalliseksi.

Näyttämöpäällikön ottaminen mukaan ohjelmiston suunniteluun parantaisi selvästi näitä ongelmia. Näyttämöpäällikkö osaisi ennakoida ja varoittaa mahdollisista ongelmakohtista jo ennen, kuin mitään on lyöty lukkoon. Varsinkin vierailutilanteissa pitäisi huomioida tulevan projektin suuruus ja sijoittaa esitykset niin, ettei oman repertuaarin pyörittäminen kärsisi vierailusta.

Omassa teatterissani tuotantosuunnittelijana aloitti hiljattain entinen näyttämöpäällikkö. Uskon, että tämä muutos tuo paremmin huomioon tekniset lähtökohdat ja resurssit tulevaisuuden tuotantoja suunniteltaessa.

Usein teattereiden johtoryhmät haluavat pitää tulevia projekteja koskevat asiat omana tietonaan ennen kun ne ovat varmistuneet, mutta tämä edesauttaa huhupuheiden määrää käytävillä, jotka teatterimaailmassa ovat hyvin yleisiä.

Tulevaisuudessa johtajilta tullaan vaatimaan eniten läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta. Kiireen kasvaminen, tuotantojen paisuminen ja työvoimaresursseissa säästäminen ovat suuria haasteita, joiden kanssa tuleva näyttämön johtaja joutuu elämään. Teatterin tekeminen on yhteistyötä monen eri tekijän välillä. Asioita voi joutua tekemään moneen kertaan ennen, kuin haluttu lopputulos saavutetaan. Kompromisseihin täytyy olla valmis. Se on teatterimaailmassa hyvin yleistä.

10.2 Yhteistyö- ja alaistaitojen merkityksen pohdintaa

Läsnäolo, suora palaute, yhdessä tekemisen meininki ja tunnelmien laaja kirjo. Tässä esimerkkejä, joita olen pannut merkille työskennellessäni Studio Pasilassa. Aikaisempi kokemukseni teknisestä teatterityöskentelystä on Helsingin kaupunginteatterin suurelta näyttämöltä, jossa olen toiminut valomiehenä vuodesta 2002. Olen vuosien varrella nähnyt ja kokenut monenlaisia produktioita.

Kahtiajakoa taiteellisen ja teknisen henkilökunnan välillä ei ollut. Näyttelijät ja ohjaajat tulivat erittäin tutuiksi yhteisien sosiaalitilojen myötä. Pienemmässä teatterissa tuntui olevansa osana työryhmää ja omalla työpanoksella oli tuntuvaa merkitystä.

Tämä kokemus avarsi omaa näkemystäni tehdä teatteria. Ei ole yhtä ja oikeaa tapaa tehdä sitä. Sen tekeminen muokkaantuu paikasta, tilasta ja työkuulttuurista riippuen. Yksilön huomioiminen, kannustaminen, yhdessä tekemisen tunteen korostaminen ja yhteisten vapaamuotoisten tilaisuuksien (mm. karonkat) järjestämien koko työryhmälle tiivistää ja luo hyvän pohjan tehdä yhteistyörikasta ja toimivaa teatteria.

Riippumatta teoksesta tai sen työryhmästä työtavat oman teknisen henkilökunnan välillä ovat pysyneet jokseenkin samana. Suuren näyttämön teosten pyörytykseen tarvitaan suuri määrä ihmisiä ja jokaiselle on määrätty oma tehtävänsä. Jokaisesta ryhmästä (ääni, valo ja näyttämötekniikka) on yksi henkilö, joka vastaa ohjaajalle oman ryhmänsä tekemisistä. Tämä helpottaa produktion toimivuutta, mutta taas toisaalta antaa muun ryhmän olla tavallaan ulkopuolisena ja tehdä vain oman työnsä.

