

**NÄYTTELIJÄN AMMATILLINEN TOIMIJUUS SUOMALAISSA
TEATTERIORGANISAATIOISSA**

Elina Eloranta

Maisterintutkielma

Taidekasvatus

Jyväskylän yliopisto

Kevätlukukausi 2021

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitos
Tekijä Elina Eloranta	
Työn nimi Näyttelijän ammatillinen toimijuus suomalaisissa teatteriorganisaatioissa	
Oppiaine Taidekasvatus	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Kevät 2021	Sivumäärä 75 sivua, 8 liitesivua
Tiivistelmä <p>Tutkielma käsittelee näyttelijöiden ammatillista toimijuutta suomalaisissa teatteriorganisaatioissa. Tutkielmaa motivoivana tekijänä on ollut teatterin rakenteissa, työyhteisöissä ja työntekijöiden toimijuudessa käynnissä oleva murrostila. Tutkimustehtävä on selvittää ja ymmärtää näyttelijöiden ammatillisen toimijuuden kokemuksia. Tutkimuskysymykset ovat: Millaisena näyttelijät kokevat ammatillisen toimijuutensa ja millaisia kokemuksia näyttelijöillä on heidän ammatilliseen toimijuuteensa vaikuttavista johtajuuden tavoista?</p> <p>Aineistona on viiden suomalaisen valtioneuvoston piiriin kuuluvan ammattiteatterin näyttelijäyhdistyksen jäsenten vastaukset verkkokyselyyn sekä kyseisistä ammattiteattereista valikoituneiden seitsemän ammattinäyttelijän teemahaastattelut. Aineiston analyysissä ja tulosten tulkinnassa on hyödynnetty ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien kolmiulotteista rakennetta. Tutkimusaineisto on teemoiteltu omaan toimintaan ja roolityöhön vaikuttamiseen, työryhmässä toimimiseen, organisaatioissa toimimiseen ja ammatillista toimijuutta tukeviin tekijöihin.</p> <p>Tuloksista voidaan päätellä, että näyttelijät kokevat sekä omaan työhön, työryhmän toimintaan, että organisaatiossa toimimiseen vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen ja ammatillisen identiteetin neuvottelun mahdollisuudet rajallisiksi omassa työssään. Näyttelijäntyön perustavaa laatua oleva luonne nähtiin osittain syynä kaikkeen edellä mainittuun. Näyttelijöiden vastausten perusteella vaikuttamisen kokemukset roolivalintoihin ovat vähäiset, samoin kuin ammatillisen kasvun mahdollisuudet. Työryhmän kehittämiseen tähtäävää toimintaa haluttiin lisätä, ja teatterin arvokeskusteluihin toivottiin päästävän osallisiksi. Teatteri organisaationa koettiin epäpareiluna työyhteisönä. Johtajuuden osalta toivottiin apua uusilta osallistavilta tavoilta, mutta toisaalta kaivattiin vahvaa johtajuutta. Kuuleminen puolin ja toisin koettiin haasteelliseksi. Kaikissa kysymyksissä hajontaa oli paljon, mutta työn innostavuus, työssä viihtyminen ja sen tärkeys nähtiin hyvin merkityksellisinä. Ammattiteattereiden tulevaisuudessa on näyttelijöiden kokemuksen mukaan nähtävissä muutoksia, jotka vaikuttavat teattereiden toimintaan rakenteellisesti, työyhteisöllisesti sekä näyttelijöiden omaa ammatillista toimijuutta kehittävästi.</p>	
Asiasanat – ammatillinen toimijuus, esittävä taide, näyttelijäntaide, näyttelijäntyö, teatteri	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Tutkimusasetelma	3
2.1	Aiemmat tutkimukset	3
2.2	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	4
2.3	Aineisto	5
3	Näyttelijän työnkuva ja toimijuus teatteriohjelmissa	8
3.1	Näyttelijä osana teatterin tuotantorakennetta	10
3.2	Työehtosopimus - oikeudet ja velvollisuudet	12
3.3	Ryhmäyöntekijän työnkuva - vastuu ja vapaus	14
3.3.1	Toiminnalliset työtehtävät	15
3.3.2	Taiteelliset työtehtävät	16
3.3.3	Näyttelijä moniosaajana	18
3.4	Näyttelijän ammatillisen toimijuuden tukeminen	20
3.4.1	Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet	20
3.4.2	Teatterinjohtaminen	22
3.4.3	Näyttelijän ja lähiesihenkilön vuorovaikutussuhde	24
4	Näyttelijöiden kokemuksia ammatillisesta toimijuudesta	26
4.1	Oma toiminta ja roolityöhön vaikuttaminen	26
4.1.1	Ammatillinen identiteetti	26
4.1.2	Roolivalinnat ja taiteilijuus	27
4.1.3	Työajat ja työssä jaksaminen	29
4.1.4	Ammatillinen kasvu	32
4.2	Työryhmässä toimiminen	34
4.2.1	Yhteisöllisyys ja ensembletoiminta	35
4.2.2	Eettiset periaatteet ja motivaatio	39
4.2.3	Taidekeskustelu ja esitysten taiteellinen suunnittelu	42
4.2.4	Työkäytäntöjen kehittäminen	43
4.3	Organisatiossa toimiminen	46
4.3.1	Osallistuminen päätöksentekoon	46
4.3.2	Ohjelmistosuunnitteluun osallistuminen ja ohjaaminen	48
4.3.3	Esiintyisyys ja yleisötyö	50
4.3.4	Luottamushenkilönä toimiminen	51
4.4	Toimijuuden tukijat	52
4.4.1	Hallitus	52
4.4.2	Lähiesihenkilö	53
4.4.3	Kuuleminen ja palaute	56
4.4.4	Arvojohtajuuden mahdollisuudet	58
5	Johtopäätökset	61
5.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin ja -tehtävään	61
5.2	Arviointi	66
5.3	Jatkotutkimusehdotukset	69
6	Pohdinta	71
	Lähteet	76
	Liite 1	84
	Liite 2	91

1 JOHDANTO

Teatterin katsojalle kaiken toiminnan lavalla tulee näyttää helpolta. Esityksiä ei peruta näyttelijän pikkuvaivojen takia. Minäkin olen esitysten välissä käynyt ottamassa lihaspiikin päästäkseni illaksi lavalle. Olen ammatiltani näyttelijä, ja olen seurannut esittävien taiteiden alaa sekä teatteria rampin molemmin puolin tekijänä, kokijana ja taidekasvattajana yli kolmen vuosikymmenen ajan. Ymmärrän teatterin paradoksin todentuvan siinä, että näyttelijä tekee töitä näyttääkseen siltä, ettei tee töitä. Roolityö on syklinen psykofyysinen prosessissa etenevä ponnistus, jonka työmäärän kokonaisuudesta katsoja-vastaanottaja ei näe kuin hetkessä väreilevän häivähdyksen. Yleensä taiteen tekijän intentio on tehdä mahdollisimman hyvä suoritus jokaisen katsojan edessä. Kuinka se on mahdollista, jos työura kestää vaikkapa neljäkymmentä vuotta, ja vuodessa ensi-iltoja on esimerkiksi viisi? Näyttelijä toteuttaa toisten toiveita, mutta mihin hänellä ammattinsa puolesta on oikeus itse vaikuttaa? Miten näyttelijä voi laajentaa toimenkuvaansa, ja miten ammatissa voidaan yletä? Jokaisen näyttelijän tulisi, aivan niin kuin jokaisessa muussakin ammatissa olevan työntekijän, pystyä yhdessä työryhmänsä kanssa kehittämään yhteisiä työkäytäntöjä ja menetelmiä, sekä pystyä jatkuvaan ammatilliseen kasvuun tähtäävään toimintaan, jossa oman ammatillisen identiteetin laajentamiselle ja jopa toimenkuvan muuttamiselle annetaan mahdollisuudet.

Työnimenä maisterintutkielmallani oli *Sinun roolisi ei ole sinun*. Pro gradu -tutkielmakirjallisuutta selaillessani silmäni etsiytyi *Gradu takuu* -nimiseen teokseen, jonka eräänä otsikkona oli *Sinun gradusi ei ole sinun* (Svinhufvud 2019, 59). Vielä enemmän kuin pro gradu -tutkielman tekijänoikeudellinen dilemma, mielessäni kehkeytyi näyttelijän ammatin syvälliseen olemukseen liittyvä kysymys roolityön omistamisesta, omaan työhön vaikuttamisesta ja kokonaistaideteokseen osallistumisesta. Olen ollut näyttelijänä tilanteessa, jossa ohjaaja, minä ja kanssänäyttelijäni suunnittelimme yhdessä rajua pahoinpitelykohtausta ja jossa roolihenkilöni kieri maassa potkittavana. Tahdoimme tehdä mahdollisimman näyttävää jälkeä. Eräänä aamuna en päässytäkään sängystä ylös ilman apua. Ensinnäkin minua hävetti, koska en pystynyt toteuttamaan ohjaajan ja meidän kaikkien toivomaa lopputulosta. Toiseksi olin vihainen ruumiilleni, että se petti minut. Olin myös ärtynyt, sillä tahdoin tehdä taiteen puolesta kaiken voitavani. Samaan aikaan tajusin, että en tulisi kestäämään fyysisesti enkä henkisesti joka iltaista heittelyä. Kerroin harjoituksissa toivovani muutosta, ja

kertomuksella onkin onnellinen loppu, sillä ehdotus otettiin asiallisesti vastaan, ja tilanne parani huomattavasti. Ammatin psyko-fyysis-sosiaalinen luonne alkoi paljastua. Mietin nyt vuosia tapahtuman jälkeen, että tämä tutkimus voisi myös olla nimeltään Sinun ruumiisi ei ole sinun, sillä näyttelijän ruumis on esittävän taiteen ruumis.

Alustava käsitykseni on, että suomalaisten näyttelijöiden vaikutusmahdollisuudet asemaansa teatterissa, taiteelliseen vapauteensa ja työn sisältöihin, sekä työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisen identiteetin muokkaamiseen ovat heikot. Oletan tämä johtuvan siitä, että teatteria sekä organisaationa että taiteellisissa produktioissa johdetaan edelleen 2000-luvulla autoritäärisesti ja hierarkkisesti, ja myös siitä, että näyttelijä on taiteilijana lähtökohtaisesti alisteisessa asemassa työssään. Näyttelijän ajatellaan sekä katsojapositiosta että esihenkilönäkökulmasta toisaalta olevan itsenäinen taiteilija, toisaalta mallinukke, jota voidaan ulkopuolelta liikutella. Käsityksiä sekoittaa myös ammatillisissa keskusteluissa jako näyttelijäntyön ja näyttelijäntaiteen diskursseihin.

Näyttelijän kokemusmaailma on puheteatteriorganisaation ammattiryhmien yhteisössä aivan omanlaisensa, sekoitus ilmaisun vapautta ja ilmaisun tiukkoja rajoja. Soveltavan teatterin menetelmiä ja esityskokonaisuuksia on viimeisten vuosikymmenien aikana lisätty ohjelmistosuunnitteluun, mutta näyttelijän asema vapaana taiteilijana on edelleen epämääräinen. Vaikka yksittäiset ohjaajat ja teatterinjohtajat ovat tuoneet hankkeita ja interventioita teatterityöhön, nämä käytäntöehdotukset ovat tulleet vakituisen taiteellisen henkilöstön ulkopuolelta ja jääneet usein kokeiluasteelle, eivätkä ole vaikuttaneet jatkossa näyttelijäntyön monipuolistumiseen, ohjelmistovalintoihin, laatutavoitteisiin, valta- ja vaikutusmekanismeihin tai organisaatioiden rakenteisiin.

Osallistuin vuonna 2020 Taideyliopiston järjestämään esittävien taiteiden organisaatioiden johtamisen koulutukseen. Tämän koulutuksen aikana minussa vahvistui ymmärrys, miten monesta suunnasta paine esittävän taiteen- ja teatterialan uudistumiseen Suomessa on nousemassa. Mahdollinen muutos, jota lähes koko 2000-luvun alun ajan on ennustettu, ja josta muun muassa S.-M. Jansson (2015) puhuu väitöskirjassaan, koskee teatteriorganisaatioita yhteiskunnallisessa rakenteellisessa mielessä, teatteriyhteisöjä työntekemisen kulttuurin osalta ja niin ikään yksittäisten työntekijöiden, ehkä eniten keskisuurten yksiköiden taiteellista työtä tekevien, toimenkuvaan liittyviä tekijöitä.

2 TUTKIMUSASETELMA

2.1 Aiemmat tutkimukset

M. Rantanen on tutkinut näyttelijöiden työstressiä ja työuupumusta vuonna 2006. Hän muistuttaa omassa tutkimuksessaan näyttelijöiden kokemuksista ilmenevistä työn epäkohdista, ja sitä kautta työyhteisöjen toiminnan ja työilmapiirin kehittämisen, sekä parantamisen tarpeesta. Myös epäselvä vastuun jakaminen ja jakautuminen on osoitus toimivamman työyhteisön rakentumisen ja organisaatioiden muuttumisen välttämättömyydestä. Merkittävimmiksi tekijöiksi aineistossaan hän nimeää näyttelijöiden sosiaalisen tuen ja kuulluksi tulemisen puutteet. (Rantanen 2006, 292; 295–299; 326.) Ennako-oletus siis Rantasen tutkimuksen perusteella on, että näyttelijät eivät tule riittävästi kuulluiksi omissa työyhteisöissään.

Näyttelijän työnkuva on vuosien saatossa laajentunut, ja häneltä edellytetään osallistumista erilaisiin toimintakonteksteihin (Rantanen 2002, 159–160). Esittävän taiteen toimintakulttuurista käytävässä julkisessa keskustelussa on nostettu esiin eettisyys, vuorovaikutus ja kohtaamisen yhteistoiminnalliseen laatuun liittyvät tekijät. Tätä tehtävää tukemaan on opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen mukaan tarkoitus perustaa Kulttuurialan eettinen toimielin (Liedes 2020). Keskustelua näyttelijöiden muuttuvasta työ- ja toimintakulttuurista on viime vuosikymmeninä pyritty lisäämään, mutta jostakin syystä toimintakulttuurin rakenteisiin ja taiteellisen työn tapoihin on ollut vaikea löytää kehittämisehdotuksia.

M. Häti-Korkeilan (2010) löydökset teatterinjohtamisen dramaturgian muuttamiseksi koskevat koko teatterialan rakennemuutosta. Jansson (2015) on kehitellyt väitöskirjassaan erilaisia organisaation rakenneversioita sekä tuotantotapaversioita ja havainnut selkeitä teatteriorganisaation monimuotoistumisesta johtuvia ristiriitoja. J. Lenni-Taattola (2020) on selvittänyt esittävän taiteen rakenteiden muutoksia tuotantomallien, digitaalisuuden, kaupunkikehityksen ja yhteiskunnallisten muutosten kautta. Hän mieltää tulevaisuuden keskeiseksi näkökulmaksi hybridisyyden, jossa teatterin ammattiryhmien, myös näyttelijöiden, toimenkuvat tulevat muuttumaan. (Lenni-Taattola 2020, 54–55.)

P. Houni & P. Paavolainen (2002, 6–8.) esittävät, että teatterin rakenteiden lisäksi tulisi analysoida rakenteissa toimivien taiteellista työtä tekevien ihmisten kokemusten suhdetta taiteen ytimeen, omaan identiteettiin ja tapoihin kohdata toinen ihminen. Houni & H. Ansio (2013; 2014) ovat selvittäneet tutkimuksissaan taiteilijan ammatteja ja työpolkujen rakentumista Suomessa. Työterveyslaitoksen tutkimus *Taiteilijan työ – taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa* ja sen pohjalta tehty artikkeli käsittelevät ammatissa selviytymiseen ja työn hallinnointiin liittyviä taiteilijan taitojen kokemuksia jaoteltuina itseen, vuorovaikutukseen ja toimintaympäristöön liittyviin taitoihin. He toteavat yleensä taiteen ja teatterin parissa työskentelevien taiteilijoiden työn olevan muutoksessa. Yllättävin, ja samalla huolestuttavin, piirre tutkimuksessa oli näyttelijöiden selkeästi kateissa oleva kokemus työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä. Mistä tällainen oman työn merkityksen katoaminen johtuu? Esittävien taiteilijoiden muuttuvaa taidetyötä ja hyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia osana organisaatioiden rakenneuudistusta tulisi lisätä.

Työelämä tutkimuksen käyttöön ottama ammatillisen toimijuuden käsite (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013; Hökkä, Paloniemi, Vähäsantanen, Manninen & Eteläpelto 2014; Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2017) kattaa hyvin kaikkien ammattien työnkuvaan kuuluvia työhön vaikuttamiseen, työn kehittämiseen, sekä ammatillisen identiteetin neuvotteluun ja ammatilliseen kasvuun liittyviä asioita. En ole löytänyt tutkimuksia, joissa esittävien taiteiden ammattiorganisaatioiden piirissä olevia työntekijöitä olisi tutkittu mittarein tai laadullisin menetelmin ammatillisen toimijuuden käsitteen kautta. Tämä tutkielma ottaa kantaa haasteellisesti hahmoteltavan teatterialan keskiössä olevan työntekijän työnkuvaan ja sen muutoksiin.

2.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtäväni oli selvittää ja ymmärtää näyttelijöiden ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksia. Tutkielman perusteella voidaan arvioida, mitkä toimenpiteet ja käytännöt jo nyt tukevat, ja minkälaiset kehittämissuhteet sekä johtajuus voisivat tukea näyttelijöiden ammatillista toimijuutta. Tutkielman tarkoitus on antaa näyttelijöille mahdollisuus tulla kuulluksi, ja esittää kehittämissuhteita heidän oman ammatillisen toimijuutensa sekä työyhteisönsä työkäytäntöjen kehittämiseksi. Välillisenä tarkoituksena on myös herättää kysymyksiä osallistavan johtamisen mahdollisuuksista teatterityössä ja olla mukana

maakunnallisten ammattiteattereiden organisatorisista rakenteellisista muutospainesta, etenkin ammatillisen esittävän taiteen ja taidekasvatuksen rajapinnoista, käytävässä valtakunnallisessa keskustelussa. Rajasin tutkielman koskemaan vakituisella kiinnityksellä olevien ammattinäyttelijöiden ammatillisen toimijuuden kokemuksia suomalaisissa maakunnallisissa yksityisissä keskisuurissa valtionosuusjärjestelmän piirissä olevissa ammattiteattereissa.

Tutkimustehtävästä johdettuna seuraavat tutkimuskysymykset ohjasivat tutkielmaani:

- Millaisena näyttelijät kokevat ammatillisen toimijuutensa?
- Millaisia kokemuksia näyttelijöillä on heidän ammatilliseen toimijuuteensa vaikuttavista johtajuuden tavoista?

Selvitin näyttelijöiden ammatilliseen identiteettiin ja -toimijuuteen vaikuttavia tekijöitä heidän omien kokemustensa pohjalta. Omaan työhön vaikuttaminen, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu kuuluvat ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin, joihin liittyvät myös kuulluksi tuleminen, työyhteisön prosesseihin vaikuttaminen sekä yhteisten työtapojen neuvottelumahdollisuudet. Näihin kiinteästi vaikuttava ammatillisen toimijuuden tukeminen liittyy teatterin käytännöissä johtajuuteen ja sen moniin mahdollisuuksiin.

2.3 Aineisto

Tutkielma on laadullinen, ja asettuu taiteen tutkimuksen alueella fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, hyödyntäen ilmiöpohjaisen ja kokemuksellisen aineistonkeruun osalta ammatillisen toimijuuden käsitteeseen kuuluvaa sosiokulttuurista näkökulmaa. Sen aineistona on suomalaisten keskisuurten valtionosuutta saavien ammattiteattereiden vakinaisten ammattinäyttelijöiden kokemukset heidän omasta ammatillisesta toimijuudestaan ja vaikutusmahdollisuuksistaan työyhteisöissään. Tukeuduin materiaalin keräämisessä aihepiireiltään ja teemoiltaan Työsuojelurahaston rahoittamien *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen muuttuvassa työssä* -hankkeen (2014), sekä *Toimijuutta edistävään työssä oppimiseen: Prosessit, kriittiset edellytykset ja tulokset (ALW-21)* (2017) -hankkeen loppuraportteihin. Olen käyttänyt viimeksi mainitussa hankkeessa mainittua ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien mittaristoa apuna aineiston teemoittelussa. Tämän tutkielman tärkeänä tarkastelutapana on yksilön oleminen yhteisön

jäsenenä, ja sitä kautta teatterin sosiaalisen kentän ja tiettyjen ammatillisten puhetapojen tulkinnan merkitys. Siksi valitsin aineistonkeruumenetelmiksi sekä kyselyn että teemahaastattelun.

Valitsin viisi eri teatterin näyttelijäyhdistystä, joille suunnittelin verkkokyselyn. Jotta osallistumisen kynnyks olisi mahdollisimman matala ja tutkittavat saisivat asianmukaista tietoa, otin yhteyttä kyseisten näyttelijäyhdistysten luottamushenkilöihin ja esittelin asiani heille osin sähköpostilla, osin puhelimella ja Zoom-yhteyden avulla. Lähetin verkkokyselylinkin luottamushenkilöille. Kyselyyn vastasi kaksikymmentäyhdeksän henkilöä, joten vastanneiden prosentuaalinen osuus mahdollisista potentiaalisista vastaajista oli arvioni mukaan noin kuusikymmentäneljä prosenttia. Tulos on hyvä, sillä usein yleiset vastausprosentit jäänevät alle 50 % (Vehkalahti 2014, 44).

Verkkokyselyohjelmana käytin Webropolia. Pyrin painottamaan kysymysten ja oletettujen vastausten johdonmukaisuutta, jotta vastaajan olisi helppo hahmottaa kyselyn kokonaisuutta (Valli & Perkkilä 2018, 122–123). Kyselylomakkeessa (liite 1) käytin väittämien mittarina Likertin asteikkoa (väittämiä 24, vastausvaihtoehdot 1–5), kahta monivalintakysymystä, sekä kahta kommentoivaa avointa kysymystä. Keskityin siihen, että kysymykset ovat mahdollisimman yksityiskohtaisia, sekä kielellisesti kohderyhmälleni ymmärrettäviä ja tunnistettavia. Kyselyn tärkeyden ja mielekkyyden perustelu, sanamuotojen tarkkuus, sekä kysymysten muotoiluun käytettävä aika ja huolellisuus ovat hyvä perusta koko tutkimuksen onnistumiselle. (Valli 2018, 93–95.)

Teemahaastatteluissa (liite 2) kuten verkkokyselyssä hyödynsin aikaisemmin mainitsemani ammatillisen toimijuuden moniulotteista rakennetta. Valitsin haastateltaviksi seitsemän halukasta heidän kyselyssä avoimiin kohtiin vastaamien kokemustensa kuvailujen perusteella. Yksilöhaastattelut tapahtuivat Zoom -yhteydellä äänittämällä, ja toteutuivat jäsennehtyinä teemoihin, joiden järjestystä varioin haastateltavien omien mielipiteiden mukaisesti. Haastatteluote oli dialoginen ja luonteeltaan yhdenvertainen, ja perustui haastattelijan aktiiviseen keskusteluun osallistumiseen. Huolellinen valmistautuminen ja vuorovaikutuksellinen ote varmistaa parhaiten asiantuntijahaastattelun dialogisen toteutumisen (Alastalo, Åkerman & Vaitinen 2017, 224–225). Tutkimushaastatteluiden validius todentuu osin siksi, että haastateltavien ja haastattelijan työelämän yhteinen käsitemaailma on paljolti samanlainen.

Litteroinnin jälkeen jäsentelin ja luokittelin kokemukset (liite 3), sekä erottelin aineistosta suoriksi haastatteluotteiksi sopivia teemoja kuvaavia virkkeitä. Aineiston analyysi noudatteli sisällönanalyysia subjektikeskeisen sosiokulttuurisen näkökulman puitteissa, johon liittyy tietoisuus persoonan ja kokonaisuuden yhteen kietoutumisesta. Tällaista osa-kokonaisuus-suhteen jäsentämistä tukee T. Suorsan (2018, 91–104) esittämä *perusteltu osallisuus elämisen näyttämöillä*, jolloin yksilön konkreettinen tekeminen on liikkumista historiallisena osallisuutena menneisyyden-, ajankohtaisten- ja tulevien- sekä valmisteltujen näyttämöiden kokonaisuudessa. Elämisen näyttämöiden mieltäminen työelämä tutkimuksessa, tässä tapauksessa teatterioorganisaation toimijoiden tutkimisessa, toi työhöni sen kaipaamaa ajatusta yksilön kokemusten suhteesta yhteisöön ja laajemmin yhteiskuntaan.

Osallistujat vastasivat kyselyyn anonyymisti. En pyytänyt tietoja nettikyselyyn vastanneiden työpaikasta, sukupuolesta, iästä enkä koulutustaustasta, ja sain tietooni ainoastaan niiden nimet, jotka ilmoittivat halukkuutensa mahdolliseen teemahaastatteluun. Tutkimusaineiston käytöstä on annettava tietoa tutkittaville, jotta henkilötietolain asettamia säästöjä noudatetaan. Tutkielmaan osallistuvat saivat tietoa aiheesta ja tiedollisista tavoitteista, samoin kuin aineiston käsittelystä sekä kohtalosta luottamushenkilöiden kautta. Sekä kyselyyn että teemahaastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista, ja aineiston käsittely toteutui luottamuksellisesti. Haastateltaville ilmoitin sekä sähköpostitse että ennen haastattelun alkua suullisesti, että en tule mainitsemaan tekstissä nimiä enkä heidän työpaikkojaan, sekä sen, että tuhoan tallennetut haastattelut analyysin päätyttyä. Hävitin haastattelut ja kyselyn aineiston analysoinnin ja tutkielman hyväksymisen jälkeen. Huolellisesti suoritetusta informoinnista huolimatta tutkittavan aineiston informaation käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyvät asiat saattoivat olla hyvinkin ratkaisevia tekijöitä, kun henkilöt mieltivät mahdollista osallistumisestaan tutkimukseen (Kuula 2011, 99–101).

Tutkielman tarkoitus on ymmärtää ja selittää, ja ehkä ymmärtämisen kautta vaikuttaa tuomalla uusia näkökulmia valitun alan tutkimukseen ja käytänteisiin, sekä nostamalla esiin tietoa, joka jostakin syystä on jäänyt huomaamattomaksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 40–41). Haastatteluissa pyrin välttelemään suoria mielipiteen ilmaisuja, sillä omaksumalla avoimen ja epäilevän asenteen, voidaan myös tutkimuskäytännöissä kuvitella hermeneuttisen kehän toistuvan ennemminkin dialogin kuin dialektisen väittelyn avulla, välttäen näin ”täydellisyyden ennakoinnin” (Gadamer 2004, 35–36).

3 NÄYTTÉLIJÄN TYÖNKUVA JA TOIMIJUUS TEATTERIORGANISAATIOSSA

Suomalainen ammattiteatterijärjestelmä on ainutlaatuinen ja monimuotoinen kokonaisuus koko maailman mittakaavassa esittävien taiteiden alalla. Tässä taiteen ekosysteemissä suomalainen näyttelijä on taiteellisen henkilökunnan osana luomassa yhteiskunnallisia arvoja, voimavaroja ja aineetonta pääomaa sekä alueellista elinvoimaa. Taiteellisen henkilöstön vierailijatehtävien osuus puheteattereissa on vuosien 2009 ja 2019 välillä kasvanut, mutta edelleenkin taiteellisen henkilöstön henkilötyövuosien määrässä vakinaisten näyttelijöiden prosentuaalinen osuus puheteattereissa oli vuonna 2019 yli 60 prosenttia, joten heidän työpanoksensa alalla on mittava. Vierailevien näyttelijöiden osuus vierailijoiden kokonaisuudesta vuonna 2019 oli yli 40 prosenttia, joka sekin oli suurin yksittäinen ammattiryhmä esittävän taiteen taiteellisista henkilöstöryhmistä. (Helavuori & Volmari 2020, 5; 62–64.) Käsittelen tässä tutkimuksessa näyttelijöitä heidän työnimikkeensä mukaan, osana esittävän taiteen ammattikenttää.

Näyttelijäntyötä arjen työnä on teoretisoitu hämmentävän vähän. Tutkimukset ovat keskittyneet esityksen tutkimiseen, tai esiintyjän ja katsojan vuorovaikutukseen esityksen aikana. Luovuuden ja luovien alojen työn tutkimuksen fokus on ollut luovassa yksilössä ja taiteilijuudessa, samalla kun se on yhdistetty innovointiin ja uuden kehittämiseen. Yksilölliset taidot ja kyvyt, sekä persoonallisuuden piirteet, ovat olleet pitkään tärkeimpinä luovuustutkimuksen ja -teorioiden aihepiireinä. Sosiokulttuurisen näkökulman mukaan luovuuden katsotaan, paitsi sosiaalipsykologian tutkimuksissa, myös työelämäntutkimuksissa, olevan yhteistoiminnallista ja yhteisöllistä toimintaa, johon liittyvät osallisuus ja yhteisten käytäntöjen jakaminen yhdenvertaisissa olosuhteissa, joissa sekä vapaus että rajat ovat läsnä. (Littleton, Taylor & Eteläpelto 2012.) Esimerkkinä tällaisesta rajoittamattoman luovuuden toteutumisesta teatterimaailmassa voisi olla improvisaatioteatterin toimijoiden tasavertaisuuteen ja yhteisöllisyyteen perustuva prosessi, joita R. K. Sawyer (2003) osana ryhmälähtöistä luovuutta on tutkinut.

H.-T. Lehmannin (2009, 333) mukaan teatterin, ja samalla näyttelijäntyön, historiallinen lähtökohta on teatteriteossa, hetkessä, kun joku yksilö irtaantui kollektiivista ja ryhtyi johonkin. Tämän ajatuksen taustalla on rituaalinen teatteri, jossa koko yhteisö eli kollektiivi osallistui aktiiviin. Lehmannin (2009) hahmotteleman draaman jälkeisen teatterin esteettinen logiikka antaa

mahdollisuudet kaikille avoimille määrittelyille, mutta pitää edelleen sisällään teatterin koollekerääntymisen yhteisöllisen peruspiirteen, esitystaiteen sosiaalisuuden taiteena. Postdraamallinen näyttämöteko ja -teatteri pyrkii ei-hierarkkiseen järjestelmään perustaen etiikkansa yhteisölliseen eleeseen (Lehmann, Heinosen 2009, 30–31 mukaan). C. B. Balme (2015, 31–32; 38) kertoo näyttämisen sijoittuvan ongelmalliseen ja erityiseen paikkaan esteettisessä systeemissä, mutta olettaa teatterintutkimuksen lähestyvän näyttämistä joko teoreettisesta ja analyttisestä, historiallisesta ja biografisesta tai poikkikulttuurisesta näkökulmasta. Houni (2000, 18–20) näkee näyttelijän ammatin postmodernin, identiteetin rakentamiselle omistautuneen, ajan agenttina ja shamaanina liudentamassa yksityisyyden ja julkisuuden välisiä rajoja.

Teatterin tutkiminen kommunikaatiotapahtumana ja teatterin ajatuksen ymmärtäminen käsitteenä tuo sille selkeyttä (Sauter 2010, 30–31). W. Sauter (2010, 22–23) ilmoittaa oman teatteriteoriansa pohjautuvan H.-G. Gadamerin ajatuksiin taiteesta. Esitys on olemassa yhteisenä toimintana siinä hetkessä, kun sen näemme ja koemme, mutta mitä kaikkea esittäjä eli näyttelijä kokee työssään esityksen valmistumisen kokonaisprosessissa? Teatterikorkeakoulun Esittävien taiteiden tutkimuskeskuksen *Näyttelijäntaide ja nykyaika* -hankkeen kirjallisen osion loppupäätelmissä P. Hulkko, E. Kirkkopelto, M. Silde, J. Tapper, P. Tervo ja H. Tuisku (2011, 209) ehdottavat nykynäyttämisen uudeksi kieliopiksi mallia, jossa näyttäminen on jaettu kahteen osa-alueeseen: näyttelijäntekniikkaan ja näyttelijändramaturgiaan. Rantanen määrittää näyttelijäntyön monine vivahteinen tarinankerronnaksi (Rantanen 2006, 53). J. Lehtonen (2015, 22–23) sen sijaan kyseenalaistaa näyttelijä–katsoja suhteen osalta koko ”soveltavan teatterin” käsitteen merkityksen, todeten kaiken taiteen olevan joiltain osin jotakin soveltavaa. Jotta näyttelijän ammatillista toimijuutta voitaisiin helpommin jäsentää ja ammatillisen toimijuuden kokemuksia teemoitella, on jollakin tasolla mielletävä jaot oman roolityön ja ryhmätyön välillä sekä näyttelijäntyö työntekijyytenä ja näyttelijäntaide taiteellisenä työnä.

Esitys voidaan prosessina rinnastaa hermeneuttiseen tulkintaprosessiin, joka jatkuu tapahtuman jälkeenkin (Sauter 2010, 32). Jokainen esitys vaikuttaa katsojaan jollakin tavalla ennemmin tai myöhemmin. Näin katsottuna näyttelijä on taidekasvattaja. Tämä ajatus asettaa painoarvoa sille, mitä teatterissa tehdään ja mitä katsojalle tarjoillaan. Saman kasvatusajatuksen luulisi pätevän myös näyttelijän itsensä kohdalla, etenkin harjoituskauden aikana. Taidealan ammattiorganisaatioiden tulisi kehittää resilienssiään ja ketteryytään moniammatillisesti

palvelukonsepteja uudistamalla (Lehikoinen 2020). Postdraamallinen, eli draaman jälkeinen, teatteri pyrkii myös eroon illuusion luomisen pakosta (Lehmann 2009, 186). Miten tätä kaikkea käytännössä Suomen ammattiteattereissa toteutetaan, ja millä tavalla se vaikuttaa näyttelijöiden työhön?

Vuonna 2022 voimaan tuleva laki esittävästä taiteesta asettaa esittävän taiteen organisaatioille tavoitteiksi edistää: ”1. korkeatasoista ja ammattimaista esittävää taidetta; 2. väestön yhdenvertaisia mahdollisuuksia sivistykseen; 3. hyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja osallisuutta” (Santtila 2020, 5). Panokset taidelaitosten yhteiskuntavastuun kasvattamiseksi kovenevat, ja samalla kasvavat työntekijöiden toimintakontekstit, sekä ammatillisen identiteetin laajentamisen osa-alueet. Taiteella ja teatterilla on siis vastuu sekä yhteiskunnallisesti että taidekasvatuksellisesti. Tämä vastuu tulee ulottaa myös taiteen tekijöihin.

3.1 Näyttelijä osana teatterin tuotantorakennetta

Kunnilla on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää kulttuuritoimintaa ja luoda edellytykset ammattimaiselle taiteelliselle toiminnalle (Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019, 3§). Taideorganisaatiosta on vastuussa sen hallitus tai johtokunta. Sen tehtävänä on pysyä ajan tasalla ja huolehtia koko taidelaitoksen toiminnasta. Teatterin hallintorakenne vaihtelee jonkin verran omistajuusmallin mukaan täyskunnallisissa ja yksityispohjaisissa, käytännössä yhdistys- tai osakeyhtiömuotoisissa, teattereissa, joissa kaikissa silti kaupunki toimii vähintään osaomistajana, ja ylintä päätösvaltaa käyttää poliittisin perustein valittu hallitus tai johtokunta (Häti-Korkeila 2010, 50–51; Pekkala & Salomaa 2013, 30–31). Omistaja- ja rahoittajatahojen ohjausjärjestelmien toiminta, toisin sanoen ylimmän johdon kyky toimia, ottaa kantaa ja käyttää asemaansa toimitusjohtajan rinnalla, vaikuttaa niin teatterinjohtajan ja hänen alaistensa vuorovaikutukseen, kuin yritystoimintana mielletävään johtokunnan asemaan yrityksen sisällä omistajuuden ja johtamisen välisellä rajapinnalla (Heiskanen 2001, 109–111; Häti-Korkeila 2010, 46).

Teatterinjohtaja on määrätty henkilö johtamaan teatterin toimintaa. Johto voi olla jaettu, kuten esimerkiksi hallintojohtajan, toiminnanjohtajan tai toimitusjohtajan ja taiteellisen johtajan yhteistyömallissa, tai kokonaan yhden henkilön vastuulla. Vuonna 2021 voimaan tulleen

opetus- ja kulttuuriministeriön valtiosuusjärjestelmäuudistuksen myötä jokaisen esittävän taiteen organisaation johdossa tulee olla yksi nimetty johtaja (Santtila 2020, 7).

Suomen ammattinäyttelijöillä on oma ammattiliitto, Suomen Näyttelijäliitto, joka jakaantuu ammattiteattereissa toimiviin näyttelijäyhdistyksiin. Yhdistyksiin ei ole pakollista kuulua, mutta käytännössä lähes kaikki vakituisella tai toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella olevat näyttelijät kuuluvat niihin. Yhdistyksellä ei ole päätäntävaltaa, se voi antaa ainoastaan esityksiä tai suosituksia johdolle. Näyttelijöiden teatterityöehtosopimuksen työpaikkademokratiasopimuksen mukaan teatterin hallituksessa tulee olla kaksi näyttelijäyhdistyksen ehdottamaa näyttelijää, joista vähintään toinen on täysivaltaisena jäsenenä. Myös työvaliokuntaan kuuluu näyttelijäedustus. Samoin on kirjattuna eri työntekijäryhmien keskuudestaan valitsemien henkilöiden kuuluminen neuvottelukuntaan, sekä taiteelliseen suunnitteluryhmään. (Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022, liite 8.) Koko näyttelijäkunta ei kuitenkaan osallistu ohjelmistovalintaan, ohjaajien valintaan ja rekrytointiprosessiin, tai näyttelijöiden rekrytointiin. Teatterinjohtajan valintaan voidaan kysyä henkilöstön mielipide tai henkilöstön edustajat voivat olla mukana valitsemassa johtajaa. Näin ei aina kuitenkaan ole.

Teatterin vuotuinen ensi-iltoihin painottunut tuotantomalli on syklinen prosessi, ja näyttelijä hännillä sen viimeisenä lenkinä. Teatterin työtapojen monipuolistaminen vaikuttaa suoraan sen tuotantorakenteisiin, joissa yhtäällä kestävä, jatkuva rahoitus ja toisaalla projektikohtainen rahoitus vuorottelevat (Jansson 2015, 81). Ainakin keskisuurten ja pienempien teattereiden tuotantomalli tulee tulevaisuudessa joustamaan mahdollisissa hankkeissa mukana olemisen sekä digitaalisen teatterin keinojen myötä. J. Lenni-Taattola (2020, 10) toteaa selvityksessään, että kansainvälisiin tutkimuksiin nojaten myös suomalaisen teatterin tulevaisuuden arvoperusta rakentuu taiteellisille, inhimillisille, sosiaalisille, taloudellisille ja ekologisille arvoille. Laitosteattereiden tuotantomallien avautumisessa työkulttuurien ja työaikamallien muutokset tulevat olemaan avainasemassa. Tulevaisuuden tuotantomalliksi ehdotetaan hybridiä. (Lenni-Taattola 2020, 21–21; 54.)

Painostus esittävien taiteiden organisaatioiden rakenteelliselle muutokselle on suuri. Espoon Kaupunginteatterin johtaja E. Söderblom on todennut, että teattereiden lukumäärä Suomessa tulee lähivuosien aikana vähenemään (Söderblom 2020; Söderblom Parkkisen 2020, mukaan). Elleivät pienet ja keskisuuret teatterit keksi jotakin omintakeista ja yksilöllistä tarjottavaa,

”juustohöylä saattaa käydä”. Vuonna 2021 käynnissä oleva covid-19-pandemiatilanne on nostanut yhteisöllisyyden merkityksen maakunnallisten teattereiden toiminnassa uuteen ulottuvuuteen. Niissä teattereissa, joissa osataan ja uskalletaan valmistautua yhteisöllisyyden tukemisen eri tapoihin ja muotoihin uudella tavalla, voidaan selviytyä paremmin. (Suhonen Jääskeläisen & Tawastin 2021, 29 mukaan.) Myös Söderblom ehdottaa, että teattereiden tulisi laajentaa osaamisalueitaan. Hän tuntuu kuitenkin odottavan antiikin draaman mukaista ulkopuolista viestintuojaa, sillä yhteisöt, ja samalla koko suomalainen teatterikenttä, eivät itse näytä ratkaisuja keksivän. (Söderblom 2020.) Voisiko osaamisen laajentamisen sittenkin odottaa alkavan teattereiden sisältä? Tätä omaa aktiivisuutta Lenni-Taattolakin (2020, 52) esittävän taiteen toimijoilta edellyttää.

3.2 Työehtosopimus – oikeudet ja velvollisuudet

Vuoden 2019 esittävän taiteen tilastojen mukaan teattereiden taiteellisen henkilöstön henkilötyövuosien muutos pelkästään vuodesta 2018 vuoteen 2019 on vähentynyt kaksikymmentäyksi henkilötyövuotta, kun sen sijaan samaan aikaan teknisen henkilöstön henkilötyövuosimäärä on noussut kolmellakymmenellä, ja hallinnollisen henkilöstön sekä johtajien henkilötyövuodet yhteensä seitsemällätoista. Vakinaisten näyttelijöiden osuus puheteattereissa on kymmenessä vuodessa vähentynyt tasaisesti. Vuonna 2009 henkilötyövuosia oli viisisataakaksikymmentä ja vuonna 2019 neljäsataayksitoista. (Helavuori & Volmari 2020, 61–62.)

Näyttelijän tehtävänä on osallistua harjoituksiin ja esityksiin teatterin työohjelman mukaan. Hän on myös velvollinen osallistumaan kaikkiin niihin tilaisuuksiin, joita työnantaja työajan puitteissa järjestää. (Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus I luku, 4§.) Työehtosopimukseen on kuitenkin kirjattu paikallisen sopimisen mahdollisuus, jolla periaatteessa voidaan poiketa useimmista valtakunnalliseen työehtosopimukseen merkityistä määräyksistä. Näyttelijän oikeus omaan työhönsä on merkillinen: sitä ei ole. Suomen tekijänoikeuslain mukaan näyttelijä ei omista roolityötään, sillä roolisuoritusta tai hahmoa ei katsota itsenäiseksi taiteelliseksi työksi. Näyttelijän oikeus on esiintyvän taiteilijan lähioikeuden haltijan oikeus, joka käytännössä käsittää esityksen tallentamisen ja striimauksen moraaliset ja taloudelliset oikeudet. (Lehterä 2021.) Esityksen kokonaisuus ja siihen kuuluvat asusteet ovat työnantajan

omistuksessa, harjoitukset tapahtuvat työaikana ja työnantajan tiloissa. Vuodelta 1961 oleva Tekijänoikeuslaki määrittelee oikeuden taiteellisen teoksen luojalle seuraavasti:

”Sillä, joka on luonut kirjallisen tai taiteellisen teoksen, on tekijänoikeus teokseen, olkoonpa se kaunokirjallinen tahi selittävä kirjallinen tai suullinen esitys, sävellys- tai näyttämöteos, elokuvateos, valokuvateos tai muu kuvataiteen teos, rakennustaiteen, taidekäsityön tai taideteollisuuden tuote taikka ilmetkönpä se muulla tavalla.” (Tekijänoikeuslaki 1961/404, I luku 1§)

Näyttelijän paikka ammattiteatterissa työtä tehdessä on yleensä olla lavalla, näyttämöllä teatteritalossa. Jos hän ei esiinny näyttämöllä, vaan esimerkiksi koulussa, vanhainkodissa, päiväkodissa tai muussa yhteistyöorganisaatiossa, niin kuitenkin hänen työnsä tulos ja päätehtävä on olla esillä teatterin palkattuna työntekijänä ja katseen kohteena. Hän on se näkyvä hahmo, jonka työtä varten koko teatterin muu henkilökunta asettaa oman työnsä ja suhteuttaa oman toimintansa. Hän on objekti ja subjekti. Näin pitäisi olla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että näyttelijällä työympäristössä ja organisaatiossa olisi muuten joku erityinen asema. Yhdenvertaisuuden vaatimus, jota onneksi työistetään monessakin Suomen ammattiteatterissa paraikaa, on ehdoton edellytys hyvän ja hedelmällisen työilmapiirin ylläpitämiseksi koko henkilökunnan kesken. Yhdenvertaisuus on teattereiden rakenteellisissa muutosprosesseissa mietinnässä myös laajempaa käsitteenä, velvollisuutena yleisöä, kaupunkilaisia ja koko yhteiskuntaa kohtaan (Lenni-Taattola 2020, 40–41).

Näyttelijöiden asemana ja vastualueena nähdään lähinnä omasta roolityöstä suoriutuminen, kun muut taiteelliset suunnittelijat sekä ohjaajat tekevät teatteriproduktioiden taiteellista kokonaisuutta koskevat ratkaisut (Houni & Ansio 2014, 382). Häti-Korkeila mainitsee näyttelijöiden taiteellisen vapauden olevan lähinnä näennäistä, siitäkin huolimatta, että juuri näyttelijä on taiteen tekemisen ytimessä ja teatterin keskiössä. Taiteellista vapautta rajoittavin tekijä on roolijako, jonka teatterinjohtaja suorittaa yhdessä esityksen ohjaajan kanssa. Häti-Korkeila katsoo vapauden todentuvan parhaiten näyttelijän työstäessä rooliaan. (Häti-Korkeila 2010, 134.)

Näyttäisi, että näyttelijän itsemääräämisoikeus omaan työhönsä on erikoinen sekoitus vastuuta ja vapautta, eikä se ole siinä mielessä verrattavissa mihinkään muuhun työhön taiteen alueella. Näyttelijän asemaa teatterissa on kuvailtu julkisuuden puolelta peliksi tai marionetiksi, työyhteisön sisällä koiraksi ja orjaksi. Esiintyvän taiteilijan ego mielletään valtavaksi, tilaa ottavaksi, itsekeskeiseksi ja diivamaiseksi, mutta toisaalta herkäksi ja haavoittuvaksi ja sisäänpäin kääntyneeksi. Tämä kahtiajakautunut asemaan liittyvä kuva peilautuu myös

näyttelijän työssä. Näyttelijällä on oikeus ja velvollisuus sekä kaivautua yksityiseen luolaansa refleктоimaan että tuoda tutkimansa tulos julki. Sen lisäksi hän on yksityinen toimija ja samalla kiinteästi ryhmätoimija.

3.3 Ryhmätyöntekijän työnkuva – vastuu ja vapaus

Lehmannin (2009, 423) postdraamallinen teatteriteoria perustuu ”*sosiaalisuuden taiteen*”-ajatukselle. Käytännön työssä teatterin tekeminen on sekä yksilöllistä itsereflektion perustuvaa tutkimusta että yhteisöllistä ja vuorovaikutuksellista ryhmän taidetta. Organisaation ryhmätoiminnan luovuudessa ja ongelmissa voidaan nähdä eri tasoja, kuten yksilön sisäinen psykodynaaminen taso, vuorovaikutustaso, ryhmätaso, ryhmien välinen taso, organisaation taso ja yhteiskunnan taso. Työuupumus ja monet muut ongelmat työyhteisöissä ovat monitasoisia, ja niiden selvittämiseen tarvitaan tietoisuus kaikkien tasojen dynamiikasta ja vaikuttamisperusteista. (Niemistö 2012, 40–41.) Hulkko ym. (2011, 218–220) esittävät, että nykyteatterin vastuunottoon harjaantuneen itseohjautuvan esiintyjän ja näyttelijän tasa-arvoisessa työryhmässä luoma työ, konstellaatio, edellyttää ryhmän yhteisen taiteen auktoriteetin syntymistä purkamalla hierarkioita, työnjakoa ja etsimällä uusia työtapoja. Rantanen (2002, 159–160) on löytänyt näyttelijän työnkuvan ulottuvuuksiksi kolmetoista erilaista toimintakontekstia, joiden puitteissa hänen voidaan olettaa toimivan. Nämä kontekstit ovat:

1. *Tiettyjen näyttelijän ominaisuuksien ja taitojen omaaminen (perustehtävän toteuttaminen).*
2. *Jonkin muun ammatin edustaminen (moniammatillisuus).*
3. *Yksityisyrittäjyys.*
4. *Itsensä työllistäminen (rekrytointi ja tuottaminen).*
5. *Työtoveruus (kahden ihmisen välinen vuorovaikutus).*
6. *Ohjattavan ja johdettavana työntekijänä toimiminen (vuorovaikutuksen hierarkkisuus).*
7. *Työryhmän jäsenyys (ryhmän toiminnan tukeminen).*
8. *Oman ammattialansa edustajuus organisaatiossa (näyttelijäyhdistyksen jäsenyys ja työryhmän edustaminen).*
9. *Luottamusmiehenä toimiminen.*
10. *Organisaationsa jäsenyys (organisaation liiketaloudellisten päämäärien jakaminen ja organisaation edustaminen).*
11. *Näyttelijäkulttuurin jäsenyys (toimiminen alan ammattilaisten keskuudessa).*
12. *Ammatillisen liiton tai yhdistyksen jäsenyys (alakohtaisten etujen ja velvollisuuksien hoitaminen).*
13. *Taiteilijana toimiminen (itsenäinen taiteilijuus).*

Näyttelijäntaide on toiminnan taidetta. Ammattiteatteri on myös hetken taidetta sekä toiston taidetta. Ammatillisen toimijuuden käsite yhdistää hyvin näyttelijän ammatin sekä taiteellisen että organisaation sisällä olevan taiteilijan työntekijyyden osaamisalueet. Houni ja Ansio (2013)

ovat löytäneet tutkimuksensa aineistosta jaon taiteilijoiden työntekijyyden ja elämäntavan välillä. Vaikka näyttelijän ammattia ja työtä käytännössä onkin haasteellista jakaa taiteelliseen ja toiminnalliseen erilliseen osa-alueeseen, olen kuitenkin seuraavassa yrittänyt tehdä jakoa ammatin vaatimusten ja taiteenfilosofisten vaatimusten välille. Työntekijädiskurssi ja elämäntapadiskurssi eivät tutkimuksellisesti sulje toisiaan pois (Houni & Ansio 2014, 385). Tämän tutkimuksen diskursiivinen lähestymistapa on ammatillisen toimijuuden käsitteen ottaminen niitä yhdistäväksi tekijäksi.

3.3.1 Toiminnalliset työtehtävät

Näyttelijöiden valtakunnallinen teatterityöehtosopimus ja näyttelijän teatteriohjelmasopimuksen kanssa tekemä työsopimus määrittävät ja rajaavat hänen työtehtävänsä. Teatteritoiminta on syklistä, ja perustuu tuotannollisesti vuodenvaihteen mukaisesti asetettujen ensi-iltojen kolmetahoiseen rytmiin: harjoitusaika, ensi-ilta ja esityskausi. Nämä limittyvät ja vuorottelevat monen eri esityksen kesken, jolloin näyttelijä voi harjoitella yhtä näytelmää, ja samaan aikaan esittää monta muuta esityskokonaisuutta. Toisinaan vanhoja esityksiä ”lämmittelään” myös uudestaan. Kiinnitetyn näyttelijän työaika on kuusi päivää viikossa, noin 7,5 tuntia päivässä, alkaen elokuusta ja päättyen yleensä touko-kesäkuun vaihteeseen. Työaika voidaan kuitenkin venyttää 9 tuntiin 15 minuuttiin, mikäli se on esitykseen valmistautumisen kannalta tarpeen (Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022, III luku, 21§). Usein näin tapahtuukin, sillä esitykseen tarvittavat maskeeraus- ja kampaus- ynnä muut valmistelut vievät oman aikansa. Rantanen (2006, 89) on laskeskellut 180–222 esityksen vuosivauhdin merkitsevän kiinnitetylle näyttelijälle viidestä kahdeksaan rakennettua roolityötä vuodessa. Yleensä tekstin opettelun odotetaan tapahtuvan varsinaisen työajan ulkopuolella, omalla vapaa-ajalla.