Se, miten määrittelet itsesi, määrittelee hyvin pitkälle sen, minkälainen olet työelämässä. Sosiaalisen kanssakäymisen taito piirtyy meihin kaikkiin hyvin aikaisessa vaiheessa. Oma luonteenpiirre kehittyi osaksi perintönä vanhemmilta ja osaksi ympäristön vaikutuksesta

Mielestäni on tärkeää alaisten ja esimiesten ottaa työpaikalla huomioon työntekijöiden laaja luonteenpiirteiden kirjo. Yleensä ne ihmiset pärjäävät, jotka osaavat toimia aktiivisesti sosiaalisissa tilanteissa, mutta se ei tee heistä yhtään sen parempia, kuin he, jotka ovat pohdiskelevampia ja luonteeltaan syrjään vetäytyviä. Heidän voimavaransa usein löytyvät suorassa tekemisessä ja pulmatilanteiden ratkaisemisessa.

Hyvällä työpaikalla omasta työryhmästä löytyy sekoitus monenlaisia luonteenpiirteitä. Jokaisella on omat vahvuutensa, jotka tukevat toisten puutteita. Kokonaisuus ratkaisee. Se rohkaisee tiiviiseen yhteistyöhön, mikä parantaa ryhmän sisäistä kanssakäymistä ja johtaa mielekkääseen työn tekemiseen.

Tiivis yhteistyö ja avoin tiedottaminen maustettuna hyvillä alais- ja johtamistaidoilla luovat tukevan perustan toimivaan ja menestyvään teatteriin.

10.3 Teatterin tekemisen tulevaisuus

Tulevaisuuden teatterihaasteet painottuvat vahvasti yleisön palvelemiseen. Tälläkään hetkellä yleisöä ei riitä tarpeeksi kaikkiin teattereihin. Kilpailu katsojista on kovaa ja maksavia asiakkaita houkutellaan teattereihin viihteellisemmän materiaalin turvin. En pidä sitä minään ongelmana. Näytetään kansalle sitä mitä he haluavat. Teatteripuristit ovat katoavaa kansanryhmää. Tulevaisuudessa teatteriin halutaan tulla viihtymään eikä kuikuilemaan kelloa.

Uusi sukupolvi suurten ikäluokkien jälkeen täytyy saada innostumaan enemmän teatterista. Näkisin mahdollisuutena hyödyntää enemmän populaarikulttuuria ja tuomalla sen lähemmäksi teatteria. Modernit tähän ajankuvaan ajoittuvat tarinat tukena uudet teatteritekniset innovaatiot voisivat herättää mielenkiintoa enemmän nuoremmassa ikäluokissa.

Teatterikasvatus on tärkeää lapsille suunnatuiden näytelmien muodossa, koska se antaa heille hyvän pohjan ja kipinän tulla katsomaan teatteria varttuneempanakin. Nuorena koetut teatterielämykset muistetaan pitkälle aikuisikään.

Tulevaisuudessa teatteritekniinen ammattiryhmä on koulutetumpaa ja verkostoituneempaa. On hienoa, että Suomessakin tähän asiaan on puututtu järjestämällä koulutusta teknisistä näyttämökursseista ammattikorkeakoulututkintoihin.

Näyttämön johtotehtäviin suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle on tarjolla koulutetumpaa ja aihepiiriltään osaavampaa henkilöstöä. Lisääntyvän koulutuksen myötä, myös teatterit osaavat vaatia työntekijöiltään enemmän.

Lähteet

Fazio, Larry 2000. Stage Manager. The professional experience. Focal press.

Keskinen, Soili 2005. Alaistaito. Kunnallisalan kehittämissäätö, Polemia-sarja,

Lehtiniemi, Sanna 2008. Alaistaidot kehittämiskohteena. Pro gradu –tutkielma. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.

Mykkänen, Pekka 2012. Onnistuneen kokouksen seitsemän pykälää. Helsingin Sanomat 18.3.2012.

Nikulainen, Pekka 2008. Pro Gradu Täydellinen esimies-case lomaliitto. Lappeenranta teknillinen yliopisto kauppatieteellinen tiedekunta 2008.

Räsänen, R. 2007. Alaistaidot ovat osa työelämän vaatimuksia. Kehilö – Aamulehden ja Aamujakelun henkilökuntalehti 4/2007.

Toikkonen, Tuula 2011. Tuottajan rooli ammattiteatterissa. Opinnäytetyö. Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma.

Haastattelut ja luennot

Aho, Antti 2011. Tekninen johtaja. Suomen Kansallisteatteri. Haastattelu 15.9.2011.

Auvinen, Tuomas 2010. Creader Oy:n perustaja. Esimiestyö-luento Metropoliasa 10.11.2010

Holopainen, Matti A. 2011. Suomen teatterit Ry:n toimitusjohtaja. Esimiestyötuntiopetus Metropoliasa 28.8.2011

Jokinen, Jukka 2011. Hämeenlinnan Kaupunginteatterin hallintojohtaja. Esimiestyö-luento Metropoliasa 10.4.2011

Laurikainen, Antti 2012. Näyttämöpäällikkö. Helsingin Kaupunginteatteri. Haastattelu 7.2.2012.

Pajunen, Arto 2011. Tekninen tuottaja. Tampereen Työväenteatteri. Haastattelu 6.11.2011

Rinta-Valkama, Jorma 2011. Näyttämöpäällikkö. Suomen Kansallisooppera. Haastattelu 15.9.2011.

Viitala, Keijo 2011. Näyttämötekniikan päällikkö. Svenska Teatern. Haastattelu 21.9.20

Kysymyksiä näyttämöteknisille esimiehille

- Minkälainen on työkuvasi?
- Kuinka olet päätenyt nykyiseen asemaasi?
- Minkälaiset ovat päivärutiinisi ns. normaali työpäivä?
- Mitkä asiat ovat sinun vastuullasi?
- Minkälainen johtamismalli on teidän teatterissa?
- Kanssakäyminen alaisten kanssa?
- Miten toimit vierailutilanteissa?
- Mitä esimiestehtäviä sinulle kuuluu?
- Mitä asioita viet eteenpäin tuotantopalavereissa?
- Ketkä ovat lähimmät esimiehet ,alaiset ja osastot?
- Mitä sinun pitää tietää näyttämötekniikasta?
- Toimitko paljon yhteistyössä taiteellisen henkilökunnan kanssa?
- Mitä asioita haluaisit parantaa teatterissasi/työssäsi?
- Mitä asioita tehtäviisi kuuluu teatterivierailujen aikana?
- Kerro jotain esimerkkejä ongelmatilanteista, joita olet työssäsi kohdannut?

Studio Pasilan turvallisuussuunnitelma

1 Turvallisuussuunnitelman lainsäädännölliset perusteet	1
2 Turvallisuussuunnitelman yleistiedot	2
2.1 Tiedot laitoksesta	2
2.2 Henkilöstö ja asiakkaat	4
2.3 Lähiympäristö	5
2.4 Yhteydet kunnalliseen pelastustoimeen	5
2.5 Suunnitelman jakelu ja ylläpito	5
3 Turvallisuustoiminnan organisointi ja henkilöstö	6
3.1 Turvallisuushenkilöstö	6
3.2 Henkilöstön koulutus	6
4 Tapaturmien ehkäiseminen ja ensiapu	7
5 Rikosturvallisuus	8
6 Uloskäytävät ja pelastustiet	8
7 Tupakointi ja avotulen teko	9
8 Sähköturvallisuus	9
9 Jätehuolto	10
10 Arkistointi ja asiakirjat	10
11 Väestönsuojat	10

1 Turvallisuussuunnitelman lainsäädännölliset perusteet

Suunnitteluvuorokaus on säädetty pelastustoimilain 9 §:n 3 momentissa. Asetuksessa säädettyjen rakennuksen omistajan ja haltijan, teollisuus-, ja liiketoiminnan harjoittajan, viraston, laitoksen ja muun yhteisön on laadittava suunnitelma 8 §:ssä tarkoitetuista toimenpiteistä eli omatoimisesta varautumisesta. Turvallisuussuunnitelman sisällöstä on määritelty pelastustoimiasetuksen 10 §:ssä. Sen mukaan pelastus-toimilain 9 §:n 3 momentissa tarkoitettua suunnitelmaa on selvitettävä:

- vaaratilanteet ja niiden vaikutukset;
- toimenpiteet vaaratilanteiden ehkäisemiseksi ja suojautumismahdollisuudet;
- suojelehenkilöstö, sen varaaminen ja kouluttaminen sekä muun henkilöstön perehdyttäminen suunnitelmaan;
- tarvittava suojelumateriaali; sekä
- suunnitelma toiminnasta erilaisissa onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteissa.