Päivittäinen työaika teatterin näyttelijällä maakunnissa on usein kaksivaiheinen, esimerkiksi aamupäivällä aikavälillä 10.00–14.00 ja illalla kello 18.00–21.30. Häti-Korkeila luonnehtii näyttelijän ammattitaidon vaatimuksia hyvin erilaisiksi kuin muissa organisaatioissa toimivien työntekijöiden vaatimuksia. Näyttelijän työ on sidoksissa johtajan valitsemaan ohjelmistoon, hänen soveltuvuuteensa tiettyyn rooliin sekä ammatilliseen ilmaisutaitoonsa. Hänen ammatillinen osaamisensa toteutuu paitsi suurina rooleina, ehkä jopa siinä, onko hän sairastuessaan korvattavissa eli paikattavissa, vai ei. (Häti-Korkeila 2010, 135.) Houni & Ansio (2014, 382) ovat listanneet tutkimuksensa kyselyiden perusteella näyttelijöiden tärkeimpinä

tietoina ja taitoina seuraavia: yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, kyky ottaa vastaan palautetta, muutoksen ja epävarmuuden sietokyky, kyky kurinalaiseen työskentelyyn, muisti, oppimiskyky ja kyky arvioida omaa työtä.

Työntekijän ammatillinen vastuu korostuu tietynlaisena kurinalaisena toimintana. Kelloa on seurattava tarkkaan, sillä näyttelijä ei voi myöhästyä etenkään esityksistä. Usein vieläkin näen painajaisunia siitä, että koetan päästä töihin esitykseen, olen myöhässä, väärässä esityksessä, ilman tietoa repliikeistä ja häpeän määrä on suuri. Rantanen (2006, 221) kertoo myös liiallisesta vastuuntunteesta omaan roolityöhön. Näyttelijän työssä on huomiassa pääasiassa oman toiminnan jatkuva arviointi. Kohtuuton itseanalysointi voi johtaa vastuunottamiseen koko produktiosta, joka ei ole yksittäisen näyttelijän kannettava tehtävä. Näin tapahtuu, jos ”kaverit sleebaavat” tai ”kippari häröilee”. Katsojan on vaikea hahmottaa, mitkä ratkaisuisista ovat ohjaajan, mitkä näyttelijän luomia, ja usein ammattilaisenkin on mahdotonta tietää, kuka rekeä viime kädessä on vetänyt. Näyttelijä saattaa kokea häpeää huonon kokonaisuuden takia, koska ei osasena pysty vaikuttamaan koko esitykseen (Rantanen 2006, 221–222). Tällainen tilanne vaikuttaa haitallisesti koko työryhmän toimintaan ja vuorovaikutuskuvioihin, sekä yksittäisten näyttelijöiden työn mielekkyyden kokemuksiin.

3.3.2 Taiteelliset työtehtävät

”Näyttelijät ovat ikään kuin identiteetin ammattilaisia, joiden elämässä yksityisyys sekoittuu jatkuvasti julkisuuteen” (Houni 2000, 13). Näyttelijän työnä on esittää olevansa joku muu kuin itse on. Jos hän esittää itseään, on hän silti oman itsensä representaatio. Näyttelijä hyvin harvoin astuu lavalle ja puhuu omia ajatuksiaan. Jos näin tapahtuisi koko esityksen ajan, se ei yleensä olisi teatteria. Näyttelijä on katseen alaisena, kokonaisvaltaisesti arvioitavana. Harjoitusaikana hän on ohjaajan katseen alla, ja hänen katseensa ja havaintojensa perusteella muokattavissa, ja lopulta katsoja-vastaanottajan arvioitavissa. Näyttelijä esittää näytelmäkirjailijan kirjoittamaa roolia tai osaa, hahmoa tai olevaista ja puhuu kirjailijan kirjoittamia repliikkejä. Hän esiintyy lavastajan suunnittelemissa lavarakennelmissa, puvustajan suunnittelemissa asusteissa, valosuunnittelijan ja äänisuunnittelijan suunnittelemassa audiovisuaalisessa maailmassa ja tilassa. Tarpeisto tarjoaa toimintaan tarvittavat esineet ja asiat, järjestäjät järjestävät toimintaympäristön suotuisaksi esiintyjille ja esitykselle. Näyttelijä rakentaa roolityönsä tai estradiolemuksensa ohjaajan ja edellä mainittujen, sekä muiden työntekijöiden yhdessä suunnittelemaan kokonaisuuteen kuuluvaksi osaksi, jonka toimintaan, tekemiseen ja olemiseen

suhteessa toisiin lavalla muuttujiin ja muihin lavatekijöihin hän joko voi vaikuttaa aktiivisesti tai vain osittain, tai sitten hän suorittaa sitä tehtävää, jonka ohjaaja hänelle opastaa. Ohjaaja voi toisin sanoen ”määrätä” kaikki hänen tekemisensä, sanomisensa, äänenpainonsa ja niin kutsutun roolin psykologisen rakentamisen, sekä suhtautumisen muihin kanssänäyttelijöihin roolin, osan tai estradiolemuksen puitteissa. Näyttelijän itsemääräämäksi työalueeksi saattaa jäädä ainoastaan hänen ajatuksensa.

Tekijänoikeuslain mukaan näyttelijän tuotos ei ole itsenäinen taideteos. Teatterissa tekijänoikeuslain mukaisia tekijöitä ovat muun muassa ohjaaja, näytelmäkirjailija, lavastussuunnittelija ja pukusuunnittelija. (Lehterä 2021.) Tämä taiteilijuuden arvoasetelma vaikuttaa näyttelijän asemaan työntekijänä, ja voisi kuvitella, että alitajuisesti myös hänen taiteelliseen työskentelyynsä. Tässä mielessä näyttelijän mieltäminen uhrina ei ole tuulesta temmattu ajatus. Lehmann (2009, 348–349) esittää näyttelijän hauraana, haavoittuvana ja viheliäisenä ruumiina, joka on veistoksellisena henkilönä katsomisaktin objekti.

Näyttelijä on erityisen läsnäoleva tarinankertoja, tiiviissä suhteessa katsojiinsa. Näyttelijän työhön sisältyy kaiken aikaa toisen ihmisen identiteetin omaksuminen ja sen näyttämöllinen esittäminen (Houni 2000, 13). Sitä kautta tunteista haastavimmat häpeä ja toiseuden tunne ovat niitä elementtejä, joiden päälle näyttelijä työnsä rakentaa. H. Kallio (2002, 191) kuvaa A. Ekmannerin roolityön prosessia toiseuden kohtaamisena leikkiä muistuttavan *konkreettisen kuvittelemisen* maagisessa kehässä, jossa roolityö on toisaalta omiin kokemuksiin tutustumista, toisaalta ulospäin avautumista. Onko näyttelijän mahdollista olla taiteilija ilman omaa oikeutta taiteelliseen tuotokseensa? Näyttelijyyden ammatillisen identiteetin monimutkainen prosessi sekä mielikuva näyttelijän ammatista on sidottu kulttuuriseen puheeseen ja vallitseviin kulttuuriin spiraaleihin (Houni 2000, 45).

Ryhmän jäsenenä näyttelijän työnkuva vaihtelee koko ajan suhteessa toisiin näyttelijöihin. Jäsenten keskinäinen toiminta edellyttää toimintasääntöjen luomista, vallankäyttöä, keskinäistä yhteydenpitoa ja hyväksyntää vuorovaikutteisen suhdejärjestelmän rakentumiseksi. Luova toiminta ryhmässä on yhteisluomista, jossa erilaisuudet ja vastakohtaisuudet ovat osa sen käyttövoimaa. (Niemistö 2012, 114; 177.) Näyttelijä ei ole muovailuvahaa, joka taipuisi kaikkeen. Vaikka hänen tehtävänsä olisi esittää tuulta tai pussirottaa, on näyttelijä kuitenkin yksilö fyysisine rajoitteineen ja henkisine kapasiteetteineen. Jokaisen näyttelijän erilainen

psykofyysinen kokonaisuus ja muuttuvaisuus luo ryhmätyöhön ja kokonaiskompositioon sen vaatiman kitkan ja hengen.

Oikeudellisesti näyttelijä asettuu esiintyvänä taiteilijana lähioikeuden haltijaksi omassa taiteellisessa työssään (Tekijäoikeuslaki 1961/404, 5 luku, 45§). Tämä oikeus ei koske tässä ja nyt tapahtuvia esityksiä, ainoastaan taltiointeja (Lehterä 2021). Lehmann kuvaa teatteria ensisijaisesti käyttäytymisenä, joka pitää sisällään leikin, itsensä näyttämisen, roolileikin, kokoontumisen, mahdollisuuden katsomiseen ja aitoon osallistumiseen. Toissijaisesti se on tilanne, ja vasta kolmanneksi esittämistä. (Lehmann 2009, 399.) Suomalaiset näyttelijäntuon tutkimukset laajentavat näyttelijän osaamista esittävän taiteen ammattilaisuuden kokonaisvaltaiseen haltuun ottamiseen, jossa keskitytään näyttämötekoon ja esiintyjän asemaan suhteessa tilaan (esim. Arlander 1998, Bredenberg 2017, Hulkko 2013). Vaikka näyttelijöiden koulutuksessa eittämättä on suuntauduttu esittävien taiteiden ammattilaisuuden mukaiseen laaja-alaiseen esiintyjän ruumiinfenologiaan pohjautuvaan ammattiin, on todettava, ettei maakuntateattereiden metodeissa ja käytännöissä pysytä perässä näissä suunnitelmissa. Puheteatterin ylivaltaa, ja samalla näyttelijän työkenttää, ohjailevat raha ja yleisön mieltymykset.

3.3.3 Näyttelijä moniosaajana

Joskus näyttelijän työtehtävät voivat olla aivan toisenlaiset kuin perinteinen näytelmän harjoitukseen ja esityksiin osallistuminen. Soveltavan ja osallistavan teatterin erilaiset muodot tuovat näyttelijälle mahdollisuuksia laajentaa ammattitaitoaan ja kasvuaan ihmisenä. Improvisaatioteatteri ja teatterikisat, foorumiteatteri ja tarinateatteri, sekä digitaalisen teatterin mahdollisuudet ovat muun muassa niitä keinoja, joilla teatterin repertuaaria voidaan ja paljon on jo laajennettu. Taiteen vieminen hoitolaitoksiin on tätä päivää, ja näytelmien esittäminen muualla kuin teatteritilassa sekä erilaisille yleisöille on tervetullutta vastapainoa neljän seinän teatterille. Yleisötyön muotojen tulisi olla oleellisena osana integroituna ammattiteatteriorganisaation muuhun toimintaan, sen tuotannolliseen suunnitteluun (Vänskä 2018, 61). Mistä sitten johtuu, että hyvät hankkeet ja pilottiprojektit jäävät yksittäisiksi kokeiluiksi, eivätkä juurru olennaiseksi osaksi teatterin ohjelmistosuunnittelua? Nyt vuonna 2021, kun katsomokapasiteettia on pakko jokaisessa talossa rajoittaa, olisi hyvä hetki miettiä, mitä potentiaalia taiteellisen henkilökunnan omassa osaamisrepertuaarissa löytyy.

Monessa Suomen teatterissa on erikseen nimetty yleisöyöntekijän tai teatterikuraattorin toimi, osassa niistä työtä hoitaa teatterin näyttelijä esimerkiksi 30 %:lla työajalla. Yleisöyöntekijän tai teatterikuraattorin toimenkuva määräytyy kulloisenkin organisaation sisäisistä sekä taidelaitoksen toimintaympäristön tarpeista käsin. Yleisötyötä suunnittelemissa, johtamassa ja toteuttamassa voi siten toimia sekä teatterin hallinnollisen puolen että taiteellisen henkilöstön ammattilainen. (Virtanen 2019, 26–27.) Taidekasvatus osana teatterin organisaation työtä on näyttelijän varsinaisen koulutuksen ja osaamisalueen ulkopuolista työtä, joten lisäkoulutusta on haettava erikseen.

Jansson (2015, 81) ottaa huomioon teatteritoiminnan monimuotoistumisen suomalaisen teatterin arkkityypistä kehittämissään typologiassa. Se edellyttää taiteilijoilta moniosaamista ja alttiutta osallistumiseen erilaisiin tuotantomalleihin ja harjoitusprosesseihin. Toimintakulttuurin ja näyttelijän työnkuvan muutosta hämmentää edelleen arvoperustainen kahtiajako ”puhtaaseen taiteeseen” ja instrumentaaliseen taidekasvatukselliseen ja työelämän kehittämistarpeet mukaan ottavaan soveltavaan taiteeseen. Kun teatteria tarkastellaan työn oppimismuotona, pyritään samalla vaikuttamaan osallistujiin ottamalla heidät toimijoina mukaan muutokseen. (Jansson 2015, 21–26; 92–94.) Taiteen välineellistymisestä kannetaan huolta, eikä vähiten taiteen tukirahojen jaon kannalta. Yleisötyön nostaminen teatterin vakiintuneeksi toiminnaksi perinteisen esitystoiminnan rinnalle on vieläkin monin paikoin kesken. (Niskanen 2019, 83.)

Vaikka teatteritaiteessa on jo monta kymmentä vuotta pyritty taiteiden väliseen yhteistyöhön, dialogiin ja sulautumiseen, sekä soveltavan-, osallistavan- että yhteisötaiteen keinoin tehtäviin interventioihin teatterirakenteissa, -organisaatioissa ja näyttelijäntutuksessa, ovat taidekasvatukselliset keinot ja esittävän taiteen kokonaiskäsitteeseen pyrkimisen keinot jääneet lähinnä yksittäisten hankkeiden ja esitysten ohjaajien mieltymysten varaan. Usein juuri taidekasvatukselliset projektit on paitsi teatterin johdon, myös näyttelijäkunnan, osalta nähty kivana, mutta arkisena puuhasteluna draamatuotannon rinnalla. Tämän tyyppisten interventioiden osuuden soisi kuitenkin vakiintuvan osaksi taiteellis-tuotannollista suunnittelua jokaiseen teatteriin, sillä ne toisivat myös näyttelijäkunnalle paljon kaivattua uuden oppimista ja kouluttautumismahdollisuuksia. Teatteritaiteen kehittämisen kannalta tulevaisuus tuntuu vaativan näyttelijöiltä uteliasta ja avointa mieltä työelämän ja työnkuvan muutosten suhteen (Lenni-Taattola 2020, 55).

3.4 Näyttelijän ammatillisen toimijuuden tukeminen

Toimijuus (agency) nähdään ajallisesti muuttavana jatkumona, joka sekä yksilöllisenä että kollektiivisena ilmiönä kiinnittyy toimijan ja työympäristön vuorovaikutussuhteeseen, ja on siksi vahvasti lähestymistavaltaan sosiokulttuurinen. (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014, 22; Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2017, 7.) Aidon toimijuuden edellytyksenä ovat monikytkentäiset ja luovat sosiaalisen vuorovaikutuksen tilat (Vähäsantanen ym. 2014, 222). Toimijuudesta johdettuna ammatillinen toimijuus (*professional agency*) on työelämä tutkimuksen moniulotteinen käsite, joka kuvaa paitsi työntekijän persoonallista ja ammatillista identiteettiä, myös työntekijöiden, työyhteisön ja työympäristön välisiä vuorovaikutussuhteita. Subjektillähtöinen ammatillinen toimijuus liittyy toimijuuden käsitteen työntekijöiden ammatillisiin identiteetteihin, yksilölliseen työhistoriaan sekä ammatilliseen osaamiseen. (Eteläpelto ym. 2017, 7–8.) Tässä tutkimuksessa keskityn ammatillisen toimijuuden ymmärtämiseen sosiokulttuurisen tradition mukaisesti toimintana ja vaikuttamisena.

3.4.1 Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet

Toimijuus ilmenee nykyajan työelämässä kasvavien tuottavuus- ja tehokkuuspaineiden alla kehittämisen ja uudistumisen jatkuvana tarpeena. Tätä uudistumista, uuden oppimista sekä ammatillista kehittymistä ja ammatti-identiteetin itsenäistä muokkaamista edellytetään myös työntekijöiltä (Eteläpelto ym. 2014). Aikuiskasvatustieteen ja työelämä tutkimuksen käyttöön ottaman ammatillisen toimijuuden käsitteen kautta päästään käsiksi työntekijöiden kokemuksiin vaikuttamisesta ja osallistumisesta työhön sekä päätöksentekoon. Ammatillinen toimijuus voidaan määritellä työntekijöiden ja työyhteisöjen toiminnalliseksi prosessiksi, jossa työyhteisöt ja yksilöt vaikuttavat, tekevät valintoja ja ottavat kantaa työhönsä, työkäytäntöihin ja -menetelmiin sekä ammatillisiin identiteetteihinsä. (Eteläpelto et al 2013; Eteläpelto ym. 2017, 7).

Toimijuutta edistävään työssä oppimiseen: Prosessit, kriittiset edellytykset ja tulokset (ALW-21) (2017) -hankkeen kehittämän mittarin mukaan ammatillisen toimijuuden kuusi ulottuvuutta ovat:

1. Päätösten tekeminen työssä.
2. Kuulluksi tuleminen työssä.
3. Yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen.

4. *Työkäytäntöjen uudistaminen.*
5. *Ammatillisen identiteetin neuvottelu.*
6. *Uran rakentaminen.*

Näistä johdetut pääulottuvuudet ovat vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu. Nämä kaikki ovat yhteydessä työssä oppimiseen ja emotionaalisesti mielekkääseen työhön. (Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto 2017, 16–17; 26–27.) Toimijuuden on todettu vahvistavan työhyvinvointia ja työssä oppimista, sekä samalla parantavan työn tuottavuutta ja laatua, jolloin se yhdistää sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia että organisaatioiden tarpeita uudistua muutoksissa (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Eteläpelto 2017, 34–35). K. Törmi näkee, että toimijuuden kykyyn ja haluun vaikuttaa aktiivisesti omiin asioihin liittyvät tahdonalaisuus, harkitsevuus, rajaaminen ja vastuullisuus. Toimijuuden vastakohtana voidaan nähdä uhriutumisen, jossa omista olosuhteista syytetään muita, ja vaikutusvallan koetaan olevan itsen ulkopuolella. (Törmi 2020a.)

Ammatillinen identiteetti on sekä persoonallinen että sosiaalinen konstruktio, vuoropuhelu ja käsitys itsestä ammatillisena toimijana osana laajempia sosiaalisia käytänteitä. Se on ihmisen oma ymmärrys siitä, mikä hän kokee olevansa juuri sillä tarkasteluhetkellä suhteessa arvoihin ja eettisiin ulottuvuuksiin, sekä tavoitteisiinsa koko elämänsä historiaan liittyvien tapahtumiensa valossa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 26–49.) Jatkuva ammatillisen identiteetin rakentaminen on haasteellista, sillä ammatillisen identiteetin, ammatillisen kasvun ja -kehittymisen sekä voimaantumisen avaimet ovat toimijalla itsellään. Suhteessa ammatilliseen toimijuuteen, on ammatillinen identiteetti sekä toimijuutta että työskentelyä ohjaavaa, kun taas toimijuus rakentaa ja uudistaa identiteettiä. Sen muokkaamiseen ja laajentamiseen tarvitaan neuvottelua, etenkin työn ja työympäristön muutosten keskellä. (Vähäsantanen ym. 2017, 17.) Ammatillinen identiteetti ja -toimijuus edellyttävät siis neuvottelua ulkopuolisten tahojen kanssa, jotta työssä kehittyminen ja ammatillinen kasvu olisi mahdollista.

Työorganisaatioiden rakenteet eivät useinkaan tue työntekijöiden ammatillista toimijuutta. Osallisuuteen ja aloitteellisuuteen kannustavat, sekä haasteita ja oppimisen mahdollisuuksia tarjoavat, työolosuhteet tukevat toimijuutta myös mahdollistaen yhteistyön organisaation sisäisten ammattiryhmien ja työyksiköiden aivan kuin muidenkin ryhmien ja yhteisöjen välillä. Työkäytäntöjen kehittymisen esteenä voivat olla vanhat työkulttuurit, sekä viralliset ja epäviralliset valtasuhteet työorganisaatioissa. Jotta muutoksia työidentiteeteissä, työyhteisöissä

ja niiden käytännöissä, sekä organisaation rakenteissa voitaisiin olettaa tapahtuvan, tarvitaan työntekijöiden aktiivista vaikuttamista ja osallistumista tähän kaikkeen toimintaan. (Eteläpelto ym. 2017, 5–7) Työkulttuurien muutoksessa johtajuuden merkitys ammatillisen toimijuuden tukemisessa ja vahvistamisessa korostuu.

3.4.2 Teatterinjohtaminen

Johtamisen teorioiden määrä kasvaa vuosi vuodelta, ja lähdekirjallisuutta aiheesta julkaistaan yritysjohton osa-alueilta runsaasti. Organisaation yritystoiminnallisen strategisen johtamisen toimintaparina voidaan nähdä arvojohtamisen osalta henkilöstövoimavarojen johtaminen, joka puolestaan henkilöstöjohtamisen johtajuustyylien osalta voidaan jakaa vaikkapa jaettuun-, monikolliseen-, osallistavaan- tai valmentavaan johtamiseen. B. M. Bass (Viitalan & Jylhän 2019, 264–265, mukaan) on jakanut ihmisten johtamisen kahteen eri johtajuustyyliin: transaktionaaliseen johtajuuteen ja transformatiiviseen johtajuuteen. Näistä ensimmäinen on asiakaskeistä ja tavoitteellista, mutta on nykytilaa ylläpitävää, kontrolloivaa, virheisiin ja ongelmiin keskittyvää johtamista. Se saattaa olla käytännössä tehokasta, mutta mikä ikävintä, ei haasta muutokseen. Transformatiivinen, uudistava johtajuus, sen sijaan haastaa nykytilaa ennakkoiden. Se on muutosjohtajuutta, jossa luotetaan ihmisten kykyihin, voimavaroihin, motivaatioon ja kehittymiseen. Transformatiivinen ote tuottaa tulosta pidemmällä aikavälillä. (Helavuori 2013, 18; Viitala & Jylhä 2019, 264–265.) Samantyyppisiä havaintoja on tehty tiukka- ja väljäkytkentäisen hallintomallin käsitteiden osalta. Organisaatioiden toimijuuden edistämiseksi on myös olemassa niin sanottu monikytkentämalli, joka perustuu avoimeen ja tasavertaiseen dialogiin hallinnon ja työntekijäryhmien välillä. (Eteläpelto ym. 2014, 18–20.) Tällä hetkellä esittävän taiteen uudistavaan johtamiseen pyrkivinä kiinnostavimpina tutkimuksellisinä tyyleinä esiintyvät osallistava johtaminen ja tunnejohtaminen.

Uudistumisen ja muutoksen johtaminen on sekä organisaation tulevaisuuteen suuntautunutta strategista toimintaa että ihmisten ja henkilöstön ohjaamista ja tukemista, operatiivista päivittäistä toimintaa (Ulrich 2019, 267–268, Viitalan & Jylhän mukaan). Taiteen johtamisessa hyödynnetään paljon yritysmaailman oppeja, tutkimuksia ja trendejä. Tästä esimerkkinä vaikkapa automaailmasta liikkeelle lähtenyt Lean-oppi, joka on samalla metodi, ajatusmaailma, tuotantomenetelmä ja filosofia. Lean-ajattelun yhdistämistä teatterin tuotantomalliin on Suomessa kehitelty muun muassa J. Pensikkala (2017), jonka YAMK-opinnäytetyö hyödynsi Lean-filosofiaa Turun Kaupunginteatterin tuotantomallin kehittämisessä, ja tällä hetkellä

Suomen Kansallisoopperan ja -baletin tuotantomallissa. Taiteen johtamiseen on imetty business-maailman tietoa, mutta samoin voi tapahtua toisin päin, kun pyritään pelkistämään, löytämään asioista oleellinen ja karsimaan pois turhaa (Raeste 2021).

Taiteen, ja nimenomaan teatterin, johtamisen erityislaatuisuuteen on kuitenkin vasta aivan viime vuosina alettu kiinnittää huomiota lisäten alan koulutusta ja keskustelufoorumeita. Törmi korostaa, että ihmisten johtaminen esittävien taiteiden organisaatioissa voidaan nähdä palvelutehtävänä, joka on tavoitesuuntautunutta ja vuorovaikutteista toimintaa. Se on sosiaalinen prosessi, jonka avulla ihmiset toimivat paremmin ja tehokkaammin kuin ilman sitä. (Törmi 2021.) Jolla on valtaa, on myös vastuuta. Jos valtaa jaetaan, myös vastuu jakaantuu. Tällöin vastuu päätöksistä ja niiden seuraamuksista on paremmin perusteltua. Tanssin genressä monikollinen johtaminen on ehdottomasti tulevaisuuden ja jo tämän päivän käsite. A.-K. Jäppinen (2012, 197–219) käsittelee huomisen johtamista johtajuuteen sisällytettynä käsitteenä, jossa johtajuus on yhteisöllistä. Voisiko ensembletoimintaa kehitettäessä yhteisöllinen, jaettu johtajuus ja osallistava johtaminen toimia myös muun esittävän taiteen alueilla, kuten ammattiteattereissa?

Kun työntekijöitä osallistetaan organisaation strategiatyöhön, se vaatii johdolta paitsi strategiatyön ja uusien johtamismallien omaksumista ja käyttöön ottamista, käytännössä osallistavien puhetapojen käyttämistä, kuten konkretisointia, itsensä toteuttamisen tapojen etsimistä ja vuoropuhelua (Tienari & Harviainen 2020, 162–163). Strategisen johtamisen rinnalle tarvitaan työntekijöiden emotionaalisen tuen huomioimista (Vikman 2020, 48–49). E. Sauer (2012, 132–139) on tarkastellut nimenomaan teatterinjohtamista tunnejohtamisena katseen-, kosketuksen-, kielen-, rytmin- ja tilankäytön ulottuvuuksien kautta. Teatterimaailmassa aisti- ja tunnekulttuuri, sekä toisaalta valta-asetelmien ja rahan ja taiteen ristiveto, ovat tunnistettavia ja jatkuvasti läsnä olevia.

Rantasen (2006, 148) mainitsevat näyttelijöiden kokemukset johtajien kyvyttömyydestä ja haluttomuudesta kuunnella ja kunnioittaa työntekijöiden näkemyksiä ja mielipiteitä, pyrkimykset kosta vaikkamisyriksiä, eriarvoinen kohtelu ja jopa henkinen väkivalta, kielivät henkilöstöjohtamisen ongelmista; vallan väärinkäytöstä ja vuorovaikutuksellisuuden puuttumisesta. Jotta ammatillisen toimijuuden ja työntekijöiden tunnetoimijuuden tukeminen mahdollistuisi, on myös johtajien oman identiteetin ja toimijuuden tukemiseen kiinnitettävä huomiota. Vaikka ammatillisen toimijuuden ja kasvun tukemisessa katse hyvin nopeasti

kääntyy henkilöstöjohtamisen haasteisiin, on todettava, että asianmukaiset työyhteisö- ja alaistaidot sekä johdettavaksi suostuminen edesauttavat työntekijän omaa ammatillista toimijuutta. Psykologisen turvallisuuden ja luottamuksen tunteen syntyminen on molemminpuolisen vuorovaikutuksen tulosta. (Törmi 2021.)

Työntekijöiden toimijuutta voidaan tukea johtamisen monin keinoin. S. Vikman (2020, 46) esittää *Tunto*-hankkeen lopputulemana, ”...että työntekijöiden tunnetoimijuutta tukemalla voidaan voimaannuttaa heitä työskentelemään epävarmuuden keskellä ja edistää muutosten juurtumista organisaatioon henkilöstön voimavaroja kunnioittavalla tavalla.” Johtajuuden osalta, erityisesti valtasuhteiden takia, se merkitsee toimijuutta edistävää ja tukevaa johtamista. (Eteläpelto ym. 2017, 6–7.) Työntekijöiden lisääntyneet mahdollisuudet ammatillisten ulottuvuuksien täysipainoiseen toteutumiseen, kuten osallisuuteen, vaikuttamiseen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisen identiteetin ja työroolien laajentamiseen, mahdollistuvat ainoastaan osallistavan johtamisen keinojen tunnistamisen kautta. (Paloniemi, Vähäsantanen, Hökkä & Eteläpelto 2017, 69–70.) Johtajat ovat toimijuuden tukemisessa avainasemassa, sillä toimijuutta estävä ja rajoittava henkilöstövoimavarojenjohtaminen vaikuttaa organisaation työilmapiiriin tukahduttavasti (Eteläpelto ym. 2017, 10). Kun rakenteita pyritään muuttamaan, on mietittävä tunnejohtajuuden ohella myös johtajuuden sekä omistajuuden jaettavuutta.

3.4.3 Näyttelijän ja lähiesihenkilön vuorovaikutussuhde

Suomalaisten keskisuurten ammattiteattereiden kokonaiskuvassa talon oma kiinnitetty ohjaaja on harvinaisuus. Näyttelijän kannalta tärkeä lähiesihenkilö näyttää siis puuttuvan suurimmasta osasta teatterikenttää. Sillä on vaikutuksensa sekä koko organisaation toimintaan että näyttelijöiden asemaan ja heidän työnkuvaansa.

Teatterityössä haastavaa on, että tuotannon työnjohtajana ja käytännön esihenkilötehtävässä olevalla produktion ohjaajalla harvoin on mahdollisuus uudistavaan johtamiseen, koska ohjaajat hyvin usein ovat taloissa vaihtuvia freelancereita. Jos talon vakituinen ohjaaja puuttuu, myös näyttelijöille tärkeä lähiesihenkilö puuttuu. Hyvät käytännöt tyrehtyvät usein alkuunsa, eivätkä voi jatkua. Työilmapiirin kehittäminen on haastavaa myös siksi, että moni produktioihin osallistuva näyttelijäkin on freelancer. Tilanne on kahtalainen; toisaalta henkilöstön jatkuva vaihtuvuus innostaa ja on mahdollisuus vakituisen henkilöstön kehittymiselle. Käytännössä

kuitenkin muutokset jäävät produktiokohtaisiksi, eivätkä johda pitkäjänteisempään uudistumiseen. Usein ne jopa uuvuttavat intervallityyppisellä spurttisuudellaan. Sama tilanne on freelancer-näyttelijöillä, jotka eivät koskaan ehdi tulla osallisiksi talon käytänteitä ja työn imua. Esihenkilötasolla siis freelancer-ohjaajilta toivotaan jotakin uutta ja raikasta, ja sitä usein saadaankin, mutta koska rakenteet säilyvät samoina, jatkuva muutos ei aktivoi ja voimaannuta, vaan uuvuttaa erityisesti vakituisen henkilöstön.

Vos-teatterit ovat edelleen hämmästyttävän hierarkkisia, ja ohjaajan esihenkilösuhde näyttelijöihin on säilynyt esityksen kokonaistaiteellisen suunnitellun työnjohtajana. Kun johtaja itse toimii lähiesihenkilönä ja vakituisena ohjaajana, vallankäytön kuviot tulee molemmin puolin tiedostaa. Esihenkilö-alaisuuden tunnepohjainen herkkyys ilmenee haasteina esitystoiminnassa. Johtajan epäoikeudenmukainen ohjelmistosuunnittelu ja etenkin rooli- ja tuovat ristiriitot johtajan esihenkilötyöskentelyyn ja vuorovaikutukseen näyttelijöiden kanssa. (Häti-Korkeila 2010, 135; 138.) Ohjaajan työnkuvaa innostajana, taidekasvattajana ja ammatillisen toimijuuden tukijana tulisi voida lisätä. Ohjaajan tehtävänä on luoda olosuhteita, joissa saattaa tapahtua jotakin. Hän ei voi pakottaa tuloksia tapahtumaan, vaan hänen tulee kuunnella näyttelijöitä. (Bogart 2004, 133–134.) Lähiesihenkilönä hänen tulisi entistä enemmän olla mahdollistaja, ei tyranni. Tähän kaikkeen ei samaan aikaan operatiivisessa johtajan asemassa oleva ohjaaja millään kykene paneutumaan.

Häti-Korkeila on pyrkinyt esittämään vaihtoehtoja ja toimenpide-ehdotuksia näyttelijän työnkuvan mielekkäälle rakentamiselle. Paljon on kiinni johtajan kyvystä hahmottaa sekä teatteritoiminnassa, taiteessa ja kulttuurissa että koko yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia. Hän toteaa keskeisimmäksi tekijäksi johtajan toimenpiteet tukea näyttelijöitään, heidän ominaislaatusensa ja ilmaisuvoimansa kehittämistä, työilmapiirin kohentamista, sekä esteettisellä silmällä tehtyjä rohkeita roolijakoja. (Häti-Korkeila 2010, 154.) Toisin sanoen tukea alaistensa ammatillista toimijuutta.

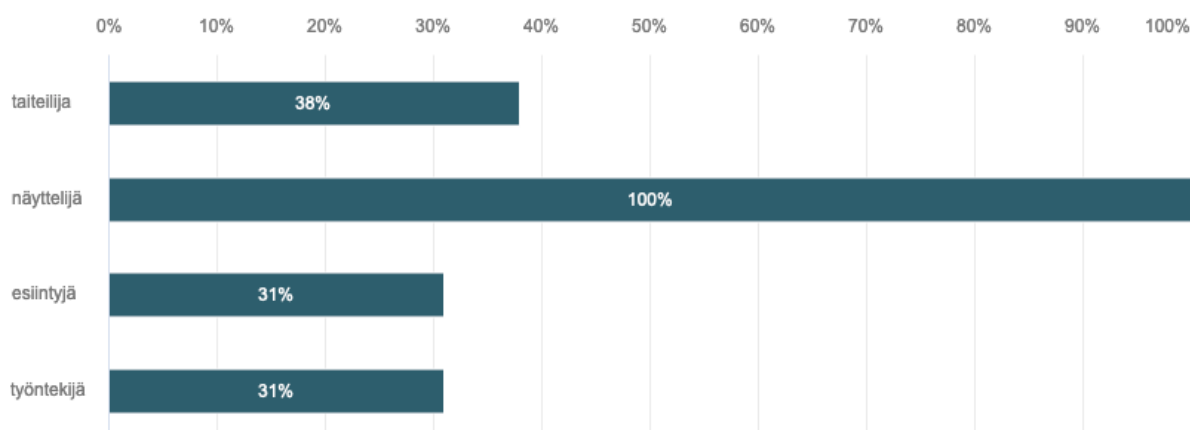
4 NÄYTTELIJÖIDEN KOKEMUKSIA AMMATILISESTA TOIMIJUUDESTA

Olen teemoitellut aineiston seuraavasti: omaan toimintaan ja roolityöhön vaikuttamiseen liittyvät kokemukset, työryhmässä toimimisen ja organisaatiossa työskentelemisen kokemukset sekä ammatillisen toimijuuden tukemiseen liittyvät kokemukset. Näistä johdettuina alaluokiksi muodostuivat omaan työhön liittyen ammatillinen identiteetti, roolivalinnat ja taiteilijuus, työajat ja työssä jaksaminen sekä ammatillinen kasvu. Työryhmässä toimimisen alaluokat ovat yhteisöllisyys ja ensembletoiminta, eettiset periaatteet ja motivaatio, taidekeskustelu ja esitysten taiteellinen suunnittelu sekä työkäytäntöjen kehittäminen. Organisaatiossa toimimiseen kuuluvat osallistuminen päätöksentekoon, ohjelmistosuunnitteluun osallistuminen ja ohjaaminen, esiintyisyys ja yleisötyö sekä luottamushenkilönä toimiminen. Ammatillisen toimijuuden tukemisen alaluokiksi muodostui neljä eri teemaa: hallitus, lähiesihenkilö, kuuleminen ja palaute sekä arvojohtajuuden mahdollisuudet. Aineiston luokittelu on taulukoitu (taulukko 4) ja taulukkoon on lisätty eriävien mielipiteiden merkinnät sekä lisäkuvaailuja. Käsittelin kaiken aineiston anonymina, sekoitellen sekä kyselytutkimuksen että teemahaastattelujen antia, jotta tutkimustulosten seuraaminen olisi mahdollisimman johdonmukaista.

4.1 Oma toiminta ja roolityöhön vaikuttaminen

4.1.1 Ammatillinen identiteetti

Työhön sitoutuminen, sekä arvojen ja ihanteiden muokkaaminen ja arviointi ovat ammatillisen identiteetin rakennustyössä ja persoonallisessa kasvuprosessissa keskeisessä asemassa. Taiteellisissa töissä vaaditaan luovaa persoonallista panosta, ja työhön liittyviä mielikuvia on jatkuvasti määriteltävä uudelleen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 28–29.) Ammatillista identiteettiä vahvimmin kuvaavaan kysymykseen jokainen vastaaja oli valinnut itselleen näyttelijän, mutta sen rinnalle oli valittu yllättävän tasaisesti muita vaihtoehtoja: 38 % oli valinnut toiseksi vaihtoehdoksi taiteilijan, esiintyjän 31 % ja työntekijän 31 % (kuvio 1).



KUVIO 1. Ammatillista identiteettiä kuvaavat nimitykset

Teatterialan työntekijät tuntevat työnsä yhteiskunnallisesti tärkeämmäksi kuin muiden alojen taiteilijat. Tämä saattaa johtua teatterin välittömästä yleisösuhteesta. Silti näyttelijöiden kokemukset työnsä merkityksellisyydestä ja tärkeydestä tuntuvat olevan nykyisin kateissa. (Ansio & Houni 2013, 87–91.) Viihdyn työssäni hyvin -kysymyksen keskiarvoksi asteikolla 1–5, muodostui 4,3. 45 % ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä, 3 % osittain eri mieltä ja loput siltä väliltä. Kukaan vastanneista ei ollut eri mieltä. Työn innostavuus oli vieläkin suurempaa, sillä 59 % vastasi olevansa eri mieltä siitä, ettei työ innosta heitä. Kohtiin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä ei tullut lainkaan poimintoja. Tutkimukseeni osallistuneiden näyttelijöiden innostus omaan työhön ja työssä viihtyminen vaikuttaa tulosten perusteella suhteellisen vahvalta, joten ero Ansion & Hounin (2013) tutkimukseen on selvä.

Ammatillisen toimijuuden käsite ulottuvuuksineen oli hyvin ymmärretty ja mielletty omassa työnkuvassa (vaikuttaminen, kehittäminen, ammatillisen identiteetin neuvottelu): *”Mitkä on näyttelijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaa työhönsä? On puun ja kuoren välissä olo: on ulkonäkönsä vanki, tietty ikä ja ikäblokit menee selkeesti teatterissa, tekee aina niitä samoja rooleja. Sit oon miettiny, et onks mulla vaihtoehtoja.”*

4.1.2 Roolivalinnat ja taiteilijuus

Työnantajan ja työntekijän välinen työsopimus on tärkein työtä rajaava tekijä: *”Työsopimus määrittelee mikä sun työtehtävä on.”* Päätös roolituksesta näyttää olevan aina ohjaajan, tai ohjaajan ja teatterinjohtajan yhteinen. Häti-Korkeilan (2010, 146) tutkimusten mukaan johtaja päättää rooliasta. Tämän rakenteellisen seikan koettiin kyselyyn vastanneiden keskuudessa olevan omaa ammatillista toimijuutta rajoittava tekijä. Kysymykseen, mitä ovat ne tekijät, jotka

rajoittavat mahdollisuuksiani omaan työhöni, vastattiin muun muassa: ”Roolituksen tekee joku muu.” ja ”Roolituksen tekee ohjaaja ilmeisesti tait.johdon kanssa, siihen en koe voivani vaikuttaa.” Epätasa-arvoinen työtehtävien jakaminen johtaa teatteriyhteisössä helposti yli- ja alityöllistymisen ongelmiin. Aineistosta nousivat esille samat teemat kuin Rantasella (2006, 88–97) ja Häti-Korkeilalla (2010, 146–148): näyttelijät eivät koe pystyvänsä vaikuttamaan esitettävän roolin laatuun tai kokoon. Häti-Korkeila (2010, 151) esittää oleellisen kysymyksen: ”Onko roolijaoissa yleensä mahdollista edetä vastuulliseen ja vuorovaikutteiseen paradigmaan, jossa toteutuu yhteisöllisyys ja kaikkien sen jäsenten aktiivisuus?”

Haastateltujen keskuudessa yritystä dialogiin roolivalinnoista oli joskus ollut: ”Me ollaan joskus tehty sellanen kokeilu, et kirjoitettiin lapuille omat versiot roolijaoista. Siitä puuttui se keskustelu ja perustelut, jäi vitsin tasolle. Ohjaaja kuitenkin päätti ne.” Huonot aikaisemmat kokemukset voivat estää tulevat yritykset:

”Ensimmäistä kertaa multa nyt on kysytty, että mitä rooleja mä haluaisin tehdä. Totta kai on sanottu, että tulkaa kertomaan, mut kyllä sit, jos on kertonu ja saanukkin jonku roolin, ni kyl sit on tullu ---- niskaan milloin mistäkin. Kerran olen pyytännyt yhtä roolia ja sain sen, ja sen jälkeen mä tajusin, että okei, en enää ikinä toivo mitään roolia. Teen mitä annetaan. Piste.”

Roolityö osana taiteentekijän itsekasvatusta puhutti: ”Mielestäni roolitöistä voisi keskustella enemmän. Kartoittaa sitä mitkä ovat omat vahvuudet ja missä asioissa voisi parantaa tai olisiko jotain kurssia tai metodia, joka voisi avata uusia alueita näyttelijäntyössä.” Tämä mielipide linkittyy myös ammatillisen toimijuuden tukemiseen, esimerkiksi valmentavan johtamisen tapojen lisäämisen ja huomioimisen toiveeseen. ”Roolien jakamisessa voisi olla keskustelua, eikä niin, et ne päätetään ja luetaan aina seinästä. Ja sit käy niin, et yks tekee aina tarjoilijat ja pienet roolit ja yks pääroolit.” Jos johtaja on se, joka päättää roolijaot, häneltä vaaditaan erityisen hyvää esteettistä silmää ja rohkeutta tehdä poikkeavia valintoja, sekä tukea ja kehittää koko työyhteisön työilmapiiriä (Häti-Korkeila 2010, 154).

Työhyvinvointia estävä roolikateus ja kilpailu saattavat johtaa työpaikkakiusaamiseen, joka heikentää työyhteisön ilmapiiriä vaikuttaen myös työn tuloksiin (Häti-Korkeila 2010, 151; Rantanen 2006, 177–186).

Kuusikymmentäyhdeksän prosenttia kyselyyn vastanneista koki roolitöiden monipuolistamisen tärkeimmäksi ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden rakentamisessa ja kehittämisessä (taulukko 1). Samoin pidettiin tärkeänä monitaiteisuuden ylläpitämisen mahdollisuuksia (59 %), ja osallistumista ohjelmistosuunnitteluun (55 %). Kaikkiin ammatillista toimijuutta laajentaviin kysymyskohtiin vastattiin, eikä kukaan valinnut

vaihtoehdoksi ”en halua uudistaa ammatillista identiteettiäni ja -toimijuuttani”. Vaikka ammatilliset identiteetit rakentuvat muuttuvissa sosiokulttuurisissa konteksteissa, identiteetin käsite yksilöllisen toimijuuden osalta on hyvä ymmärtää, ja pitää yllä osana omaa ammatillista kasvua ja elinikäistä oppimista (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 45).

Roolitöiden monipuolistamisessa kiinnitettiin huomio oman ominaislaadun venyttämiseen ja rajojen rikkomiseen. Vuodesta toiseen saman tyyppisissä tehtävissä toimiminen on johtajan kannalta varma valinta, mutta sekä katsojien että tekijöiden kannalta tylsää ja näyttelijän ammatillista kasvua tyrehtyttävää.

”Ja koska myös roolit opettavat, olisi tärkeää, että johtaja näkisi roolittamisen myös mahdollisuutena kehittää näyttelijää, eikä jakaa rooleja vain sen mukaan, että kuka sopii mihinkin. Tällä tavalla saataisiin varmaan myös kiinnitetylle näyttelijälle sellainen olo, että hänen työstään ollaan kiinnostuneita, ja että siinä nähdään kehittymisen mahdollisuus.”

Näyttelijän taiteilijuutta ja omaan työhön vaikuttamista osattiin katsoa myös suhteessa kokonaisuuteen. Näyttelijän vapaus voidaan nähdä sekä sisäsyntyisenä että opittuna ammatillisena taitona:

Haastateltava: ”En mä ihan hirveetä valinnanvapautta myöskään antais näyttelijöille. Eihän me voida kaikki mennä tekemään sinne miltä tuntuu. Se on eri asia se, että tehdään niitä asioita, mitä ohjaaja pyytää. Mut se, että miten se sust tulee ja miten sä teet sen näyttelijäntyön siinä, niin se on mun mielestä vapaata taiteilijan työtä. Ja se, että annetaan kokeilla. Siinä mielessä mä pidän näyttelijäntyötä hyvinkin vapaana taiteilijan työnä.”

Haastattelija: ”Näyttelijän pitää osata ottaa oma vapaus?”

Haastateltava: ”Just näin. Sitä ei opeteta missään. Pystyykö sitä edes opettamaan? Se on sellanen, joka tulee ehkä ajan myötä.”

Lavalla esiintyvä ihminen näyttää katsojasta olevan täynnä itsevarmuutta ja vapautta. Näyttelijän vapauteen liittyy kuitenkin kysymys siitä, miten rooli näyttäytyy vastaanottajalle. Näyttelijä on katsojan tirkisteltäväksi asetettu uhri, josta katsoja tosin on tietoinen. (Lehmann 2009, 349). Silti näyttelijän roolityön monikerroksisuus ja siihen panostetun ajan merkitys harvoin välittyy katsojalle.

4.1.3 Työajat ja työssä jaksaminen

Luovan työn näkökulmasta työaikakysymys oli monella vastaajalla työssä jaksamisessa etusijalla. *”Työajat ovat todella haastavat, näyttelijät tarvitsevat enemmän palautumisaikaa viikkotasolla. Luovan työn laatu paranee, kun olosuhteet paranevat. Nyt näyttelijän joutuvat talossamme venymään vuodesta toiseen.”* Monet kokivat, että työaika on näyttelijällä vahvasti terveyteen liittyvä riskitekijä: *”... yks isoin syy uupumiselle on jatkuva kaksiosainen työpäivä, jonka kuuluis olla muinaishistoriaa. Siitä on tutkimustakin, et kun on kaksiosainen työpäivä,*

niin palautumista ei ehdi tapahtua.” Työaikoja ei erään näyttelijän mielestä johdon taholta haluta muuttaa, sillä: ”Lähtöoletus on se, et näyttelijät on laiskoja. Jos ne ei ole töissä, ne on laiskoja.” Ovatko näyttelijät laiskoja?: ”Mehän tehdään koko ajan töitä. Me mennään kaks kertaa päivässä töihin ja tehdään siinä välissä töitä ja vielä yöllä töitä. Miksi oltais laiskoja?”

Taiteellisen työn nähdään olevan elämäntehtävä, joka on käynnissä yötä päivää. Se on elämäntapa. *”Esitys määrittää, miten sä syöt, miten nukut ja kaiken mahdollisen.”* Ansion & Hounin tutkimuksissa näyttelijät ovat kertoneet työpaikan paljolti määräävän työtahtinsa ja vapaa-aikansa. Kiinteiden ammattiteattereiden tuotantotapa vaikuttaa suoraan näyttelijöiden työmäärään. (Ansio & Houni 2013, 103.) Työrytmin todellisuus on käytännössä pakkotahtista, ja luova syklinen prosessi aloitetaan monta kertaa vuodessa yhä uudestaan. Ulkopuoliset eivät aina ole perillä teatterintekemisen perusteista ja työajoista. Monesti ajatellaan, että työaikaa ovat vain esitykset: *”Ihmiset ei ymmärrä... lähipiirikään ei ymmärrä vieläkään. Mitä te nyt harjottelette, kun on replat päässä, niin se on siinä? Niitä käsityksiä on paljon.”* Tekstin opettelulle ei perinteisesti olla annettu omaa yksityistä harjoitusaikaa, mutta:

”Ollaan tässä talossa saatu, kun on ensi-ilta ja sit yks vapaapäivä, ja sit alkaa harjotukset, niin pitäis olla seuraavan tekstiä jo (ehkä se on kuitenkin semmonen kirjoittamaton sääntö, että kyllä se nyt täytyy tosi nopeesti se teksti opetella). Ollaan saatu ensi-illan jälkeen päivä tai kaks vapaata, tämmönen positiivinen uudistus. Ihan sitä varten pyydettiin, että saatais hivenen aikaa valmistautua siihen toiseen proggikseen, mennä kohti toista prosessia. On ollu aika hurjaa, että ensi-illan jälkeen alkaa heti toinen. Ja nyhän on tää korona-aika sitte taas ihan omansa, kun meidän täytyis niinkun opetella uutta, ja pitää muistissa vanhaa, et on viikon aikana kolmen jutun harjotukset. Ja nyt meil on ensi-ilta ja sitten me lämmitetään vuoden takainen ensi-ilta, et se on tosi muistille kyllä... Oishan se ideaalia, kun meille annettais sitä omaa aikaa vähän.”

Liian kireä työtahti ja -ajat tuntuvat vaikuttavan kaikkeen toimijuuteen: *”Ajanpuute, maakuntateatterin kiinnitetyllä näyttelijällä ei ole usein mahdollisuuksia tehdä ns. omia projekteja tai vaikuttaa taiteellisen jaoksen ulkopuolella teosvalintoihin tai roolitukseen.”*

Työtoiminnasta palautumisen ongelmat rasittavat näyttelijöitä ja tuntuvat rajoittavan ammatillisen identiteetin laajentamista ja uudistamista sekä monitaiteisuuden ylläpitämistä:

”Tiukka aikataulutus vetää sen verran piippuun, ettei muille kiinnostuksen kohteille riitä voimia, eikä aikaa. Ikä ja fyysiset krempat ja vammat vaikuttavat myös siihen, että perustyö tuntuu aina vaan raskaammalta. Ihmettelen meidän konkarien käyttöä avustajantehtävissä, kun mielestäni meidän osaamisemme ja kokemuksemme kannattaisi hyödyntää ilman pelkoa uupumisesta...Haaveilen joskus 5 päiväisestä työviikosta, vaikka se kesälomaa nipistäisikin, koska stressijaksot keventyisivät. Yksi vapaapäivä viikossa ei oikein riitä palautumiseen (tämä on meillä ihan työterveyden kautta tutkittu ja todistettu).”

Työssä jaksaminen puhutti paljon. *”Näyttelijä ei myöskään koskaan saa olla sairas, epätäydellinen tai vaillinainen.”* Teatterillisuuden kommunikaation ydin on se, kun näyttelijän

ruumis (tai näyttelijä ruumiina) kohtaa katsojan sanomana. Jos tämä työkaluna toimiva ruumis aiheuttaa haasteita ammatilliselle toimijuudelle, on näyttelijän ammattiura uhattuna. Useinkaan poissaolot eivät ole mahdollisia, ja monet näyttelijät epäilevät työyhteisön suhtautuvan sairastumisiin kielteisesti (Rantanen 2006, 270). Rantanen (2006, 268–269) muistuttaa näyttelijäntyön kehollisuudesta, kuinka työ syntyy toiminnan impulsseista ja kehon tuntemuksista. Koska näyttelijän keho on ilmaisun väline ja oman sekä katsojien arvostelun alaisena, siinä tapahtuvat muutokset ovat olennaisimpia stressiä tuottavia tekijöitä. Näin psykofyysinen uupumisen kierre on valmis.

Rantanen (2006, 212–222) on havainnut, että liiallinen innostus, työnarkomania, perfektionismi sekä liiallinen vastuullisuus ovat näyttelijöiden työstressiä aiheuttavia tekijöitä. Alan todellisuutta mutkistaa se, että taiteelliseen työhön on ikään kuin sisäänrakennettuna korkea työmoraali, tarve palautteen vastaanottamiseen ja jatkuva reflektointi. Omaehtoinen kurinalaisuus vaikuttaa työssä jaksamiseen. (Houni & Ansio 2014, 381.) Liikunta on todettu hyvänä keinona purkaa esiintymisestä jääviä jännitteitä: *”Toki mä pystyin urheilun harrastamisen tai muuta kautta purkamaan, etten ollut niin hirveen ahdistunut. Mutta on se myös omasta asenteesta kiinni. Tavallaan suhtaudun työhöni vakavasti, mut en oo vakavikko.”* Jaksamiseen koettiin keinoina kouluttautuminen, työtehtäviin välillä saatavat virkistävät muutokset ja oman ammatin mieltäminen esiintyjyydeksi, tilan hahmottamisen ja esimerkiksi Bredenbergin (2017) *näyttämöllisen kuvittelun* -tapaisten metodien kautta. Harjoitus ei ole esitys, vaan teatterin olemus on tehdä yhteistyötä katsojien kanssa (States 2010, 106).