Turvallisuussuunnitelman sisältö on suunnitelma omatoimisesta varautumisesta vaaratilanteisiin ja pelastustoimintaan. Suunnitelma laaditaan jokapäiväisiä onnettomuus- ja vaaratilanteita sekä häiriötilanteita ja poikkeusoloja varten.

2 Turvallisuussuunnitelman yleistiedot

2.1 Tiedot laitoksesta

Osoite:

Helsingin Kaupunginteatteri
Studio Pasila
Ratamestarinkatu 5
00520 Helsinki

Studio Pasila on yksi Helsingin Kaupunginteatterin näyttämö. Näissä tiloissa valmistetaan teatteriesityksiä ja niitä esitetään yleisölle. Tilat sisältävät katsomon, näyttämön ja teknisiä tiloja esim. pukujen ja lavastuksen valmistamiseen ja huoltoon sekä säilytykseen.

Rakennuksessa on 8 kerrosta ja 4 kellarikerrosta. Teatteri toimii 4 kerroksessa.

Kerros K1 (katutaso)

Yleisötilan yläaula:

Yleisön sisääntulo, vaatesäilytys, yleisö wc, siivouskomero ja lipunmyynti.

Näyttämö:

näyttämötilan valosillasto.

Pääovi

D-rappu

Kerros K2

Yleisötilan ala-aula:

Kahvio, sisääntulot katsomon ylärivin kautta, Inva wc, valo- ja äänityöhuone.

D-rappu

Katsomo:

Valo- ja ääniohjaamo katsomon ylimmäisellä rivillä. 11 katsomon riviä, 28 istu-
mapaikkaa/rivi laskeutuen tasolle K3.

Vasen yleisön sisäänkäynti

Oikea yleisön sisäänkäynti

Näyttämön takatila:

pukuhuoltohuone, maskeeraus- ja kampaushuone, 1 toimistohuone, 5 pukuhuo-
netta, tekniikan sosiaalitila (sisältäen wc:n ja suihkun), kaksi erillistä wc tilaa jois-
sa kummassakin suihku. Yksi erillinen suihkutila. Lavastevarasto Yhtenäistä tilaa
Kerroksen K3 kanssa.

Näyttämötilasta pukuhuonekäytävään

C-rappu

Kerros K3 (katutaso Kasöörinkadun puolella)

Näyttämö

Näyttämön vasen takaovi

Katsomo:

Katsomo laskeutuu kerroksesta K2 (ylimmäinen rivi) kerrokseen K3.

Rivin 5 vasen opastus C-rappuun ja henkilökunnan ovelle

Näyttämön takatila:

Henkilökunnan sisäänkäynti. Lavastevarasto yhtenäistä tilaa kerroksen K2 kanssa. Siivouskomero, Tarpeisto varasto, toimistotarvikehuone, toimistohuone, tupakkahuone, henkilökunnan keittiö, ompelimo ja valo- ja äänitarvikkeiden varasto.

Henkilökunnan ovi

Kerros K4

Näyttämön alatila ja pukuvvarasto.

10.4 2.2 Henkilöstö ja asiakkaat

Henkilöstömäärät eri vuorokauden aikoina:

Päiväaikaan klo 07-18:

Omaa henkilöstöä teatterin tiloissa toimii vakituisesti 8 henkilöä, nämä ovat teknistä henkilökuntaa. Kun esityksiä harjoitellaan henkilömäärä lisääntyy kulloisenkin esitykseen tarvittavan näyttelijämäärän verran. Yleensä näyttelijöitä on 1-10 henkeä. Ei ole pois suljettu, että määrä on vielä suurempi. Mikäli valmistetaan musiikkipitoista esitystä, on lisättävä muusikkojen lukumäärä, joka voi olla 1-6 muusikkoa. Myös harjoitustilanteessa on paikalla ohjaaja sekä tarvittaessa koreografi. Näin ollen henkilömäärä maksimissaan voi olla jopa n. 25 työntekijää.

Ilta-aikaan 18-22:

Näyttämön takatiloissa henkilökunta kuten päiväaikaan.

Aulatiloissa toimii tunnin ennen esityksen alkua lipunmyyjä, kahviohenkilökuntaa 1-2, sekä 1-2 vahtimestaria. Vahtimestarit ovat paikalla koko esityksen ajan ja poistuvat vasta kun yleisö on poistunut. Mikäli asiakkaissa on liikuntarajotteisia, hoitavat heidän avustamisen vahtimestarit.