”Se voi olla vaan vaikka asemien suhteen, sekin voi jo vaikuttaa tekstin dynamiikkaan. Tekijyys liittyy lukutapaan; jos on kirjoitettu selkeitä rooleja, ne pitää lukea uusiks. Nykyaikana kaikki ei mee niinkun läpi enää. Itse pyrkii, ettei ole marionetti, sätkynukke, vaan roolilla ois syvyysuunta. Se on kokonaisuuden hahmottamista, oma rooli suhteessa kokonaisuuteen...kun harjoittelee, niin siitä puuttuu aina se puolikas eli yleisö. Sitä ku yleisö tulee, niin se tapahtuminen on se juttu miksi sitä tehdään. Sitä ei voi etukäteen päättää. Jos päättää olevansa hyvä tai hauska, niin on kynnistynyt, ja yliarvioi itsensä ja aliarvioi katsojan. On nostonut itsensä esitystilanteen yläpuolelle. Silloin pitäis tajuta lopettaa. Esitys on joka kerta erilainen. Pitäis vaan unohtaa oma ura ja olla, että mitäs tänään!”

Taiteilijan työn keskeisin kuormittavuutta aiheuttava piirre on sen perusominaisuus olla välineenä maailman tulkitsemisessa, jonka rujous ja tuska tulevat osaksi näyttelijän työtä ja sielua (Kasvio 2013, 26). Esittävän taiteilijan työssä katseen alla oleminen lisää vertailua, tarkkailua ja arvostelua. Koska näyttelijän tarkoitus on herätellä katsojassa jotakin, myös tunteita, on paitsi näyttelijän keho, ruumis, koko hänen olemuksensa jatkuvasti valokeilassa, niin harjoituksissa kuin esityksissäkin (Sauer 2012, 139).

Halu laajentaa toimijuutta teatterin eri osa-alueilla oli kyselyyn vastanneista kiinnostavaa. Yli puolet osoitti kiinnostusta roolitöiden monipuolistamiseen, ohjelmistosuunnitteluun osallistumiseen ja jopa 58,6 % monitaiteisuuden ylläpitämiseen. Myös taiteellisen työryhmän kehittäminen kiinnosti kolmeatoista vastannutta. (Ks. taulukko 1.) Ammatillisen identiteetin neuvottelu osana jatkuvaa toimintaa syklisen tuotantomallin sisällä ei ole mikään itsestäänselvyys. Jos lähtökohtana on työntekijän jokapäiväinen pelko työpaikkansa puolesta, ei ole ihme, että oma ammatillinen kasvu tyrehtyy: ”*Kaupungin puolelta mietitään, et onko ensembleen ja omiin näyttelijöihin enää tarvetta, ja se syö itsearvostusta, ammatti-identiteettiä ja itsetuntoa. Esimiehen kanssa yhteistyö, keskustelu, on jäänyt pois, ei enää koulutukseen satsata.*”

”*Mitä koulutuksessa pelätään? Miks sitä ei uskalleta tehdä? Pelätäänkö, et me aletaan näytellä väärin?*” Minuuden ja identiteetin, kuten myös ammatillisen identiteetin, kehityksen ja muutoksen keskeisimpänä prosessina pidetään oppimista (Ropo & Gustafsson 2010, 55). Työelämä tutkimuksissa pitkään käsitteenä olleet elinikäinen oppiminen ja ammatillinen kasvu eivät tunnu löytäneen pääsyä teatteritoimintaan: ”*Jos satsattais näyttelijöihin kouluttamalla, kurssittamalla, jakamalla rooleja niin, että ihmiset sais kasvaa ja oppia. Semmosta pitäis lisätä.*” Ja: ”*On hullua, että tällä alalla tuntuu riittävän, että on kerran päässyt kouluun ja itsensä kehittäminen loppuu siihen. Ammattitaitoon ei ikään kuin uskalleta puuttua. Monessa muussa ammatissa jatkokoulutukset ovat itsestäänselvyys.*” Kritiikkiä sataa myös oman ammatin harjoittajien puolelle: ”*Jopa näyttelijät vastustaa koulutusta. Sitä omaa ammattitaitoa pidetään niin, sitä varjellaan. Ei haluta kyseenalaistaa omaa osaamistaan tekemällä ihan jotain muuta ja kokeilemalla.*” Se, että näyttelijöiden ei anneta kouluttaa itseään, ihmetyttää, sillä työehtosopimukseen on selvästi kirjattuna jatkuvan kouluttautumisen periaatteet, ja vuosittain työnantajan kanssa yhdessä laadittava ja päivitettävä koulutussuunnitelma (Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022, liite 6, 1§–5§).

Koulutus on hyvä pohja mille tahansa työlle. Länsimaisen näyttelijänkoulutuksen perusteet ovat vahvasti stanislavskilaisessa traditiossa, sen tulkinnoissa ja uudelleen tulkinnoissa. Sieltä voidaan löytää tukea oman polun perustelemiselle, sekä ahtaiden metodien horjuttamiselle ja omaehtoiselle itsekasvatukselle, joka kuuluu myös jokaiseen työhön ja siinä kehittymiseen. Kiinnostavasti suomalainen teatteriopetuksen perinne ei tunnu selkeästi ammentavan mistään tietystä metodista tai menetelmästä. Tätä kiinnittymistä ja kiinnittymättömyyttä stanislavskilaisiin psykologis-realistisiin näyttelijäntyön ja näyttelijäntaiteen perinteisiin ovat

muun muassa V. Sandqvist (2013, 163) ja M. Bredenberg (2017, 39) tutkimuksissaan käyneet läpi. K. Stanislavskin mietelmät ovat edelleen ajankohtaisia:

”Mulle tulee mieleen se, miten Stanislavski ymmärretään länsimaissa, ja se tulee sieltä amerikkalaisesta näyttelijäkoulutuksesta, että niin kun sisältä ulospäin -metodi. Siinähan ei ole mitään vikaa, koska sehän jäljittelee elämää sinänsä; meillä on tunne, ja kun tunne on riittävän vahva, niin se aiheuttaa meissä toiminnan. Mut sit Stanislavski oli sittenkin sitä mieltä, että se on toisinpäin, että pitää vaan toimia, ja tunne seuraa perässä. Ja sitten aivan vanhoilla päivillään se tajusi, että ei oo mitään...ketään ei voi opettaa näyttelijäksi, et se on vaan etsimistä ja työtä loputtomiin...ne jäi siltä hyvin kapulakieliseksi ne sen vanhuuden päivien oivallukset, ja hyvin hankalaksi luettavaksi, että ehkä siksi se ei oo iskenyt läpi. Tästä mun mielestä pitäis olla kysymys, että ei sais olla olemassa sellasta osaamista. Tätä ei sais purkaa sitä kautta. Pitäis vaan joka esitykseen osata lähteä alottamalla jollakin tavalla alusta. Se osaaminen tulee sitä kautta kussakin jutussa.”

Eräs haastateltava otti esille hienon toimintamallin, jonka itsekin tunnistan, ja samoin sen, ettei vastaavaa ohjauksellista mallia taida enää teattereista löytyä:

”Silloin oli vielä hyvällä tavalla se kisällijärjestelmä, oli hyviä tyyppejä, jotka kannusti. Se on tää aika vaan, en mä tarkota, että jonkun tarvis tulla kysymään multa, mut ehkä se on tää aika vaan. Koin sen silloin hyvällä lailla, että minut otetaan tän perheen jäseneksi, ja vähän ohjailtaan, ja varotellaan jostain vaaroistakin.”

Leskelän (2010, 164–165) mainitsema mentorointi oman organisaation sisäisenä ammatillisen kasvun kehittämistapana antaisi sekä nuorelle pääsyn laajempaan kokemusmaailmaan että vanhemmalle jo eläkeikää lähestyvälle kollegalle mahdollisuuden toimenkuvan rikastuttamiseen, ja lisäisi arvostuksen tunnetta.

4.2 Työryhmässä toimiminen

Omaan yksityiseen työnkuvaan liittyvät asiat olivat hyvin esillä sekä kyselyssä että haastatteluissa. Kysymyksiin työryhmän yhteisistä kehittämistarpeista oli vaikeampaa vastata. Tulkitsen vastausten suuren hajonnan tarkoittavan tätä. Vastauksiin saattoi vaikuttaa myös talon sisäinen ja taiteellisen henkilöstön välinen hierakkinen asema. Vastuun ottaminen koko ryhmästä näyttää haastattelujen perusteella jäävän luottamushenkilöiden harteille, tai voi olla, että luottamusasemassa aikaisemmin olleet tai parhaillaan toimivat osasivat tarkemmin eritellä ensemblen toiminnan haasteita. Taiteellisen työryhmän, ensemblen toiminnan, kehittämiseen osana omaa ammatillisen toimijuuden laajentamista osoitti kiinnostusta lähes puolet (45 %) vastanneista (ks. taulukko 1). Innostus omaan työhön ja taiteeseen näkyy myös vastuunoton kykyä, jos sille vain annetaan mahdollisuus.

Vaikka näyttelijän asema tuotantomallin hännillä viimeisenä lenkinä on totta, ja rajoittaa monellakin tavalla hänen vapauttaan, voi se monelle olla täysin hyväksyttävä olotila. Vapauden ja vastuun kahtia jakava ote on läsnä näyttelijän työkentällä koko ajan. Voi olla ”hyvä” näyttelijä, vaikka ei ota vastuuta teatterin organisaatiosta työntekijänä, ei ensimblen toiminnasta ryhmänä, eikä edes työryhmän esityksellisestä kokonaisuudesta. Sosiaalisen motivaation voimakkuus vaihtelee yksilöiden välillä, mutta ihmiselle laumaeläimenä sosiaalinen taitavuus on aina ollut tärkeä turvallisuutta ja luottamusta rakentava ominaisuus (Saaranen-Kauppinen 2014, 65). Esittävän taiteen perusolemus on olla toimijoiden yhteisomistajuutta, jossa tekijyys on jaettu (Törmi 2020b).

4.2.1 Yhteisöllisyys ja ensembletoiminta

Toimintatilanteet, joissa kaksi tai useampi ihminen on tekemisissä keskenään, ovat yhteistoimintana tapahtuvia ryhmätilanteita (Hallamaa 2017, 99). Teatterissa toteutuvat esteettinen akti sekä vastaanoton akti tilassa tässä ja nyt, jossa katsojat ja esiintyjät kuluttavat yhteistä elinaikaansa (Lehmann 2009, 42). Näyttelijäntyön perustana ovat yhteistoiminta ja vuorovaikutus (Rantanen 2002, 172). Myös kokonaistaideteosten harjoitusprosessi tapahtuu teatteriorganisaatiossa työryhmän keskellä. Eräs haastateltava tiivistä toiveensa prosessityöskentelystä ja omasta roolityöstään seuraavasti: ”*Sehän ois aivan mahtavaa, sellanen hedelmällinen yhteistyö. Mut monesti mä oon kyl törmänny siihen, et itse saan työni tehdä, ja palautetta siitä en saa. Ja pitää vaan toivoa, et ei oo kaikki maneerit taas käytössä. Aika yksinäistä se on se roolityön tekeminen kyllä.*” Toisaalla eräs haastateltava oli kokenut yhteisöllisyyden olevan liiallista ja väärän tyyppistä, suojelua:

”Esimerkiksi tämmösessä teatterissa, tänne voi tulla ja vetää esityskauden läpi tekemättä ensimmäistäkään taiteellista tarjousta sinne näyttämölle tai niihin tilanteisiin. Se yhteisöllisyys on mennyt niin pitkälle. Mut sekin saattaa riippua siitä tyyppistä: voi tuoda teatterin ulkopuolisia tilanteita sinne, et nyt hirveesti väsyttää ja mulla on nyt tällanen tilanne, ja sit se lauma on siinä ympärillä, et täytyy sua ymmärtää ja antaa sulle löysää ja näin. Kyllä se mua ärsyttää. Tää on ainutlaatuinen ja hieno systeemi. En tiedä missä muualla olis näin laajaa ammatillisen teatterin järjestelmää. Helposti kuvitellaan et uhka tulee ulkoapäin, mut kyllä mä näen, että se uhka tulee sisältä päin.”

Vaikuttaa ristiriitaiselta. Mikä työstä tekee yksinäistä, ja miksi toisaalla vastuu omasta elämäntilanteesta sekä työn tekemisestä sysätään muiden harteille? J. Hallamaa on R. Tuomelan sosiaalisten tekojen teorian mukaan eritellyt päämäärätavoitteiset yhteistoimintatilat kolmeen erilaiseen kategoriaan: puhdas minä-tila, ryhmäsuuntautunut minä-tila ja me-tila. Jos minä-tilaisuus häviää kokonaan aidosti yhteisöllisestä me-

tilaisuudesta, voidaan tilaa kutsua symbioottiseksi me-tilaksi. (Hallamaa 2017, 107–119.) Ehkä edellä kuvattu tilanne oli jo lähellä edustaa tällaista liiallista sulautumiseen pyrkimistä.

Yhteisten asioiden päätöksentekoon ja roolitöiden tasapuoliseen jakaantumiseen haluttaisiin muutosta yhteisön voimin. Työyhteisön kehittämisen haasteina on usein työntekokulttuurin hidas muuttuminen: *”Vanhat tavat ja ’saavutetuista eduista ei luovuta’ -ajattelu on eniten vaikeuttanut ensimblen kehittymistä.”* Samoin kuin oman jaksamisen ja uupumisen yhteydessä, myös koko työyhteisön osalta koettiin huolta isojen roolien kasaantumisesta tietyille samoille henkilöille ja sitä kautta ryhmädynamiikan kärsimisestä. Koko ensimblen osalta koettiin tärkeänä, että uupumista estettäisiin. *”...jotkut toivovat kovasti saavansa joskus jotain muuta kuin silppurooleja, ts. ’kolmas vasemmalta’, joku pyytää välillä vähän pienempää jaksakseen...”* Lisäksi työyhteisön kehittämisen esteenä on: *”Työn prosessinomaisuus siinä mielessä, että työryhmät ja sitä kautta kollegat vaihtuvat jatkuvasti, mikä tietyssä mielessä aloittaa työtapojen, rajojen, tai vaikka arvokeskustelujen käsittelemisen aina alusta.”*

Häti-Korkeila ja L. Gröndahl (2018, 109) ovat esittäneet, että monet teatterintekijät ovat 2010-luvulla ylistäneet tiimityötä ja yhteisöllisyyttä. Samaan aikaan kuitenkin freelancereiden lisääntyminen taiteen tekijöinä on muuttanut myös teattereita organisaatioina.

Yhteisöllisyyteen, ensimblen yhteishenkeen ja ryhmätoimintaan tuntui kyselyyn vastanneiden ja haastateltujen mielipiteissä todella paljon vaikuttavan kiristynyt työtahti ja vaihtuvat työkaverit: *”Vaikutusmahdollisuus on pienempi myös silloin, kun on tiukat aikataulut ja ihmisiä ei tunne, vaan porukka vaihtuu koko ajan niin, ettei ehdi oppia yhteisiä työtapoja, vaan se on työn ohessa tutustumista (puolet raskaampaa kuin jo vähän tutuksi käyneiden kanssa)”*. Taiteellisen tilapäisen henkilöstön osuus kaikissa teattereissa vuonna 2019 oli 21,9 %, kun taiteellisen vakinaisen henkilöstön osuus samana vuonna oli 25,3 % (Helavuori & Volmari 2020, 60). Freelancereiden vaihtuvuus tuo taloon usein piristävää energiaa, mutta toisaalta on rauhoittavaa työskennellä tutulla omalla porukalla. Myös persoonallisuuden tekijät ja piirteet vaikuttavat ryhmässä paljon:

”Nyt on paljon friikkujia, kun on musikaali, jossa yli puolet on friikkujia, laulavia ja tanssivia esiintyjä. Miten se vaikuttaa työryhmän toimintaan? Ihan piristävästi vaikuttaa. Tekemisen meininki tarttuu. Jos se on hyvä tyyppi, niin se vaikuttaa. Mut kyllä kun tulee sellanen proggis että ollaan omalla porukalla, niin on niin kuin kotinsa tulis.”

Ryhmätyöntekemisen taidoissa sekä työpaikalla viihtymisessä eräs haastateltava näki ikätekijöiden ja uran kehittämisen haasteiden merkityksen: *”Oma persoona ja ikäkysymys*

vaikuttaa. Nuoret ei kauan viihdy näissä pienissä teattereissa. Osalla on se tv-julkisuus, se on oma valinta sitten.”

Jatkuva syklinen reflektointi ja eräänlaiset tilannekatsaukset tuovat avoimuutta ja antavat vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja organisaation toimintaan. Työyhteisön omalla kehittämistyöllä voidaan saada aikaan merkittäviä muutoksia työnteon kulttuurissa ja käytännöissä: *”Meillä on Missä mennään? -palavereja jokaisen proggiksen yhteydessä, et ollaanko valmiita valmistaviin, ja siellä voi nousta isojakin asioita pinnalle, joita ei työnteon huumassa tai kiireessä ehdi. Se on tosi tärkeitä, ja oli tärkeä työ, että muutettiin sitä ajattelun kulttuuria.”* Kun muutokset lähtevät työyhteisön sisältä tulleista impulseista, on osallisuuden toteutuminen varmempaa. Reflektiivinen, kollektiivinen ja kriittinen yhteisöllinen ammatillinen toiminta edesauttaa työyhteisön professionaalisuuden rakentumista (Vanhalakka-Ruoho 2010, 136).

Ensembletoiminnassa toisiinsa luottaminen ja keskinäinen kunnioitus on toiminnan lähtökohta. Yhdenvertaisuus on ensemblen perusominaisuus, joten: *”Se [Yhdenvertaisuus] sisältää oletuksen, että on hierarkioita. Ne johtuu talossa erilaisista työtehtävistä. Kaikki kuitenkin keskittyy ja kiteytyy näyttelijäntyöhön. Miksi teatteri on olemassa? Miksi myydään lippuja, miksi siivotaan, miksi johtaja istuu täyttämässä papereita?”* Nyt päästään yhdessä tekemisen kysymysten ytimeen: Miksi tehdään teatteria? Miksi tehdään taidetta? Yhdessä toimiminen toteutuu, mikäli osapuolilla on yhteinen päämäärä, jota tavoitella. Luottamus on sidos, liima, yhteistoimintaa ylläpitävä voima, joka mahdollistaa myös riskinottamisen (Hallamaa 2017, 125–126).

Vakituiseen työryhmään kuulumisen tuo turvaa, sekä antaa voimaa ja mahdollisuuksia ammatilliselle kasvulle:

”Ensemble on ihan mieletön vahvuus. Toivon myös että ne eivät katoa. Se on joku semmonen voimavara. Sit jos koko ajan tulee vaan vierailuesityksiä, ihmiset tulee hetkeksi ja häipyy, niin semmosta ei synny enää. Tottakai ensemblissa on kaikenlaista, me ollaan ihmisiä...tavallaan joskus sanoo vahingossa kun lähtee kotoa töihin, et mä lähen nyt kotiin, eiku töihin, missä on ne rasittavat ja rakkaat kollegat, mutta tutut ja turvalliset. Siinä on monta puolta, se on älyttömän arvokasta, me opitaan toisiltamme työtapoja. Ois ihanaa kun saatais olla enemmän vastuussa.”

”...lisäksi omassa teatterissani vaikutusmahdollisuuksia rajoittaa voimakkaat persoonat (=henkilökemialliset haasteet).” Tähtikulttiongelma tuntui vaivaavan jollain tavalla toisaallakin, sillä kyselyssä eräs vastaaja kommentoi: *”...ja joku yrittää sanoa; tekisin*

mielelläni vaan päärooleja ja niihin vedoten haluaa vapaata jostain ‘vuorosta’, mikä on taas epäreilua muille.” Quinn (2010, 51) muistuttaa, että tähtinäyttelijällä ei voi olla paikkaa ensemblissa. Hän myös esittää, että ensemble on lähinnä vain ohjaajan unelma, jossa ohjaaja toimii despoottina ja auktoriteettina. Kuitenkin tietynlainen tähteys voi tuoda mukaan tietoisuuden esityksen faktuaalisuudesta, joka taas saattaa hyvinkin käydä yksiin postdraamallisen teatterin muiden aineiden kanssa, sekä tähtinäyttelemisen semioottisen luonteen kanssa. Näyttelemistapahtumassa on mukana sekä esiintyjä, roolihahmo että niin sanottu näyttämöhahmo (Quinn 2010, 46).

Haasteltavien mielipiteistä ryhmätyöskentelyyn löytyi myös seuraava selkeästi esitetty näkökulma:

”Viime aikoina mä olen miettinyt sitä, että pikkasen tässä ammatissa helposti jopa liioitellaan sitä yhteistyön merkitystä, ja se tavallaan poistaa tosta tekemisestä sellaista olennaista dynamiikkaa, ...että se asian ydin näyttelijyydessä ei välttämättä ole se yhteistyö, vaan sen pitäis olla se yksilöiden välinen dynamiikka ja siihen pitäis liittyä sellasta kilvoittelua, ja se kilvoittelun elementti tänä päivänä puuttuu. Mä olen kokenut, että se tärkein kontakti on loppujen lopuksi siihen ohjaajaan, koska se on ne ainoat silmät siellä sen näyttämön ulkopuolella. Näyttämöllä tulee sellasta yhteistä sokeutta asioihin, sellasta yhteistä pyöreyttä. Ja mä väitän, että siihen auttais se, että näyttelijäntyö nähtäis myös sellasena yksilöllisenä pyrkimyksenä... Koko teatterin rikkaus tulee siitä, että siellä on taustaltaan erilaisia ihmisiä, joilla on erilaisia näkemyksiä, ei vain maailmasta yleensä, vaan myös kenties siitä esityksestä, sen estetiikasta ja siitä, että mikä se on se ajatuksellinen ja taidollinen taso mikä siinä vaaditaan, ja mikä on sen toimintaympäristön ja sen inhimillisen aspektin sielukkuus, mitä se vaatii toteutuakseen se esitys.”

Näyttelijöiden teatterityöehtosopimukseen (2020, II luku, 16§ & 17§) on kirjattuna tulospalkkio- ja kannustuslisämahdollisuudet. Käytännössä niitä tuskin juuri käytetään. Häti-Korkeila (2010, 154) on luonnostellut tulospalkkausideoita, sekä toimenpide-ehdotuksia näyttelijän näyttämön ulkopuolisen työnkuvan laajentamiseksi, joilla pyrittäisiin tasaamaan tehtävien määrää näyttämöllä ja tasa-arvoistamaan työaika. Hän myös mainitsee, että suomalaisissa nykyteattereissa on mahdottomuus palata ensemble-tyyppiseen toimintaan, koska vierailevien näyttelijöiden osuus on niin suuri, vaikkakin hänen haastattelujensa perusteella näyttelijät toivoivat produktiokohtaista ensemble-työskentelyä kehitettävän (Häti-Korkeila 2010, 147;154). Nämä ovat myös tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että roolijakoja ei pystytä tekemään tasa-arvoisesti. Voidaanko ajatella, että ensemble-ajattelu olisi tulevaisuudessa jotenkin avoimempiin ratkaisuihin pyrkivää, vähemmän auktoriteettivetoista toimintaa, jolloin ihmisen sisäsyntyinen, luontainen laumassa olemisen antaisi teatterityöhön enemmän persoonallisia vivahteita, aitoa diversiteettiä?

4.2.2 Eettiset periaatteet ja motivaatio

Moraalisen hyvän näkökulma teatterissa on näyttelijälle kysymyksenä oleellinen. Moraalisen toiminnan tavoite on tuottaa moraalisesti hyvää, ei vaan itselle, vaan myös muille. (Hallamaa 2017, 70–72.) Näinhän myös taiteen perimmäisenä tehtävänä voisi olettaa olevan. Esittävän taiteen eettiset- ja moraalikysymykset ovat nyt 2020-luvulla erityisesti pinnalla. K. Törmi (2020a; 2021) muistuttaa, että tietoisuus laumaeläimenä olemisesta ja vaistonvaraisista mekanismeistamme voisi auttaa meitä aitoon dialogisuuteen, yhteistoiminnallisuuteen ja eettisyyden toteutumiseen työryhmissä.

Työpaikan sisäiset eettiset kysymykset tuntuivat kyselyn perusteella jakavan vastaajien mielipiteitä. Kyselyssä yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti ilmoitti teatterissa pystyvänsä työskentelemään 55 % vastanneista. 38 % oli osittain samaa mieltä, 3 % jotain siltä väliltä ja 3 % osittain eri mieltä. Omien eettisten arvojen noudattaminenkin nähtiin työpaikalla mahdolliseksi. Kysymykseen: En pysty toimimaan työssäni omien arvojeni mukaisesti (taulukko 2), 48 % oli eri mieltä, 38 % osittain eri mieltä, yksi vastanneista jotain siltä väliltä, 7 % osittain samaa mieltä ja yksi samaa mieltä.

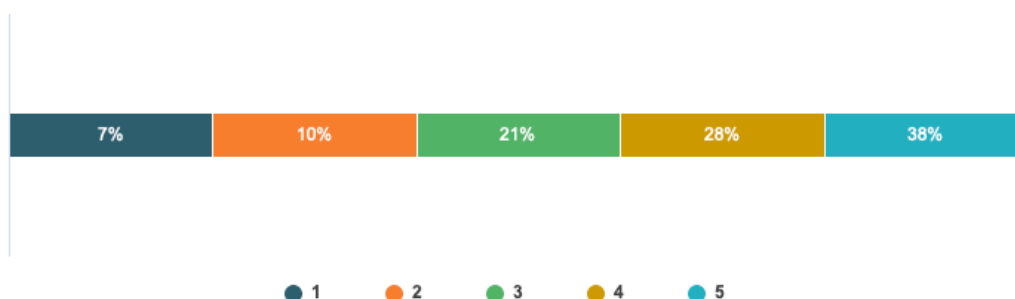
TAULUKKO 2. Mahdollisuudet työskennellä omien arvojen mukaisesti (En pysty toimimaan työssäni omien arvojeni mukaisesti)

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
	14	11	1	2	1	29	1,8	2,0
Yhteensä	14	11	1	2	1	29	1,8	2,0

Törmi (2020b; 2021) esittää hyvin rohkeasti mielipiteensä esittävän taiteen toimintatavoista, kuvaillen ensi-ilta-keskeisyyden ”pyhänä lehmänä”, joka syrjäyttää yksilön suojelun ja oikeudet. Hän rinnastaa ensi-illan markkinatalouden ehtojen mukaisesti tuotettuun tuotteeseen, jonka tekoprosessissa tuotantokoneisto harjoittaa riistoa välittämättä siitä, millaisia jälkiä se jättää käytössään oleviin elollisiin ihmisruumiisiin.

Tasa-arvoinen kohtelu ja yhdenvertaisuus osana eettistä toimintaa ei kuitenkaan epäreiluihin roolijakoihin viitattuna ollut itsestäänselvyys: ”...ihmisten tasa-arvoinen kohtelu esimerkiksi jakamalla rooleja tasaisesti ja ymmärrys siitä, että kantavat roolit ovat raskaampia kuin sivuroolit.” Sekä toisaalla mietittynä: ”Tasavahva ”pehuuttaminen” olis kaikille reilua ja

kehittävää.” Kyselyn perusteella töiden tasapuolinen jakautuminen ja jakoihin vaikuttaminen oli haasteellista (kuvio 2). 38 % oli samaa mieltä, että ei voi vaikuttaa töiden jakautumiseen. Keskiarvo vastauksissa oli 3,8.



KUVIO 2. Töiden tasapuoliseen jakautumiseen vaikuttaminen (En voi vaikuttaa siihen, että työt jaetaan tasapuolisesti työyhteisössäni)

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä mainitaan, että epätasa-arvoinen toiminta, epäoikeudenmukainen kohtelu ja syrjintä voivat ilmetä työpaikoilla työtehtävien antamisessa ja muissa valinnoissa. Työlainsäädännössä olevat työelämän normit koskevat myös näitä tilanteita. (Liedes 2020, 23.) Taiteellisessa mielessä oli kuitenkin iloista kuulla näyttelijän mielipide ja havainto, että: ”Teatteri saisi olla, ja se ois katsojankin näkökulmasta upeeta, et se ois erilaisten ja ’eripuraisten’ ihmisten sivistynyt konfliktinäyttämö”. Yhteiskunnan taiteen ulkopuolisella ohjauksella on myös vaaransa, ja toivottavaa on, että eettinen elin tukee taiteen monimuotoisuutta sääntelyn sijaan.

Tahtomattaankin näyttelijä asettuu jokaisen produktion sisäisen hierarkian osaseksi. Tällaisen hierarkian kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla produktion työnjako, ohjaajan toiminta, näyttelijän sosiaalinen asema työyhteisössä, työtoveruuden luonne, sukupuoli- ja ikäroolit sekä koulutustausta. (Rantanen 2002, 171.) Nokittelu vanhempien ja nuorempien, sekä ”kouluttamattomien” ja ”virallisen” näyttelijän koulutuksen saaneiden välillä koettiin häiritseväksi ja työilmapiiriä kiristäväksi puolin ja toisin. Persoonien erilaisuus, erilaiset työkäytännöt ja talossa pitkään jatkuneet vallankäytön eleet voivat haitata yhteistä toimintaa. Diversiteettitekijät puhututtivat myös ikäkysymysten osalta. Ikääntyminen aiheuttaa arvostuksen puutetta ja syrjäytymisen tunnetta teatteriyhteisöissä. Se näyttäytyy roolivalinnoissa nuoruuden innostuksen ja ulkonäöllisten tekijöiden korostamisena, sekä ikääntyneemmällä työtehtävien muuttumisena stereotyyppisiksi sivurooleiksi. (Rantanen

2006, 134–138.) Kyllästyminen nähdään haastateltujen puheessa ainaisena haamuna, ja helpolla pääseminen on epäilyttävää:

”Meitä on aina varoteltu, et pahinta mitä voi tapahtua, on leipääntyminen. Mut mua vastaan ei oo koskaan tullu leipääntynyttä näyttelijää. Kaikki kenen kans mä oon tehny töitä, on aina halunnu tehdä parhaansa. Se on sellanen mörkö, se leipääntyminen. Itteänsäkin aina tunnustelee, etten nyt vaan tee liian helpolla. Et sit, jos olis leipääntynyt, huomaako sitä itse, jos leipääntyy? Kokemuksen tuomaa viisautta olis se, et ei tarvi enää rikkoo itteensä. On hienoo nähdä lavalla superkuntosia ja taidokkaita musikaalitähtiä, mut toisaalta kokemus lavalla on niin pysäyttävää.”

Kollegan mielestä laiskuuteen vajoaminen on kuitenkin mahdollista:

”Jos tossa haluaa jättäytyä niinkun pankolle makoilemaan, se on kyl mahdollista, ja aina löytyy niitä selkääntaputtajia, jotka pitää sun puolta. Paljon vaikeempaa tässä järjestelmässä on olla se, joka sanoo, et tää ei nyt riitä, pitää tehdä enemmän. Kuitenkin puhutaan ammatissa ihan rehellisesti, mulla on ollu hyvä tuuri et oon saanu tehdä hyviä ja isojakin rooleja.”

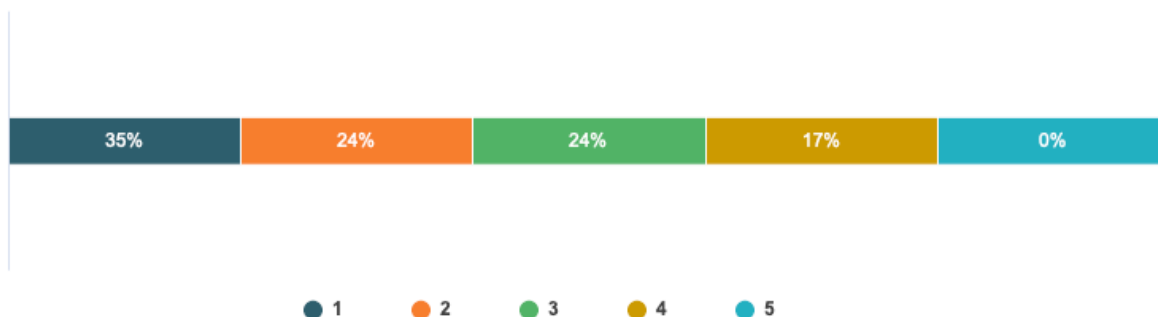
Jos motivaatio työhön rakentuu ainoastaan näyttelijän omalle sisäiselle halulle ja intohimolle, voi työrytmin putkimaisuus ja rutiininomaisuus heikentää sitä aiheuttaen vääränlaista turvallisuuden tunnetta ja turhautumista (Rantanen 2006, 93). Motivaatiotekijöiden rakentamisen tulisi olla ryhmän yhteinen jaettava kokemus, mutta myös työnjohdollinen ja tuotannollisiin aikatauluihin kiinteästi liittyvä ymmärretty prosessi, johon panostetaan. Vaikka yleisesti koettiin, että teatterissa on hyvä mahdollisuus kysyä, kommentoida ja esittää omia ehdotuksia, taiteellisen näkemyksen huomioon ottaminen (ks. kuvio 3) ryhmässä ja organisaatiossa ei ollut kyselyyn vastanneiden mielestä itsestäänselvyys. Vastauksen suuri hajonta osoittaa, että kuulluksi tulemisessa ja yhdenvertaisuudessa saattaa olla paljon tekemistä teatteriyhteisöissä. Aidon toimijuuden ja osallisuuden toteutumisen kannalta on tärkeää, että yksilöiden erilaiset mielipiteen ilmaukset ja kannanotot tulevat huomioiduiksi työpaikalla (Vähäsantanen ym. 2017, 16–17).

Parhaillaan teatterimaailmassa meneillään oleva representaatiokeskustelu vaikuttaa myös näyttelijöiden työn tekemiseen. L. Jokelin (2021) pohdiskelee taiteilijan merkitystä yhteiskunnallisena antennina. Kunnioitettavana tavoitteena hän pitää keskustelua siitä, kenen tarinaa kerrotaan, miten ja miksi. Hän näkee uuden sukupolven taiteen tekijöiden poliittisen heräämisen varjopuolena kuitenkin kohtuuttoman ankaran tiedostamisen ja eettisen oikeaoppisuuden vahtimisen kulttuurin. Käytöstavat ja käsitykset siitä, mikä on soveliasta ja mitä saa tehdä taiteellisen työskentelyn nimissä taideorganisaatioissa, ovat muuttumassa. Haastateltava kertoo: *”Itse huomaa, et on vähän hukassa tässä välimaastossa. Onneks tulee nuoria, jotka on tosi fiksuja ja valveutuneita monissa eri asioissa. Täytyy oppia heiltä, että omia puoliaankin voi pitää. Tää on vähän murroksessa ehkä nyt.”*

4.2.3 Taidekeskustelu ja esitysten taiteellinen suunnittelu

”Teatteri on siitä kummallinen laji, et se ei pysy elossa, jos ei siinä tapahdu koko ajan jotakin... Kyse on kuitenkin siitä, että kulttuurievoluutiota tulisi pystyä viemään eteenpäin. Monesti se jää korulauseiden tasolle se keskustelu taiteesta. Se on enemmänkin keskustelua siitä, että minkälaiset työolosuhteet meillä on. Mut siitä itse muodosta... ja, no sisällöistä saatetaan kyl puhua, en tiedä miksi se on niin hirveän tärkeää... muodosta, itse taiteesta puhuminen on jäänyt tosi, tosi pieneen osaan. On lähinnä ohjaajien intohimosta kiinni, et nostaako ne niitä asioita, kun produktioita tehdään.”

Näyttelijöiden huoli teatterista taiteena vaikuttaa aidolta. Kuitenkaan esityksien sisäisiin taiteen arvoa koskeviin keskusteluihin ei koettu olevan pääsyä. Oli jopa yllättävää, miten paljon teemahaastattelussa todettiin, että näytelmien kokonaistaiteelliseen suunnitteluun oli vaikea päästä mukaan. Taide, ja erittäinkin teatteri, on yhteisöllinen peli, jonka koko olemassaolo perustuu yhteiseen kokemukseen (Gadamer 2001, 101–110; Gadamer Määttäsén 2012, 167–170 mukaan). Jokaisen teatteriteokseen osallistuvan toimijan olettaisi voivan osallistua sen taiteelliseen suunnitteluun, ja tästä haastattelussa mainittiin. Toisaalta kyselyn perusteella yhteisten asioiden kehittämiseen näyttäisi olevan mahdollisuus. Hyvä uutinen tutkimuksen perusteella on, että kukaan verkkokyselyyn vastanneista ei valinnut vaihtoehdoksi, ettei hänen taiteellista näkemystään oteta huomioon (kuvio 3).



KUVIO 3. Taiteellisen näkemyksen huomioon ottaminen (Taiteellista näkemystäni ei oteta huomioon työyhteisössäni)

Koska hajontaa oli paljon, myös mahdollisuudet näyttävät jakaantuneen ja poolittuneen. Tulkitsen, että ne, joilla ei ole valittamista roolituksesta, kokevat myös tulevaisuutta paremmin kuulluiksi, kuin ne, jotka eivät saa tai uskalla ottaa kantaa ja toivoa itselleen vaativampia työtehtäviä. Taiteellisen tason pinnallisuus ja viihteellisyys aiheuttaa myös turhautumista ja työn mielekkyyden menettämistä (Rantanen 2006, 108–111). Näyttelijän asema viimeisenä lenkinä ketjussa nähtiin työtä rajoittavana tekijänä:

”Sehän on hirvittävän kapee se näyttelijän blokki mitä me tehdään. Me tehdään vaan roolia...Kun se on niin kapeeta se näyttelijäntyö, niin se, et näyttelijä otetaan mukaan siihen

juttuun viimeisenä, must se on se mikä sitä näyttelijäntyötä kaventaa. Must on outoo, (kun taiteellinen jaos on se mikä päättää ne esitykset), että sitte kun se lähtee käyntiin, niin siellä on tuotantopalaverit, ja siel on ohjaajat ja siel on suunnittelijat, siel on kaikki muut paitsi näyttelijä. Sit kaikki tehdään valmiiks, ja sit ku alkaa harjotukset, niin sit se näyttelijä tulee mukaan ja tekee sen ihan äärimmäisen kapeen osan siitä, mitä muut on suunniteltu. Mun mielestä näyttelijän pitäis ehdottomasti päästä mukaan jo suunnitteluvaiheeseen.”

Näyttelijät tuntuvat kantavan huolta organisaatiosta kokonaisuutena, ja ymmärtävät oman osansa kokonaisuudessa sekä johtamiseen kohdistetut vaatimukset. Seuraavassa puheenvuorossa tulevat hyvin esiin näyttelijäntöön ja koko teatterityön vastuunjaon ongelmat ja vaateet taiteellisen suunnan valinnoissa:

”Ylinäytteleminen’ on nyt kauheinta mitä voi tehdä. Se herkästi näkyy siinä niin, että ohjaajaan ja taiteelliseen johtajaan asetetaan hirveen paljon toiveita siitä, et se tois sen ulkoisen kautta toimivan dynamiikan esitykseen. Toivotaan et ohjaaja ja taiteellinen johtaja tois sen taiteen siihen taloon, et vois tulla vaan töihin ja sisäistää sen oman tehtävän näyttämöllä. Suorittaa sen ja se ois tavallaan siinä....Tulee joku kuuluisa ohjaaja, se tekee jonkun erikoisen karnevalistisen esityksen, ja sit siitä tykätään ja pidetään taiteena, mut mun ei tarvii omaa työskentelyä mukauttaa eikä muuttaa, koska se toimii sen ulkoisen dynamiikan kautta. Siitä jonkun verran puhutaan. Kohta tulee ongelmaks hakea niitä taiteellisia johtajia, koska niille asetetaan tolkuton vaade, että niiden pitäis tuoda tullessaan se tavoittamaton, se taide.”

Teattereiden ensi-iltoihin perustuva tuotantomalli on talouden sanelema, ja sen kokeilumahdollisuudet näyttävät toteutuvan ainoastaan vapaissa ryhmissä. Kuitenkin näyttelijöille olisi tärkeää päästä osallisiksi ja tulla kuulluiksi taiteen arvoista käytävissä keskusteluissa. Voisi ajatella, että silloin itseohjautuvan näyttelijän näyttelijändramaturgia tai näyttelijäntaide pääsisi uudelle toiminnan asteelle. Esityksen taiteellinen yhteinen luovuus ja vastuunotto toteutuisi. (Hulkko ym. 2011, 218–2019.) Toiveita koko organisaation arvomaailman yhteisistä pohdinnoista esitettiin:

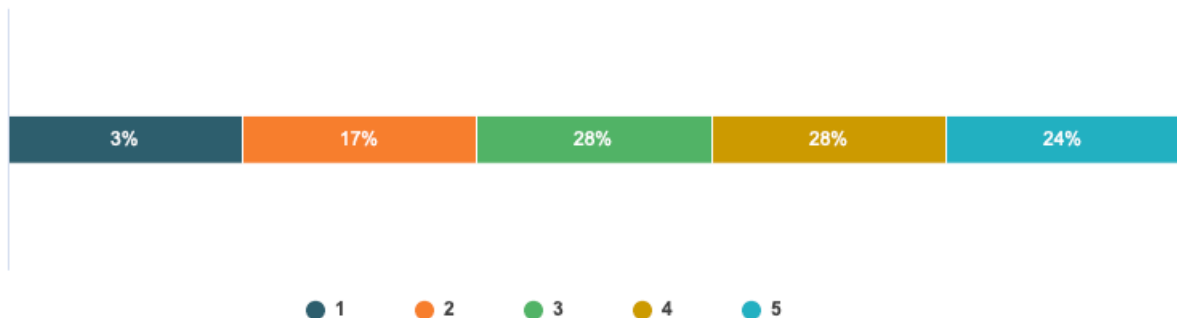
”Jotenkin semmosta kaipaa...keskustelua siitä, että minkälainen teatteri me ollaan, mitä me halutaan ihmisille tarjota, mitkä on meille tärkeitä arvoja, ja sitä kautta suunnitella ohjelmistoa. Ei se ois keneltäkään pois, että näistä asioista keskusteltais ja nimenomaan osallistettais. Jollain tavalla otettais työntekijät ja näyttelijät kokonaiskuvaan mukaan. Mekin ollaan taiteilijoita ja meilläkin on visioita ja tahtoa ja halua tehdä tietyn tyyppistä...”

4.2.4 Työkäytäntöjen kehittäminen

Työyhteisön yhteisten työkäytäntöjen kehittäminen nähdään työelämä tutkimuksissa välttämättömänä paitsi työntekijöiden oman ammatillisen toimijuuden kehittymisen kannalta myös organisaatioiden oppimisen ja tuottavuuden takia. (Eteläpelto ym. 2014, 18.) Toimijuus työyhteisöissä kytkeytyy epävirallisen ja virallisen vallan luomiin monisäikeisiin rajoitteisiin, jotka voivat estää työkuulttuurin jatkuvaa kehittymistä (Eteläpelto ym. 2014, 26–27).

”Mun käsityksen mukaan se mahdollisuus on aina; on mahdollisuus avata suu ja kertoa oma mielipiteensä. Kyllä must näyttelijöillä on valtaa riittämiin. Mut yleensä kun se suu avataan, niin harvoin se on sitä, et yritettäis metodiin jotenkin puuttua.... Kyllä tää systeemi on kunnossa, mut ainut ongelma on se, et se vähän passivoi. Järjestelmä on hieno ja toimiva, mut tässä voi passivoitua ja demotivoitua.”

Sekä näyttelijän oman ammatillisen kehittymisen että yhteisten työkäytäntöjen kehittämisen kannalta on haasteellista se, että näyttelijän paikka on olla ”uhrina”. Voiko ”hyvän” näyttelijän tunnusmerkkinä pitää sitä, että hän ei suostu uhriutumaan, vaan taistelee jatkuvasti itsenäisesti uhriutumista vastaan? Voisiko niin tapahtua yhteisesti ryhmässä?



KUVIO 4. Työtapojen kyseenalaistaminen (Voin kyseenalaistaa joitakin työtapoja työyhteisössä)

Työtapojen kyseenalaistaminen (kuviota 4), yhteisiä käytäntöjä koskevien kehittämisehdotusten tekeminen ja mahdollisuudet kehittää yhdessä asioita työyhteisössä aiheuttivat monivalintakysymyksien vastauksissa suurta hajontaa. Juuri tästä syystä näitä kyselyä kohtia on myös vaikea tulkita. Kysymys yhteisten työkäytäntöjen kehittämisestä saattoi olla vaikeasti näyttelijäntyöhön miellellävissä. Nettikyselyyn vastanneita näyttelijöitä kolmeakymmentäkahdeksaa prosenttia kiinnosti työkäytäntöjen kehittämisessä harjoitusmenetelmien valitseminen. Haastateltava kommentoi:

”Harjoitusmenetelmien valinnat on aika olennainen osa [työhön vaikuttamista]. Niistä ei hirveesti ohjaajankaan kanssa etukäteen puhuta. Tai otetaan itsestään selvyytenä se perinne mikä meillä on laitosteattereissa. Sit ajatellaan, et vapaat ryhmät voi alottaa eri tavalla. Se ei oo sellanen asia, mikä otettais lukuharjotuksissakaan esille. Tai, että miten vaikka työskenneltäis valo- tai äänisuunnittelun kanssa. Tosi harvoin sellasta keskustelua käydään...yks osa teatterin henkilöstöjohtamista vois olla se, että minkälaisia harjoitusmenetelmiä valitaan.”

Haastatteluissa mainittiin ohjaajia, joiden tiedettiin käyttävän ja kehittävän monenlaisia työskentelytapoja. Silti eräs haastateltava totesi seuraavasti: ”Mutta kovin vaihtoehtoisia työtapoja näyttämöllä ei ole paljon ollut, eikä vaihtoehtoisempia metodeja.” Vaihtoehtoisien ja osallistavien menetelmien käyttäminen osana harjoitusprosessia saattaa olla myös tottumiskysymys.

”Ton osallistavan asian kanssa, se on hiuksen hienoa, että kokeeko ihmiset, että tää on nyt tarpeellista, tai että toi ei nyt tiedä mitä tekee, tai että täs menee nyt aikaa, kun me voitais paukuttaa tätä valmiiks. Se on taitavaa tekemistä, Mut jos se alusta lähtien on sellasta, et käytetään vähän vaihtoehtoisia metodeja, niin pikkuhiljaa siihen tottuu ja oppii.”

Ensi-ilta-keskeisyys vaikuttaa koko organisaation ja työryhmän yhteiseen toimintaan. Esityksen tuotteistaminen ja kuvittelemisen täydellisesti valmiiksi voi kuitenkin tehdä lopputuloksesta tylsää ja kiristynyttä. Näyttelijällä saattaa olla myös totuttu tapa ja pelko siitä, että jos ei anna kaikkeaan ensi-illassa eikä tähtää täydellisyyteen, lopputulos ei ole taidetta. Kaikki tehdään katsojaa varten, joten töistä ei voi päästää itseään helpolla.

”Esityksen pitäis aina olla täydellinen. Mun on tosi vaikee, mä vastustan ajatusta, että...jos yrittää tavoitella sitä täydellisyyttä, siitä omasta työstä tulee puristeista. Jos päästää siitä pyrkimyksestä irti, se on paljon kivempaa ja hengittävämpää...mut onko se sit huonompaa vai parempaa?”

Voiko esitys koskaan olla täydellinen, jos se on ainutkertainen, vaikka harjoitellaan sitä varten, että se on tasalaatuinen?: *”[Ensi-illan] tottakai on pakko olla se päämäärä, et me saadaan se valmiiksi. Mutta ei se koskaan niin mee, että ensimmäinen ja viimeinen olis sama esitys. Ei niin hyvin pysty harjoittelemaan. Tai ehkä joku pystyy, mut siitä tulee mun mielestä niin teknistä, et se ei enää hengitä.”* Työmenetelmien kokeilevuus voisi tuoda mukanaan myös vaihtelua sykliseen ensi-iltapainotteiseen työrytmiin, ja sitä kautta parantaisi työssä jaksamista. Taiteen tekeminen on jatkuvaa poikkeustilaa, ja sen rakenteet määräävät työntekijöidensä tahdin (Törmi 2020b).

Lehmann (2009, 36–27) osoittaa draaman jälkeisen teatterin osana marginaalia jo sulautuneen teatterin tekemisen näkökulmiin. Hän asettaa teatteritaiteesta käytävien keskustelujen painoarvoksi huomion kiinnittämisen työskentelymuotoihin. Nykypäivän teatterityössä tutkimuksellisesta näkökulmasta on hämmästyttävää, että:

”Juttujen valikoituminen on aina sama: on aina se käsikirjotus. Mun aikana ei ole ikinä tehty juttua, missä jollain muulla tavalla koottais käsikirjotus, kun et ostetaan se valmiina. Kokeilut auttais ja hitsais meitä yhteen, sais jutut näyttämään erilaisilta ja rikastuttais meitä ja tarjontaa.”

Postdraamallisen teatterin nykytila Suomessa vaikuttaa kovin hauraalta, ja näyttää siltä, että ei-tekstilähtöisten tuotantomallien olemassaolon puute maakunnallisissa ammattiteattereissa on enemmän sääntö kuin poikkeus. Eräässä teatterissa oli saatu mahdollisuus tehdä kokeilevampaa työtä, mutta jostakin syystä johtaja oli ”viheltänyt pelin poikki”:

”Se mentiin melkein valmistavalle viikolle, ja sitten siitä ei tullu esitystä. Oli harjoitteita, ja jonkin verran tuotettiin omia tekstejä. Se ajoi ikävästi karille. Siitä oli 20 minuuttia materiaalia, oltiin tehty pitkään töitä, mutta ne oli vaan pohjaa ja ei ollu visioita pidemmälle. Se oli rohkee veto, ja tää oli ihan laitosteatterissa. En tiedä miten yleisö ois ottanu vastaan. Sitten jää talon sisälle vitsejä...muistatteko, silloin oli näin... kyllä siitä opittiinkin, mutta sit ne sai puolusteltua ja vettä

myllyyn, että kyllä se valmis teksti on jonkinlainen turva, vaikka nekin epäonnistuis ja tulis mitä huttua. Sä voit tukeutua johonkin.”

Työn tekemisen kulttuurin muutokset ovat hitaita, ja niihin ei aina ole organisaation sisältä eikä ulkopuoleltakaan helppoa vaikuttaa. Yrityskulttuurissa saattaa vallita hiljaisten perinteiden paine, jossa mikään ei muutu strategiaa vaihtamalla, ellei sanattomia sääntöjä pystytä muuttamaan (Raeste 2021). Talon sisällä voi olla menneisyydestä juontuvia rakenteellisia tekijöitä, joita myös johtajat joutuvat korjailemaan (Häti-Korkeila 2010, 169).

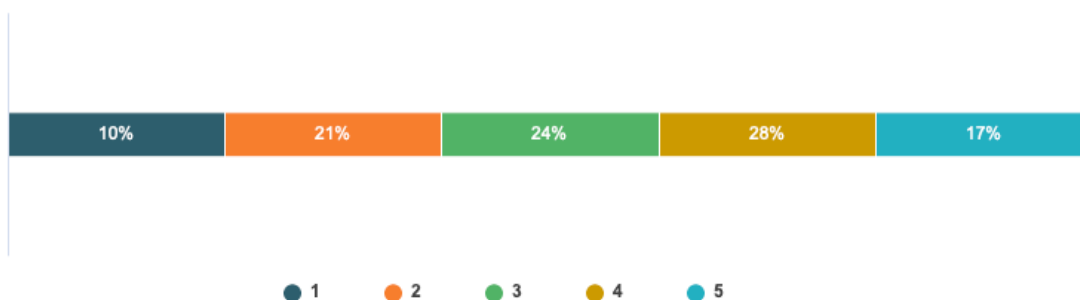
Haastattelija: ”Onko sulla sellainen tunne, että joissakin taloissa tietynlainen toimintakulttuuri on ja muhii siellä talon sisällä ja jää, vaikka porukka vaihtuisi?”

Haastateltu: ”Kyllä, vahvasti. Se on kummallista, vaikka teatteri on koko ajan muutoksessa, ja tulee uusia ihmisiä. Siinä on joku vääränlainen omistussuhde, että minä olen ollut tässä teatterissa aina, ja vain minä tiedän, miten tämä asia hoidetaan. Tietysti ei tarvitse keksiä pyörää uudestaan, mutta tuodaan uusia tuulia ja rikastetaan sitä kulttuuria. Hyvin usein ja valitettavasti aletaan riitelemään vääristä asioista, eikä hyväksytä sitä, että edes kokeiltais jotain uusia vaihtoehtoja.”