Yöaikaan 22-07

Toimintaa tiloissa on vain yleisöaulassa. N. pari kertaa viikossa esityksiä on aulateatterissa yleisöaulassa. Max asiakaspaikkoja on 150 kappaletta.

Esitystilanteet

Teatteriesityksiä esitetään sekä näyttämöllä, että teatterin aulatilassa. Näyttämön katsomoon mahtuu katsojia enimmillään 322 kpl, aulaan 150 kpl. Esitykset ovat pääosiltaan näyttämöllä arkisin klo 19.00 ja lauantaisin klo 14.00 ja 19.00. Aulan esitykset klo 19.00 sekä klo 22.00

10.5 2.3 Lähiympäristö

Samassa rakennuksessa on pääosin toimistotiloja. Toimintaa näissä tiloissa on virka-aikana.

Myös lähialueen rakennukset koostuvat toimistorakennuksista. Lähialueen toimintojen vaarallisuus on pieni Studio Pasilan toiminnalle.

10.6 2.4 Yhteydet kunnalliseen pelastustoimeen

Esitystoiminnassa ½ tuntia ennen esityksen alkua palovartija ottaa yhteyden puhelimitse pelastuslaitokseen ja ilmoittaa, että vartiointi on paikalla kyseisessä esityksessä.

Hätäilmoitus 112

Kun kyseessä on tulipalo, sairauskohtaus, liikenne- tai muu onnettomuus, soita yleiseen hätänumeroon 112. Hätänumeroon soittaessa ei tarvita suuntanumeroa, ei edes matkapuhelimesta soittaessa. Hätäpuhelun voi soittaa maksutta kaikista puhelimista. Hätänumeroon soitettu puhelu ohjautuu aina lähimpään hätäkeskukseen.

Soita hätäpuhelu näin:

- kerro, mitä on tapahtunut ja missä
- ilmoita onnettomuuspaikan tarkka **osoite** ja sijainti
- vastaa sinulle esitettäviin kysymyksiin **rauhallisesti**, sillä apua lähetetään paikalle jo puhelun aikana
- **kuuntele** annetut toimintaohjeet tarkoin
- **älä katkaise puhelua** ennen kuin saat luvan

älä tämänkään jälkeen varaa puhelinta muihin puheluihin, sillä sinulle saatetaan soittaa vastapuhelu lisätietojen saamiseksi

Hätäkeskus arvioi puhelusi perusteella tilanteen ja lähettää paikalle pelastusyksikön, palokunnan, poliisin, sairaankuljettajat tai muun tarvittavan avun. Jos tilanne onnettomuuspaikalla muuttuu ennen avun tuloa, ilmoita siitä hätäkeskukseen.

10.7 2.5 Suunnitelman jakelu ja ylläpito

Suunnitelma on jaettu seuraavasti:

Tekninenjohtaja Keijo Koli

Hallintojohtaja Helena Ahonen

Näyttämöpäällikkö Jari Fluuri

Henkilöstölle virallisella ilmoitustaululla

Suunnitelma päivitetään ja tarkistetaan heti kun siihen on aihetta, kuitenkin joka vuoden joulukuun aikana.

Suunnitelma on toimitettu myös Helsingin kaupungin pelastusviranomaisille kunnan antamien ohjeiden mukaisesti.

3 Turvallisuustoiminnan organisointi ja henkilöstö

Pääperiaatteena on, että häiriötilanteiden tehtävät hoidetaan ensisijaisesti olemassa olevilla organisaatioilla niitä tarpeen mukaisesti vahvistamalla. Uusia organisaatioita perustetaan ainoastaan välttämättömissä tapauksissa, esim. poikkeusoloissa silloin, jos jotain tehtävää ei ole osoitettu millekään normaaliajan organisaatiolle. Turvallisuustoiminnanorganisoinnin ja henkilöstön varaamisen on perustuttava riskienkartoitukseen ja arviointiin.

3.1 Turvallisuushenkilöstö

Turvallisuusjohtaja on teatterin tekninen johtaja Keijo Koli.