4.3 Organisaatiossa toimiminen

4.3.1 Osallistuminen päätöksentekoon

Organisaation kokonaistoimintaan ja luottamustehtäviin koki kiinnostusta seitsemäntoista prosenttia vastaajista. Moni vastaajista esitti omaa ammatillista toimijuuttaan rajaavana tekijänä yksinkertaisesti ”Vos-teatterin säännöt”. Vastauksista ei käynyt ilmi sen kummemmin positiiviset eivätkä negatiiviset rajaavat kokemukset. Tekijänoikeuslaki, Näyttelijöiden teatterityösopimus ja oma työsopimus teatterin kanssa määrittävät näyttelijän arvoaseman hyvin selkeästi. Eräs haastateltava kiteytti ”sorron” elementin seuraavasti: ”Näyttelijä on molemminpuolisella sopimuksella sorretussa asemassa.” Yleisesti näyttelijöiden osallistuminen päätöksentekoon organisaatiossa hajotti kyselyyn vastanneiden mielipiteitä.



KUVIO 5. Osallistuminen päätöksentekoon työyhteisössä (Voin osallistua päätöksentekoon työyhteisössäni)

Jo ammatillisen identiteetin kysymyksissä näyttelijäntyyön ohella työntekijyyteen koki yhteyttä kolmekymmentäkahdeksan prosenttia vastanneista (kuvio 1). Vastuunottamisen kannalta voidaan katsoa osuuden olevan suhteellisen suuri, kun otetaan huomioon, että ammatillista identiteettiä kuvaavat muut vaihtoehdot olivat taiteilija, näyttelijä ja esiintyjä. Kaikilla kyselyyn vastanneista toisena vaihtoehtona oli siis näyttelijä. Yksi vastaaja myös osoitti kiinnostusta rekrytointikriteerien muutokseen osallistumiseen.

Näyttelijöiden teatterityöehtosopimukseen (2020–2022, liite 8, 1§) on kirjattuna näyttelijöiden edustus hallituksessa. Edustajuus organisaation ylemmissä hallintoelimissä (hallitus, neuvottelukunta, tuotantokokous ja taiteellinen toimikunta) koettiin usein muodollisuutena: ”Meillä on edustus teatterin hallituksessa. Koska siellä käsitellään nykyään vaan raha-asioita, niin vaikuttaminen on sitä, että paperilla pystyy, mut käytännössä ei.” P. Koski (2013, 625) esittää hyvin suorasukaisesti suomalaisten teattereiden johtamisen tavat käskyttämiseksi ja sanelemiseksi, jossa näyttelijöiden vaikutusmahdollisuudet teatterin toimintaan ovat heikot. Hän olettaa monen teatterin siirtyneen tuottajavaltaisuuteen lipputulojen kasvattamisen pakosta. Hän kuitenkin toivoo, että teattereissa päästäisiin takaisin taiteen äärelle luomaan yhteistä toimintalinjaa ja -kulttuuria, joka puolestaan heijastuisi yhteisöllisenä vastuuna niin näyttämöllä kuin sen ulkopuolellakin.

Koko teatterimaailman yhteisiä arvoperustaisia pohdintoja olivat haastatteluissa esiin tulleet taiteenfilosofiset keskustelut. Näyttelijöiden huolena on myös teatterin olemassaolo taiteena. Taiteilijan ei tulisi joutua tilanteeseen, jossa hän kokee olevansa väkisin yhteiskunnan palveluksessa (Houni & Ansio 2014, 384). Kysymys taiteen itseisarvosta nousi kyselyn vastauksista seuraavasti:

”Taiteen keskeisimpiä sisältöjä on unelmointi ja maailman uudelleen rakentaminen. Sen pitäisi[olla] kontemplaatio itsensä vuoksi - teatteri ei voi olla yhteiskunnallinen tai taiteellinen toimija. Taide on teatterin ainoa premissi. Omassa työssäni näyttelijänä määrittelen taiteen (tässä karkeasti) yhdistelmäksi taitoja, kauneusarvoja ja sielua.”

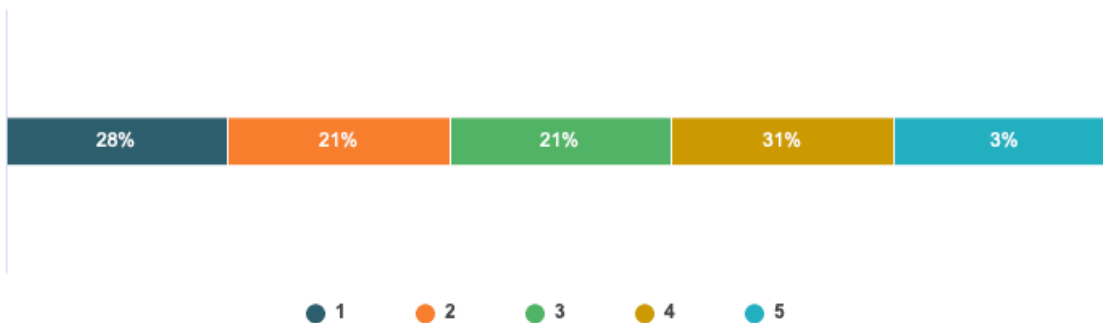
K. Lehikoinen & E. Vanhanen (2017, 9) valottavat taiteesta käytävää itseisarvokeskustelua osana pyhyysdiskurssia, jossa huoli taiteen autonomiasta nousee pääosaan, ja uhkana nähdään taiteen tuleminen hyvinvoinnin välineeksi taiteellisine välineineen ja menetelmineen. Yhteiskunnan painostus teattereiden palvelutarjonnan lisäämiseksi ja taiteen näkeminen hyvinvoinnin näkökulmasta terveys- ja sosiaalialan palveluna puhututti myös kyselyyn vastanneita:

”Teatteri luokitellaan nykyään taiteen sijaan hyvinvointipalveluksi. Hyvinvointiretoriikka, joka korottaa säälin oikeudenmukaisuuden ja tarpeet kyvykkyyden edelle, hallitsee keskustelua teatterin sisällä ja sen ympärillä. On eettinen ongelma, että teatteri on politisoitunut yhden agendan asialle ikään kuin hyvinvointiyhteiskunta olisi historian päätepiste, eikä mitään parempaa olisi enää kuviteltavissa.”

4.3.2 Ohjelmistosuunnitteluun osallistuminen ja ohjaaminen

Organisaation muihin ammatteihin ja taiteellisiin osa-alueisiin tutustuminen ja sitä kautta ammatillisen identiteetin laajentaminen oli suhteellisen kiinnostavaa. Ohjelmistosuunnittelu kiinnosti viittäkymmentäviittä prosenttia vastanneista. Ohjelmistovalintoihin vaikuttamisen koettiin olevan vaivalloista: *”...näytelmäteksti hyväksytään ohjelmistoon taiteellisen johdon ja teatterin hallituksen toimesta. Ehkä kerran neljässä vuodessa on kyse tekstistä, jota olen päässyt itse ehdottamaan/kannattamaan etukäteen.”* Johtajan vaikutus ohjelmistosuunnittelussa samoin kuin taiteellisen jaoksen toiminnassa on huomattava. Työehtosopimuksen työpaikkademokratiasopimukseen (Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022, liite 8, 3§) on kirjattu näyttelijöiden edustus taiteellisessa toimikunnassa, samoin kuin neuvottelukuntaa koskevassa kohdassa siten, että *”toimikuntaan kuuluu eri työntekijäryhmien keskuudestaan valitsevia edustajia”*, käytännössä siis myös näyttelijöitä.

”Vaikuttaminen siihen, mikä juttu tulee, on näennäistä, esim. taiteellinen jaos. Mut mun kokemus taiteellisesta jaoksesta on se, että johtaja esittelee ehdotuksensa ja odottaa et ne hyväksytään. Ja jos niitä ei hyväksytä, niin se on vähän huono juttu. Toki sit sinne väleihin joskus saattaa päästä omia ideoita, mut se on kyl pitkä prosessi ja harvinaista, et sinne pääsee vaikuttamaan.”



KUVIO 6. Osallistuminen asioiden suunnitteluun ja valmisteluun työyhteisössä (En voi osallistua asioiden suunnitteluun ja valmisteluun työyhteisössäni)

Suuri hajonta kyselyvastauksessa (kuvio 6) osoittaa, että jo näiden viiden kyselyyn valikoituneen teatterin näyttelijäkuntien sisällä on epätasa-arvoa taiteelliseen suunnittelutyöhön vaikuttamisessa. Kiinnostusta yhteiseen suunnitteluun tiedettiin näyttelijöiden keskuudessa olevan:

”Joka talossa on ihmisiä, jotka haluis enemmän puhua siitä taiteellisesta suunnasta. Sen ymmärtää, että talous on talous, mutta ei tuotais vaan niitä kahta vaihtoehtoa, saati yhtä että tää on nyt tehtävä. Toki on sellaisia näyttelijöitä, oli ikä mikä tahansa, jotka ei halua tulla sinne taiteelliseen jaokseen, koska he ovat kokeneet, ettei niillä ole mitään merkitystä niillä heidän sanomisillaan.”

Vaikka johtaja saattaa rasittaa näyttelijöiden tyytymättömyydestä ja epärealistisista odotuksista, voi hänellä silti olla selkeänä strategiana aktivoida työntekijöitä tekemään ohjelmistoehdotuksia, ja näin vahvistaa teatteriyhteisön toimivuutta (Häti-Korkeila 2010, 213). Kokemus siitä, että on ollut mukana valitsemassa juttua, voi olla tärkeä osallisuuden toteutumisen takia:

”En mäkään nyt muista, että mä oisin montaa näytelmää, vaikka niistä on puhuttu ja oon luku, ja vaikka olisin ollut virallisena edustajana taiteellisessa jaoksessa, että olisin saanut juntattua tai ehdotettua ihan ohjelmistoon asti. Mut kyllä sitä on kuitenkin aina kokenut, et on ollut osana valitsemassa jotain juttua. Silloin varsinkin, jos se on löytänyt yleisönsä ja se on ollut myös tekijöilleen erityisen nautinnollista.”

Se, että ei olla kiinnostuneita vaikuttamaan, voi johtua myös yleisestä epävarmasta, teatterin sisäisestä tuulisesta ilmapiiristä, tai oman uran suunnan valintamietinnöistä:

”Aika usein on vaikeeta saada näyttelijäyhdistysten kokouksia, kun ihmisillä on niin paljon muuta. Osa on lähtenyt muualle ja miettivät uutta ammattiakin, tai opintovapaalla. Saattaa olla se vaihe, ettei halua ottaa kantaa ohjelmistovalintoihin tai tulevaisuuteen, koska se omakin tulevaisuus on hakusessa.”

Oman ammatillisen identiteetin uudistamisessa ohjaamiseen ja esihenkilötyöhön haluttiin laajentaa molempia, ja näihin kolmekymmentäkahdeksan prosenttia ilmoitti halukkuutensa. Dramaturgiseen työhön osoitti kiinnostusta kaksi vastaajaa. Kuitenkin harvalla oli kokemusta esimerkiksi ohjaamisesta, ehkä siitä syystä, että talon vakituiset näyttelijät pidetään tiiviisti jokaisessa harjoitusperiodissa mukana, joten ylimääräistä aikaa ja jaksamista ei enää löydy: *”...työtä kasaantuu paljon. Eteneminen uralla esimerkiksi ohjaajaksi on vaikeaa, kun on kaikissa jutuissa mukana automaattisesti.”*

Näyttelijäkollegat saattavat kohdella eri tavalla työkaveria, joka pääsee ohjaamaan ja on hetken ”pomona”: *”Alkuvuosina tarjoutui mahdollisuus jopa ohjata. Silloin kiinnosti ohjaaminen enemmän. Aluksi oli sitä, että sai nenilleen, kun joku sanoi, että sinähän se ohjaaja oot kun saat ohjaajan palkkaakin...saatto mennä väsymyksen piikkiin.”* Haastateltava, jolle oli tarjoutunut mahdollisuus toimia ohjaajana, kokee, että pystyy edelleen näkemään harjoitusprosessin kokonaistilanteen laaja-alaisemmin: *”Se johtuu ehkä siitä, et oon ite ohjannu, niin mä näen sen, et se ohjaajantaido on erikseen. Se on se kokonaisuus, ja siihen sisältyy kaikkien muiden taiteet – niin valon, äänen, näyttelijöitten kuin koreografian ynnä muitten. Ehdottomasti oon sitä mieltä,*

et työmaalla pitää olla työnjohtaja.” Kun työntekijäpositiota on mahdollisuus vaihtaa, tarjoutuu myös omaan työhön uusia näkökulmia.

Pyrkimykset laajentaa työkokemuksia vaikkapa ohjaamiseen, voivat antaa uusia virikkeitä ja voimavaroja omaankin työhön (Rantanen 2006, 101). Teatterityö kokonaisvaltaisena elämäntapana tulee hyvin esille seuraavassa haastattelun mielipiteessä:

”Olen ohjannut ja tehnyt sovituksia ja käsikirjoituksia, ja toivoisin todella, että pystyisin neuvottelemaan töitäni niin, että voisin/jaksaisin niitä tehdä ja voisin kehittyä niissä lisää. Opetustyö ja harrastajien kanssa tekemäni työ on ollut antoisaa, mutta kesäloman aikana olisi pakko levätä.”

4.3.3 Esiintyisyys ja yleisötyö

Esiintyisyyteen ja soveltavan teatterin menetelmien tuntemukseen kiinnostusta osoitti molempiin erikseen kaksikymmentäkahdeksan prosenttia (ks. taulukko 1). *”On ollut teatteriseikkailutyypistä [toimintaa] ja oheismateriaalia tuotetaan kouluille. Kuraattorin kanssa tuotetaan matskua nettiin, jotkut käy juttelemassa jossakin, kyllä keikkoja tulee.”* Eräällä haastateltavalla oli kokemuksia siitä, että kaikki kollegat eivät halua laajentaa ammatillista repertuaariaan: *”Näyttelijät vähän kavahtaa esim. tarinateatteria. Sehän on meidän työtä, mut siinä on paljon elementtejä; sitä vois tehdä yleisölle sekä itselle. Ihmiset pelkää sellasta taidehiippailua. Sit halutaan pitää se taide siinä ahtaassa.”*

On tärkeää, että teatteriorganisaatiossa ymmärretään mitä yleisötyö on ja mihin sillä tähdätään. Yleisötyö paitsi tukee teatterin esitystoimintaa, on myös talolle lisäarvoa tuovaa taidekasvatustoimintaa. (Niskanen 2019, 93–94.) Sen mieltäminen toisaalta esityskontekstin ulkopuoliseksi työpaja-, vierailu- tai keskustelutilanteeksi, toisaalta teatterilähtöisin työtavoin toteutettavaksi teatterin sisäiseksi uudenlaiseksi palveluksi, voisi edellyttää toimiltaan myös näyttelijäkunnan osallistumista. Yksitoista kyselyvastaajaa oli kiinnostunut opettamisesta ja taidekasvatustyöstä (taulukko 1). Yleisötyö koettiin erilliseksi hoidettavaksi työtehtäväksi ehkä siksi, että toimenkuva usein on eriytetty ja muu vakituinen näyttelijäkunta on mukana lähes kaikissa perustuotannon esityksissä. *”Meillä on yks näyttelijä yleisötyöntekijänä. Me ei ehditä olla siinä mukana, kun me ollaan koko ajan näyttämöllä.”* Rakenteiden jäykkyys nähdään syynä sille, että yhteistyö muiden palvelutuotteiden suunnittelussa ei ole mahdollista kiinnitetylle näyttelijäkunnalle:

”Tällä hetkellä on yleisötyöntekijä, joka kiertää kiertueilla mukana ja tekee työpajoja lasten kanssa. Mutta ei oo yhteistyötä. Nää rakenteet on se suurin rajottava tekijä yhteistyöhön. Teatteri on monitaiteinen taiteen ala, mut rakenteet tekee siitä niin armottoman palikan. Yhteistyön ois

sulaututtava rakenteisiin, jotta se voi toimia. Tulevaisuuden visio voisi olla kevyt rakenne, johon freelancerit vois tulla.”

S. Lavasteen, S. Rautavuoman ja K. Sirénin (2015) konseptoiman *Avoimen näyttämön* -tyyppisen toimintamallin ideana olisi nimenomaan tuoda joustavuutta kiinteiden ammattiteattereiden rakenteisiin. Se vaatisi toimijakseen kuitenkin osittain itsenäisen ja budjetoidun ryhmän. Tässä konseptissa yleisötyö nähdäänkin enemmän yhteisölähtöisenä teatterityönä, jossa soveltavan teatterin menetelmin ja työvälinein toteutetaan erilaisia esityksiä (Sirén 2015, 118–119). Toinen kiinteisiin rakenteisiin istutettava malli olisi niin sanottu hybridi. Hybriditeatterin toimintamallin toteutumisen edellytyksenä on muuttaa teatterin tuotantorakenteita niin, että samanaikaisesti perinteisen esitystoiminnan kanssa voidaan toteuttaa useampia samanaikaisia toimintoja ja tehtäviä sisältäen myös yleisötyön ja soveltavan draaman käytön (Jansson 2015, 81–83). Käsite oli tuttu osalle haastateltavista:

Haastattelija: *”Hybridi-idea, miten se istuis esimerkiksi teidän teatteriin?”*

Haastateltava: *”Meillä on vähän tulossakin sellasta, kyl mä uskosin et se istuis. Ja meillä toi teatterikuraattoritoiminta on avannut sitä paljon. ...annetaan mahdollisuus johonkin uuteen. Kyllä mä uskoisin et se sujahtais...ja meillähän on ihan älyttömän paljon teatteri-ilmaisun ohjaajia täällä töissä, näyttelijöistä melkein puolet.”*

Eräässä teatterissa suunnitelmat vaikuttivat olevan jo hyvinkin pitkällä:

”Siitä me ollaan paljon keskusteltu, et mitä hybriditeatteri sitten käytännössä tarkoittaa...että voisko tää olla hybridirakennus? Mut mitä se on toiminnan kannalta, minkälaisia projekteja se tuo ja mitä erityistaitoja se vaatii. Ei voi ajatella, että vaikka näyttelijä ois tosi valmis asenteeltaan lähteä tekemään jotain soveltavaa, niin hän ei välttämättä osaa sitä. Jos ois porukassa joku, jolla on alan kokemusta, tai sitten joku ulkopuolinen mentori, joka käy kouluttamassa. Mut sehän on sitä hybridiajattelua myöskin, että kouluttaudutaan koko ajan.”

4.3.4 Luottamushenkilönä toimiminen

Näyttelijöiden luottamusmiehen tehtävänä on: *”1) edustaa näyttelijöiden teatterityöehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa sitä näyttelijäyhdistystä, joka on hänet valinnut, 2) välittää luottamusmiestoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia teatterin ja näyttelijöiden välillä.”* (Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022, liite 7, 6§) Eräs haastateltava totesi: *”Oon mä siinä henkilöstön ja johdon välillä, mutta en oo ollu missään hirveessä kriisitilanteessa.”* Haastatteluissa tuli ilmi luottamustoimissa olleiden tai parhaillaan toimivien kahtalainen vastuun ja vapauden tunne. *”Kun johtaja soittaa ja kysyy, niin se on vähän vastattava sitten. Mulle tärkeintä on hyvä esitys. Mä yritän ajatella sitä, että kuinka mä edistän esityksen valmistumista.”* Vaikuttaa siltä, että luottamushenkilöt ottavat mielellään enemmän vastuuta ei vain taiteellisen henkilöstön työ sopimukseen vaan myös työhyvinvointiin ja taiteelliseen toimintaan liittyvissä asioissa.

Vaikka luottamushenkilö joutuu ottamaan lähiesihenkilölle kuuluvia työtehtäviä, tuntui hänellä olevan myös liitoksia päätöksentekoprosesseissa: ”*Kyl siinä joutuu olemaan linkkinä johdon välillä. Varsinkin kun tulee uusia, jotka eivät uskalla tai osaa mennä kysymään suoraan.*” Luottamusmies näyttää tasapainoilevan johdon ja kanssanäyttelijöiden vaatimusten ja odotusten ristipaineessa (Rantanen 2006, 200). Kun vakituista ohjaajaa lähiesihenkilön tehtäviin ei ole, niin: ”*Luottamusmiehen asemassa välillä tuntuu, että hoitaa henkilöstöjohtajan tehtäviä, mitkä kuuluis lähiesimiehelle.*” Luottamustoimet kiinnostivat viittä vastaajaa (taulukko 1).

Näyttelijät ovat teatterissa organisoituneena omana yhdistyksenään, jossa puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja sihteeri voivat myös luottamustoimen haltijoina ottaa enemmän luottamusmiehen kannettavaa taakkaa toimitettavakseen. Näyttelijäyhdistysten ja sitä kautta näyttelijäliiton toiminnassa mukana olemisen katsottiin tuovan turvaa ja tukea omalle työlle, oman ammatin edustajille organisaatiossa, sekä valtakunnallisessa keskustelussa mukana olemiselle. Luottamusmies toimii oman yhdistyksen linkkinä näyttelijäliittoon päin. ”*Näyttelijän näkökulmasta yks vaikuttamisen kanava on näyttelijäyhdistys, sitä kautta kuulutaan sit valtakunnallisiin verkostoihin. Sitä kautta on mahdollista vaikuttaa.*”

4.4 Toimijuuden tukijat

4.4.1 Hallitus

Niin sanottujen laitosteattereiden taloudellinen riippuvuussuhde kunnan ylemmistä virkamiehistä, kulttuurilautakunnista tai säätiöistä on turvattomuutta näyttelijöille aiheuttava asia (Rantanen 2002, 174). Monessa eri teatterissa työskennellyt ja myös luottamustoimissa ollut näyttelijä kertoo: ”*Onhan se sellasta, että enemmän tai vähemmän otetaan huomioon, riippuen johtajasta ja myös hallintokuvioista.*” Rantanen (2002, 176) muistuttaa, että näyttelijä on organisaationsa jäsenenä hyvin tietoinen sen hallinnollisesta ja taloudellisesta tilanteesta. Avoimuus ja läpinäkyvyys koko teatterin toiminnassa hallintoa myöten on tärkeä henkinen tuki työntekijöille. Usein voidaan ajatella, että hallituksen toimet yläportaassa eivät vaikuta työntekijöiden toimintaan, mutta näyttelijöiden kokemukset kertovat toista:

”Se on sillä lailla hauras toi meidän systeemi, kun ne on poliittisilla mandaateilla noi meidän hallitukset, jokaisessa kaupungissa. Siellä ei ole asiantuntijajäseniä muuta kuin sattumalta. Osaako ne kuunnella ja haluaako ne kuunnella näyttelijöitä? Monessa paikassa missä ongelmia on ollut, se on lähtenyt siitä, että ne on olleet eri mieltä henkilökunnan kanssa, ei oo kuunneltu

sitä. No tottahan siitä tulee sellanen olo, että meitä ei kuunnella, meistä ei välitetä, meillä ei ole mitään merkitystä.”

Teatteri, sekä täyskunnallinen että yksityinen osakeyhtiö- tai säätiöpohjainen, jossa kaupunki on osaomistajana, ei ole voittoa tuottava laitos. Suomalainen laajalle levinnyt ammattiteatterijärjestelmä on olemassa, koska alueellinen saavutettavuus katsotaan yhteiskunnallisesti merkittäväksi seikaksi. (Häti-Korkeila 2010, 50–52.) Teatterin merkitys paikkakunnalle on niin paljon muutakin kuin esitystoiminta. Teatterin hallitus ja sen oikeanlainen kokoonpano, ei pelkin poliittisin mandaatein valittu, voi tukea näyttelijöitä todella paljon:

”Meil on ollut kuuntelevainen hallitus. Hallitus on hirveen tärkeessä asemassa, koska he lopulta valitsee sen toimitusjohtajan. Ja jos se hallitus kattooikin, että meidän tehtävä ois tehdä voittoa... Onneks meillä on toi laki, että ei ole tarkoitus tuottaa voittoa. Oon muutamaankin kertaan muistuttanut tästä.”

4.4.2 Lähiesihenkilö

Monet teatterit ovat luopuneet vakituisista ohjaajista, ja lähiesimiehen puute on koettu ongelmaksi (Häti-Korkeila 2010, 163). Moni haastateltavani kertoi vakituisen ohjaajan puuttumisesta lähes koko tähänastisen työuran ajalta. ”*Mun kahdenkymmenen vuoden aikana missään teatterissa [missä olen työskennellyt] ei oo ollu vakituista ohjaajaa, muuta kuin johtaja.*” Silloin luonnollisesti vuorovaikutukseen liittyy myös koko organisaation vallankäytön teemoja. Ohjaajan ja näyttelijän välinen suhde eroaa myös työtoveruudesta, sillä se sisältää valtaan ja johtamiseen liittyviä akteja (Rantanen 2002, 172).

Ohjaajan toiminta lähiesihenkilönä on vaativaa. Ohjaaja on näyttelijälle ”valvova silmä”. Sauer (2012, 139) muistuttaa, että katseen avulla voidaan luoda sekä läheisyyttä että etäisyyttä, ja siksi valtasuhteiden ymmärtäminen osana ohjaaja–näyttelijä vuorovaikutusta on aivan olennaisen tärkeää. Kun kanssakäyminen on rehellistä ja avointa, on ohjaajan palaute helppo ottaa vastaan, vaikka sillä puututtaisiin näyttelijän ammattitaidon herkimpiin alueisiin, kuten niin sanottuihin maneereihin:

”Mä oon tullu toimeen hyvin erilaisten ohjaajien kanssa. On olennaista, että se feedback toimii varsinkin sieltä katsomosta näyttämölle päin, koska on väistämätöntä, että siellä näyttämöllä sokeutuu asioille. Ja varsinkin omia maneereitaan on vaikea tavoittaa, koska niissä on hyviä ja huonoja. Ja ohjaajan silmä on siinä kyllä olennaisen tärkeä. Silloin kun ne [maneerit] toimii, ne haluaa niitä nähdä. On sanottu hyvinkin suoraan, ja sen on ihan fine ja reilua. Kun suhde on ammattimainen ja suora, niin se on toimiva.”

Jos ohjaajalla ei ole kirkasta visiota, saattaa harjoitusprosessi olla näyttelijälle yllättävä (Sauer 2012, 140). Jatkovana käytäntönä se on kuormittava. Eräs näyttelijä kertoi ohjaajien saapuvan liian usein harjoituksiin valmistautumattomina:

”... se on ihan murto-osa, joilla on oikeesti hyvä taustatyö ja ohjaussuunnitelma. Suurin osa on sitä, et lähetään kattomaan mitä harjoituksissa syntyy, ja lähetään kattomaan, mitä ajatuksia mulle syntyy, kun mä näen tai kuulen ton tekevän. Sinne aina muistetaan antaa palautetta purku- tai tuotannonkehittämispalautteessa, ja kaikki osastot muistuttaa siitä. Mut ethän sä voi vaikuttaa siihen johtajanakaan, koska et sä tiedä ohjaajan työtapoja.”