Turvallisuuspäällikkö Studio Pasilan tilassa on näyttämöpäällikkö Jari Fluuri, joka vastaa seuraavista asioista:

- tilan avainturvallisuus
- sammutuskaluston käyttökelpoisuus (sammuttimien säännölliset tarkastukset yms.)
- tilojen asianmukaiset varoitus- ja huomiokylyttien kunto
- automaattisten palo-ovien kunto

Palovartijat Jari Fluuri ja Matti Heikkilä

- poistumisteiden vapaa kulku
- ilmoitukset esityksissä pelastustoimeen palovartioinnista

3.2 Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutuksessa tulee ottaa huomioon teatterilaitoksen tarpeet. Tiloissa on esitysten aikana suuri määrä asiakkaita, jolloin on todennäköistä, että esitystilanteissa voi tapahtua sairauskohtauksia. Tämän takia tulee asiakkaita lähellä olevien henkilökuntaryhmien (vahtimestarit) olla koulutettu näiden tapauksien varalta. Myös näyttämön takaisissa työtehtävissä on hyvin monenlaisia vaaratilanteita, joten myös teknisessä henkilökunnassa tulee olla ensiaputaitoisia työntekijöitä.

Tulipalotilanteet ovat vaarallisia kun tilassa on runsaasti henkilöitä.

Henkilöstöä on koulutettu seuraavanlaisesti 31.01.2003

Palovartija- ja tulityökurssi

Matti Heikkilä ja Jari Fluuri.

Sähköturvallisuuskurssi:

Teppo Saarinen ja Juha Pullinen.

Ensiapu 1 kurssi

Outi Juopperi, Teppo Saarinen, Juha Pullinen, Matti Heikkilä ja Jari Fluuri

Ensiapu 2 kurssi

Matti Heikkilä ja Jari Fluuri

Vuosittain ennen vuoden loppua tarkistetaan tilanne koulutuksen osalta. Tarvittaessa järjestetään mahdollisuus osallista osaamisen ylläpitoon tai täydentävään koulutukseen.

4 Tapaturmien ehkäiseminen ja ensiapu

Tapaturmien ehkäisemiseksi tulee koko henkilöstön kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

- Tilat pitää olla hyvässä järjestyksessä.
- Työvälineet ja tarvikkeet on pidettävä niille varatuilla paikoilla.
- Lavasteet ja muut näyttämölaitteet, sekä tarvikkeet tulee säilyttää turvallisella tavalla, jotta niiden kaatumisvaaraa ei ole eikä niihin voi kompastua.
- Säilytystilassa on usein myös hämärää, joten myös törmäämisvaara on poissuljettava.
- Laitteet ja työvälineet tulee pitää hyvässä kunnossa, jotta niistä ei ole vaaraa työntekijälle.
- Valaistuksen tulee olla jokaisessa työpisteessä asianmukainen ja riittävä. Esitystoiminnassa on paljon hämärää näyttämön takatiloissa. Näihin tulee järjestää hämärävalaistus, jotta täysin pimeitä paikkoja ei pääse syntymään. Joissain tapauksissa tulee näyttämölle laittaa ns. fosforoituja teippejä auttamaan henkilökuntaa kulkemaan pimeässä.

Ensiapu:

Ensiapuvälineet:

Ensiapuvälineet sijaitsevat kerroksessa K3 henkilökunnan keittiön vieressä käytävällä. Seinällä on lääkekaappi, jossa sijaitsee pientarvikkeet ja kaapin alla on kaksi kappaletta ensiapulaukkuja tarvikkeineen. Paarit ovat aulatiloiissa siivouskomerossa, mikäli yleisötiloissa/katsomossa/henkilökuntatiloissa tapahtuu sairauskohtaus. Keittiön pakastimessa on 2 kpl kylmäpusseja ja kertakäyttöisiä kaikilla näyttämöltä takatiloihin johtavilla ovilla.

Mikäli on tapahtunut vaaratilanne, tulee siitä kertoa turvallisuuspäällikölle ja sopia parannustoimenpiteistä.

Menettelyohjeet tapaturman tai sairauskohtauksen varalta on ilmoitustaululla henkilökunnan tiloissa kerros K3 lähellä henkilökunnan keittiötä lääkekaapin vieressä.

5 Rikosturvallisuus

Teatteri on suojattu murtohälyttimillä, jotka kytketään yöaikaan toimintaan. Mikäli viimeinen työntekijä on unohtanut kytkeä murtosuojauksen päälle, menee siitä ilmoitus klo 23.00 vartiointiliikkeeseen (Turvatiimi), joka saapuu tarkistamaan tilat ja kytkee suojauksen toimintaan.

Lipunmyynnissä on ns. paniikinappi, jota lipunmyyjä voi uhkatilanteessa painaa, jolloin ilmoitus menee välittömästi poliisille ja vartiointiliikkeeseen RYÖSTÖ ilmoituksena.

6 Uloskäytävät ja pelastustiet

Pelastus reitit teatteri tilasta ovat seuraavat:

Katsomo

Katsomon oikea puoli ohjataan ulos samaa reittiä kuin mitä katsomoon saavutaan, eli oikean puoleisesta ovesta aulatiloihin ja ulos pääovista.

Katsomon vasemman puolen rivit 6-12 ohjataan ulos vasemmasta katsomon ovesta aulatalaan ja sieltä D-rapun kautta ulos.

Katsomon vasemman puolen rivit 1-5 ohjataan näyttämötason vasemman seinustan kautta poistumisteitä pitkin D ja C-rappuun.

Henkilökunnan tilat

Suorin reitti henkilökunnan tiloista ulos on talon C-rapun kautta henkilökunnan ovesta kerroksesta k3.

Pelastustiet tulee olla vapaasti kuljettavissa eikä niissä saa varastoida mitään.

7 Tupakointi ja avotulen teko

Tupakointi on sallittu ainoastaan henkilökunnan tilassa sijaitsevassa tupakkahuoneessa.

Avotulen teko on teatterin tiloissa kielletty. Esityksissä tarvittaessa olevien kynttilöiden ja muiden tulen ja lämmön kanssa olevien tehosteiden käyttö tarkistetaan kulloisenkin esityksen la-
vastuksen turvallisuustarkastuksessa teknisenjohtajan Keijo Kolin kanssa. Tällöinkin on noudatettava erityistä varovaisuutta, ja varattava valmius vahinkojen tapahtumiseen.

Esitystoiminnassa palovartija vastaa tulen käytöstä.

8 Sähköturvallisuus

Kaikki teatterin sähkölaitteet tulee olla moitteettomassa kunnossa. Myös laitteiden säännöllinen huolto varmistaa laitteiden turvallisuuden. Mahdolliset vialliset pistorasiat, jatkojohdot yms. tulee välittömästi korjata asianmukaiseen kuntoon.

Turvavalaistus

Teatteritilassa on sähkökatkoksen varalta turvavalaistus, joka katkoksen tapahtuessa kytkeytyy automaattisesti käyttöön. Turvavalaistus saa virran akuista. Tämän toiminta tulee varmistaa vähintään kerran näytäntökaudessa, jonka tekee turvallisuuspäällikkö. Valaistuksen voi myös kytkeä toimintaan manuaalisesti. Kytkentä rasiat ovat katsomon ylimmän rivin vasemman puoleisessa seinässä ja vasemmassa näyttämön nurkassa. Kytkin on suojattu ylöspäin aukeavalla läpällä ja se on varustettu vihreällä valolla.

9 Jätehuolto

Jätteiden lajittelu:

- Yleisjäte
- Biojäte
- paperinkeräys
- pakkausmateriaalit

Ongelmajätteet

- Paristot kerätään valo- ja äänityöhuoneen ”käytetyt paristot” laatikkoon ja toimitetaan kerran vuodessa ongelmajätelaitokseen
- neonputket ja muut mahdolliset ongelmajätteet kuljetetaan tarvittaessa n. 2 kertaa vuodessa.

10 Arkistointi ja asiakirjat

Kaikki arkistoitava materiaali toimitetaan Helsingin Kaupunginteatterin arkistoon, joka sijaitsee teatterin päärakennuksessa Ensi Linja 2, 00530 Helsinki.

11 Väestönsuojat

Lähimmät väestönsuojat sijaitsevat osoitteissa:

Asemapäällikönkatu 11 ja Kumpulantie 2