Ohjaajan näkökulmasta hämillisyys pitää taiteen tuoreena, eivät olettamukset. Jokainen luova teko on hyppy tyhjyyteen. (Bogart 2004, 123–127.) Ilman näyttelijöille edes osin kerrottua ja jaettua ohjaussuunnitelmaa toteutetut produktiot vievät runsaasti aikaa harjoitusten alussa.

”[Ohjaaja X] tekee isot lakanat, missä on jokaisen väreillä kaaret ajateltu, ja se tekee kauheen paljon sellasta työtä mikä on hyvä, kun se jää pois sitten näyttämöhommasta. Se nopeuttaa todella paljon sitä [harjoitusaikaa].”

Toisaalta näyttelijän ja ohjaajan luottamussuhde rakentuu heti ensi kohtaamisesta, ja persoonakysymyksillä koettiin olevan siihen vahva vaikutuksensa: *”Se pitää ansaita se asema, ...se on varmasti myöskin pitkälti persoonakysymys, että se luottamus tulee heti. Uusien ohjaajien pitääkin päästä kokeilemaan eri ammatillisia keinoja.”* Ohjaajien viattomilta vaikuttavat tavat voivat olla näyttelijöiden mielestä kyseenlaisia: *”Joku ohjaaja tykkää tehdä läpimenoja läpimenojen päälle, ja kaikki on aivan kypsää koko juttuun, mitään ei tapahdu. Vaikka mikään ei muutu, me vaan veivataan sitä läpi ja läpi. Se on ehkä maailman kuvottavin harjoitustapa, jos mitään ei tapahdu. Ei se ole harjoitusmetodi.”* Ohjaajan ensisijaisena tehtävänä voidaan nähdä innostamisen ja motivoimisen. Jotta tärkeimmät kollektiiviset tavoitteet saavutettaisiin, on toimijat saatava yhä uudelleen motivoitumaan ja sitoutumaan yhteistyöhön, joka edellyttää jokaisen panostusta. Tämä on vaatimus vastavuoroisen luottamussuhteen jatkumiseksi. (Hallamaa 2017, 145–149.)

Kun ohjaaja osallistaa näyttelijöitä yhteiseen suunnittelutyöhön, niin: *”...monesti ryhmästä syntyy se ratkaisu...ja ne on ryhmän kannalta tärkeitä hetkiä, jolloin tavallaan me kaikki osallistuttiin tähän ohjaukseen. Se on mun mielestä nerokasta, vaikka sä tietäisitkin. Ja vois olla niin kettu ohjaaja, että ’tätä mä en osaa ratkasta’, semmosta niinku sitouttamista. On se osallistavaa, kyllä.”* Yhteisten työkäytänteiden kehittyminen on hyvin paljon sidoksissa näyttelijöiden ja ohjaajan vuorovaikutustilanteisiin harjoituskauden aikana. Näyttelijän sitoutuminen ohjattavana ja johdettavana olemiseen vaatii tasapainoilua, neuvottelukykyjä,

kompromissien tekemistä, oman ja toisen näkemysten vertailemista ja hyväksymistä, sekä uuden oppimista (Rantanen 2002, 171).

Haastattelujen perusteella oli havaittavissa kahden tyyppistä asennoitumista vuorovaikutukseen ohjaajan kanssa. Toisaalla halutaan lisää kontrollia, kommentointia, keskustelua ja ymmärtämystä, toisaalla taas nähdään teatteri selkeämmin yksilöiden välisenä kommunikointina, jossa jokaisen kuuluisi kantaa omaa vastuu tekemisistään. ”*Mut sit helposti tämmösissä laitosteattereissa tulee semmonen... 'lastentarha'-tyyppinen juttu, et on se esimies, josta imetään koko työntekemisen motiivi ja peruste.*” Näyttelijöiden esimiesodotukset ja epärealistiset toiveet voivat kohota korkeuksiin, mutta silti johtajavastaisuus tai auktoriteetin vastustaminen kuuluu jotenkin osana yleiseen taiteellisen työn luonteeseen (Häti-Korkeila 2010, 165). Olennaista on aina toimiva keskusteluyhteys saman ammatillisen asian äärellä.

Lähiesihenkilön toimiminen henkilöstön ohjaajana antaisi tukea ammatilliselle kasvulle: ”*Mitä tuolla liiton kokouksissa ja luottamusmiespäivillä ollaan puhuttu, niin kyllä niissä taloissa, joissa kehityskeskusteluja pidetään ja joissa on vakituinen ohjaaja, ni se on mukana niissä kehityskeskusteluissa. Silloin se on enemmän kiinni siinä näyttelijäntyössä.*”

”*Oon huomannut, et me janotaan palautetta meidän työstä. Sitä että pystyis kehittymään. Ois tärkeitä, et ois joku sellanen ulkopuolinen silmä, joka seurais meidän työtä.*” Keskusteluissa tuli ilmi, että monessa teatterissa kaivattiin oman ohjaajan lisäksi jotakuta talon ulkopuolista ohjaamaan ammatillisessa kasvussa. Mentorin tai tuutorin toiminta voi olla työnohjausta, konsultointia, neuvontaa, opastamista, perehdyttämistä tai vaikka tiedon jakamista. Mentorin tehtävänä on antaa tukea, ohjata ja antaa palautetta aktorin kehittymisestä ja urasuunnitelmista. (Leskelä 2010, 165–166.) ”*Me ollaan puhuttu sellasesta ulkopuolisesta tuutorista, joka kävis kattomassa, ja me oltais tuttu porukka kaikki sille. Se vois tietenkkin ohjata välillä vaikkei olisi vakituinen talon ohjaaja, mut kävis välillä tsekkaamassa täällä ja kävis sellasia ammatillisia kehityskeskusteluja.*” Samoin ohjaajaa toivottiin kehittämään ensemblotoimintaa ryhmävalmentajana, mutta silloin positio olisi ehkä erilainen: ”*Mä en tiedä onko teatteri-ihminen tai johtaja-ohjaaja oikea henkilö työyhteisövalmentajaksi. Ei tarvi olla aina ongelmia. Se on kiva kulttuuri.*”

4.4.3 Kuuleminen ja palaute

TAULUKKO 3. Johtajan kuunteleminen (Johtaja kuuntelee ja on aidosti kiinnostunut työstäni)

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
	1	0	6	9	13	29	4,1	4,0
Yhteensä	1	0	6	9	13	29	4,1	4,0

Kyselyn perusteella johtajien kuuntelutaitoihin oltiin suhteellisen tyytyväisiä, sillä vastaukset (taulukko 3) olivat selvästi painottuneet samaa mieltä ja osittain samaa mieltä -vaihtoehtoihin. Kysymykseen, millä tavalla johtaja voisi tukea näyttelijöitä, vastattiin muun muassa:

”Kuuntelemalla, mutta silti tekemällä selkeästi päätökset. Epämääräisyys kuluttaa enemmän kuin päätös, jonka mukaan toimitaan, vaikka se ei aina olisi itselle se mieluisin.” Kun johtaja kuulee alaisiaan, tulee heille sellainen olo, että he voivat olla osallisina vaikuttamassa, vaikka johtaja lopulta tekisikin päätökset yksin: *”Kun kuunnellaan, se luo sellasta illuusiota siihen, et voi vaikuttaa omaan työhönsä. Mul on ollut monta pomea, mut ei ne oo aikasemmin kysyny. Ne on aina sanonu, et se on ammatinvalintakysymys.”*

Haastatteluissa palautteen antaminen ja saaminen todettiin kaikkien osapuolien osalta haasteelliseksi:

”Ylipäänsä se, että saa jonkun palautteen edes siitä, että sä olet ollut näyttämöllä. Monesti käy niin, että prosessissa on hankaluuksia, ja keskitytään tiettyyn asiaan tai tiettyyn henkilöön, ja sit ne muut...iän myötä alkaa väsyä siihen, että huomaa että pelolla hallitaan, joko ohjaaja tai näyttelijä.”

Kuten katsoja, myös ohjaaja ja johtaja voivat ajatella, että näyttelijä saa loppuapludeissa itselleen sen palautteen ja kiitoksen, minkä hän tarvitsee. Se ei kuitenkaan tunnu riittävän ammatillisen identiteetin ja -kasvun kokemuksille. Kuinka ammatillista toimijuutta voitaisiin tukea paremmin?: *”Antamalla positiivista palautetta enemmän. Ja kiinnittämällä huomiota onnistumisiin ja sanomalla ne ääneen useammin.”* Näyttelijän on aiheellista kääntää katse myös itseensä: *”Kannustaminen on edelleen hankalaa. Puhutaan, et pitäis antaa palautetta, mut yleensä ne, jotka puhuu, et pitäis antaa palautetta, ei pysty ite ottamaan sitä vastaan niin helposti. Sitä pitäis harjotella turvallisesti. Mikä palvelis tätä kokonaisuutta?”*

Johtamisen oppien labeassa nykykirjallisuudessa muun muassa kannustetaan johtajia kuuntelemaan sekä tukemaan työntekijöitä puhumaan ja yhteisen edun nimissä pohtimaan eettisiä kysymyksiä jo ennakoivasti, jotta kriisiä ei ehtisi syntyä (Ratsula 2019, 12–13).

Avoimuus ja haasteisiin vastaaminen parantaisi koko työyhteisön työskentelyilmapiiriä:

”Vaikka tilanteemme on tällä hetkellä hyvä, toivoisin lisää kuuntelua silloinkin, kun johtajalla on eriävä mielipide, tai aihe on epämielinen. Toivon lisää vilpitöntä avoimuutta ja salailun ja suosimisen ilmapiirin katoamista, sekä lupauksia vain silloin, kun ne voidaan pitää. Tämä johtaisi avoimuuden ja työhyvinvoinnin paranemiseen, sekä mielekkäämpään työilmapiiriin.”

Aloitteen tekeminen ei ole helppoa monestakaan syystä. Näyttelijäntyö perustuu esittämiselle, joten: *”Tässä työssä se vaade ja paras tapa on se, et pyrkii näyttämään, eikä selittämään.”*

Sitähän näyttelyminen todella on. Ristiriitoja ja kiusallisia puheenaiheita saatetaan teattereissa kuitenkin vältellä puolin ja toisin (Rantanen 2006, 166). Ongelmien kieltäminen on vallankäyttöä. Sitä on myös henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen:

”Aina sanotaan, että pitää puuttua, mutta ...kukaan ei pysty prosessin aikana puuttumaan mihinkään, kun jokainen yrittää pelastaa oman [asemansa]. Vaikka kuinka hienosti puhuttaisiin, että yritetään...tottakai se olis ideaalia ja siihen pitää pyrkiä, mut se on äärimmäisen vaikeaa. Ja joku kiusaaminen...joku on jollekin kiusaamista, toiselle se ei oo, joku ei edes huomaa mitä on tapahtunu. Se on niin hienovaraista ja herkkää. Pitäis vaan uskoa, jos joku sanoo et on paha olo... Tää on vähän mielipuoalista tää meidän työ, aivan mahtavaa, mutta...ihmismielihän on tämmönen!”

Johtaja voisi parantaa työpaikan työnteon ilmapiiriä ja luoda avoimempia mahdollisuuksia keskustelulle ja palautteen annolle laatimalla yhdessä työntekijöiden kanssa kirjalliset säännöt, yleiset organisaation eettiset periaatteet, joita noudatetaan (Ratsula 2019, 218). Sen lisäksi olisi tärkeää tarkalla korvalla kuunnella kirjoittamattomia sääntöjä, oman talon toimintakulttuuria, ja pyrkiä parantamaan työilmapiiriä luomalla keskusteluun ja palautteen antoon soveltuvia foorumeita, kuten esimerkiksi *Missä mennään?* -kohtaamisia (ks. 4.2.1).

Palautteen saaminen myös organisaation ulkopuolelta vaikuttaa vahvasti näyttelijän ammatilliseen toimijuuteen: *”Odotuksia mitä tulee, et mun pitäis tehdä näin, kun multa odotetaan sitä. Kun persoona nousee rooleja isommaks, silloin se saa faneja.”* Toiset kokevat ulkopuolisen palautteen voimakkaana tukena, toisia vahva kritiikki masentaa. Yleinen yhteiskunnallinen kulttuuri- ja taidekriittinen ilmapiiri tuo oman osansa ammatillisen tuen puutteen kokemuksiin. Kun yhteiskunnallinen taloudellinen ja sosiaalinen tilanne on haastava, saatetaan taiteilijan elinkeinoa julkisuudessa pitää leikkinä, ja kehoitetaan *”hankkimaan oikeita töitä”* (Hallamaa L. 2021).

4.4.4 Arvojohtajuuden mahdollisuudet

Moni etenkin kyselyyn vastanneista piti teatteria epärealistisena työympäristönä, josta yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus puuttuvat. Mikä sallitaan yhdelle, ei olekaan mahdollista seuraavalle... ”*Tasapuolinen kohtelu on A ja O.*” ”...*johtajilla on valta huomata ja olla huomaamatta.*” Tehtyjä ratkaisuja ja päätöksiä tulisi voida pitää: ”*Toivon johtajalta myös selkeitä rajoja ja niiden noudattamista, että tietyn tason tiukkaa edellyttämistä, sillä muunlainen toimintatapa johtaa isompiin ongelmiin ja epätasa-arvoiseen kohteluun.*” Niin sanottuun virkamiesetiikkaan kuuluvat asiat, eli päättävässä asemassa ja esihenkilöasemassa olevien ymmärrys omasta toiminnastaan ja valta-asemastaan, vaikuttavat sekä työsuhteissa että työsuhteiden ulkopuolella alaisten kohteluun (Liedes 2020, 23–24). On nähtävissä, että näyttelijöiden yhdenvertaisuuteen ja eettiseen kohteluun teattereissa vaikuttaa paljon läsnä olevan lähiesihenkilön puuttuminen.

Hyvien ja ajassaan kiinni olevien alaistaitojen merkitys korostuu vuorovaikutussuhteessa johtajaan. On vaikeaa johtaa yhdenvertaisesti, mikäli kaikki työntekijät eivät suostu johdettaviksi. (Törmi 2021.) Tällaiseen työyhteisön oravanpyörään on voinut johtaa esimerkiksi epäasiallinen johtamisen tapa ja väärä vallankäyttö, jolloin alaisen luonnolliseksi toiminnaksi on muodostunut suojautuminen mahdollisilta hyökkäyksiltä ja haitanteolta. Yhteistoimintaa heikentävä kaksisuuntainen vihan kierre on valmis. Jokaisen toimijuuden toteutuminen edellyttää toisen toimijuutta kunnioittavaa asennetta ja sen myöntämistä, että jokaisella toimijalla on oma käsitys, omia päämääriä ja intressejä. (Hallamaa J. 2017, 195; 261.) Hyviin alaistaitoihin sisältyy kaksisuuntainen, toisiaan tukeva vuorovaikutus. Jos johtaja joutuu toistuvasti tilanteisiin, joissa hän kantaa muutoksista vastuun yksin, ei tällainen vuorovaikutus toteudu. Hyviin alaistaitoihin kuuluu, että myös johtaja saa johdettaviltaan tukea ja luottamusta. Työntekijöiden on syytä miettiä, että ryhmällä on usein vaikutusvaltaa enemmän kuin työnteon lomassa muistetaan: ”*Näyttelijöillä on yllättävän paljon valtaa käytettävissään. Kun tohon taiteelliseen johtajaan hermostutaan, niin kyllä se lopulta on se taiteellinen johtaja, joka lähtee.*”

Teatterinjohtajan ja alaisten mieltymykset taiteen kentällä eivät aina kohtaa: ”*Johtaja tuntuu myös arvostavan enemmän asioita, joissa en itse ole meritoitunut, ja se laskee omanarvontuntoa.*” Toisaalla taas yhteinen sävel ainakin haastateltavan kanssa oli löytynyt, sillä: ”*Meil on nyt sellanen johtaja, sen kans asiat on lähteny rullaamaan. Saan tehdä muutaki*

kun näyttelijänä näyttämöllä. Sen varjolla jaksaa taas normi arkeakin.” Ymmärrystä johtajuutta kohtaan oli selkeästi havaittavissa arvomaailman ja tunne-elämän valintoihin vaikuttamisen tasolla: ”Ollapa johtaja, jota omat henkilökemiat: mieltymykset ja pelot eivät hallitsisi.”

Näyttelijän oma elämänasenne ja elämäkokemus vaikuttaa työpaikan ihmissuhteissa, etenkin siinä, miten näyttelijä mieltää itsensä työpaikan sisäisissä kuvioissa ja suhteessa johtamiseen ja johtajaan:

”Mä en oo koskaan ajatellu, et mä näyttelijänä tarvisin tukea. Se on se mitä mä teen ja se on se mun juttu...se, että taiteellinen johtaja pystyy tukemaan sitä organisaatiota, niin sehän on kyllä paras ominaisuus sillä. Siihen kuuluu niin paljon sitä, et se onnistuu sitä välittämään mitä siellä ytimessä tapahtuu ulospäin sinne organisaatioon. Siinä kun on taitava johtaja, niin mulle piisaa....must se koko organisaatio, kun se on sen ydintehtävän ympärille niin tiiviisti rakennettu....et jos siellä kaipais jonkun yksilön erityistä tukea, niin se on must kummallista. Mä en pysty sitä käsittämään, mihin siellä tarvittais vielä jotain semmosta. Toki se voi liittyä mun omaan luonteeseenkin, mut jotain semmosta selän silittelijää, kun se kaikki pyörii kuitenkin sen ympärillä, mitä siellä näyttämöllä tapahtuu. Ja kaikki ne murehtii sitä, et siellä näyttämöllä olis hyvä olla.”

Molemminpuolinen luottamus sekä ymmärrys vastuun ottamisesta on taiteellisessa työssä tärkeää:

”... se [luottamus]on myös sellanen asia, että se on myöskin joka hetki jollakin tavalla aina voitettava. Se on paljon valinnoista kiinni sitten. Ja mä oon tullut toimeen kaikkien johtajien kanssa, et ei mulla oo koskaan ollu edes semmosta kummallista tilannetta, jopa kaikkien ohjaajien, vaikka aina ei oo ollu helppoa, ja ollaan riidellykin. Mutta ehkä se on myös sellanen luonnekysymyskin.”

Omaan toimintaan nähtiin myös kehittämis ehdotuksia, jos vaan uskallusta olisi: *”Kuinka helppoa on valittaa, mut kuinka vaikeeta on mennä kysymään siltä henkilöltä, jolle se asia kuuluisi.”* ja: *”Pitäis vaan rohkeemmin kävellä esimiehelle, et eikö me voida keskustella näistä.”*

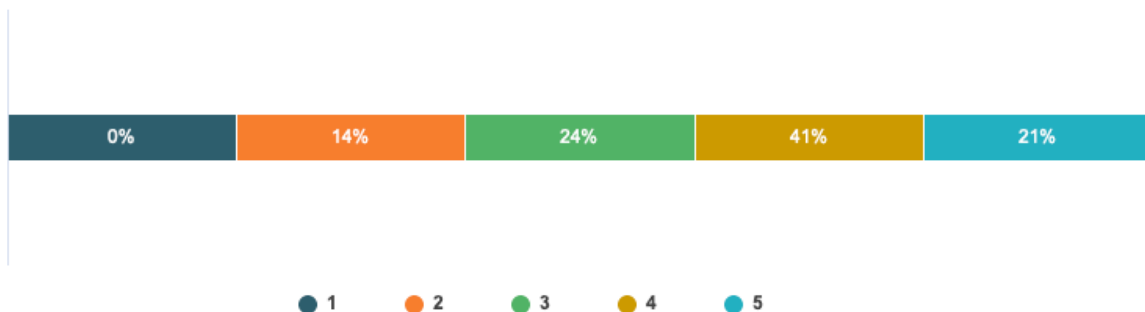
Monikollinen johtaminen ja osallistavan johtamisen mahdollisuudet eivät olleet mieleisiä, tai ainakaan tuttua muutamalle vastaajista: *”Keskustelu kannattaa aina, mutta demokratia ei toimi teatterissa. Johtajaa tarvitaan.”* Vallan keskittymisen haasteet silti mietityttivät. Lisäksi ymmärrettiin, että työyhteisön sisäiset ja koko organisaation väliset monimutkaiset valtakiemurat hallitsevat työskentelyä: *”Noi vallankäytön elkeet on aika mielenkiintoisia työyhteisöissä. Kuka ottaa vallan? Jos ei joku [ohjaaja, johtaja?] ota valtaa, niin joku muu sen vallan ottaa...”* On tärkeää oivaltaa, miten henkilö valtaansa käyttää ja näyttää: *”Mä oon pitänyt tätä sellasena hallittuna diktatuurina, ja niin sen pitää ollakin osaltaan, mutta... ehkä sellanen lempeydellä halitsija pitää olla, koska täällä kuitenkin ihmisten kanssa tehdään töitä.”* Helsingin Kaupunginteatterin johtaja K. Arffman sanoo, ettei taidetta voi johtaa, joten täytyy

johtaa ihmisiä. Hän mainitsee myös, että HKT:n kaltaisen huippuasiantuntijoita täynnä olevan yhteisön johtaminen on pitkälti osallistavaa ja valmentavaa. Hän kommentoi, että Helsingin Kaupunginteatterin tarkoitus on tulla helpommin lähestyttävämmäksi organisaatioksi, ja samalla kehittää omia kevyempiä teatterimuotoja. (Arffman 2021.)

”Johtajat tekee ohjelmisto- ja työntekijävalinnat ja päätökset. Ja näin sen tavallaan kuuluu ollakin, koska ei teatteri voi toimia huutoäänestyksellä, todellinen demokratia on mahdottomuus.” Vahvan johtamisen kaipuu on osassa suomalaisia teattereita vielä olemassa. Samalla oltiin kuitenkin kiinnostuneita ensimman yhteistoiminnan kehittämisestä.

”Työtilanteessa pitää olla niin, et yks liidaa, mut voihan siinä erottaa sen suunnitteluvaiheen, ja muut vaiheet, missä kysytään myös muitten mielipiteitä. Että on ne hetket, missä on tilaisuus ja velvollisuuskin sanoa oma mielipiteensä. Turha sitten on siellä lämpiössä jupista.” Jopa ryhmämuotoinen monikollinen johtaminen oli eräässä teatterissa joskus käynyt mielessä:

”... ja silloin olikin puhetta, et mitä me johtajalla tehdään, et tehdään keskenämme, enemmän ryhmäteatterin suuntaan. Ei se kyllä toiminut, mut ongelma oli se, et meillä oli johtaja. Se oli niin epämääräistä, ja oletamus oli se, et vastuu tippuu meidän niskoille. Homma ois voinu toimia, jos oltais lähdetty kehittämään uudenlaista systeemiä ja osallistamaan.”



KUVIO 7. Johtajan jakama vastuu ja vapaus (Johtaja antaa sopivasti vapautta ja vastuuta koko työyhteisölle)

Näyttelijän työ vapaana taiteilijana osana taiteellista ja teknistä työyhteisöä vaatii monenlaisia kompromisseja puolin ja toisin. Vastaukset kysymykseen johtajan jakamasta vastuusta (kuvio 7) osoittavat, miten hajallaan vastaajien mielipiteet johtajan työyhteisölle antamasta vapauden- ja vastuunkantamisesta olivat. Häti-Korkeila (2010, 169) väitöskirjassaan on selvittänyt näyttelijöiden kaipaavan vahvaa, päätöksistä vastuuta kantavaa johtajaa. Lopullinen vastuu on varmasti johtajan kannettavana, mutta talon sisäiset toimintatavat voisivat silti muuttua paremmin vastaamaan nykyaikaista työnteon kulttuuria myös teatterissa. Yhteisöllinen ja pedagoginen johtajuus tukee yhteisön persoonallisia ominaisuuksia yhteisten päämäärien ja visioiden toteuttamiseksi (Jäppinen 2012, 200).

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin ja -tehtävään

Tutkimustehtäväni mukaisesti selvitin näyttelijöiden ammatillisen toimijuuden kokemuksia suomalaisissa keskisuurissa ammattiteattereissa. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni, millaisena näyttelijät kokevat oman ammatillisen toimijuutensa, sisältää tässä tutkielmassa ammatillisen toimijuuden kolme pääulottuvuutta, jotka ovat vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu. Lähdin tutkimaan käsitettä ammatillinen toimijuus näyttelijän ammatissa jaoteltuna omaan toimintaan, työryhmässä toimimiseen ja organisaatiossa toimimiseen. Lisäksi selvitin käsitteeseen tiiviissä yhteydessä olevan ammatillisen toimijuuden tukemista, johon toinen tutkimuskysymykseni, millaisia kokemuksia näyttelijöillä on heidän ammatilliseen toimijuuteensa vaikuttavista johtajuuden tavoista, pohjautuu.

Aineiston perusteella näyttelijät kokevat sekä omaan työhön, työryhmän toimintaan, että organisaatiossa toimimiseen vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen ja ammatillisen identiteetin neuvottelun mahdollisuudet rajallisiksi omassa työssään (ks. taulukko 4). Kaikissa kysymyksissä hajontaa oli kuitenkin olemassa. Aineistosta käy ilmi, että johtajuuden kokemukset vaihtelevat hyvin paljon näyttelijän ammattiuran mukaan. Etenkin haastateltavien puheesta välittyi ristiriitaisia mielipiteitä johtamisen tuen kokemuksista ja toivotuista tavoista. Kuuleminen puolin sekä toisin koettiin haasteelliseksi hektisen työn lomassa. Osa haastateltavista katsoo amatinkuvan perustavan luonteen itsessään rajaavan kaikkia ammatillisen toimijuuden mahdollisuuksia, jolloin työhön vaikuttamisen tavat ja oman taiteen omistajuus pohjautuvat yleisesti hyväksytyyn tapaan organisaatiossa. Työssä viihtyminen ja sen innostavuus koettiin merkityksellisempänä kuin mitä Ansion & Hounin (2013) selvitykset antoivat olettaa.

TAULUKKO 4. Näyttelijän ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavia tekijöitä

1. OMA TOIMINTA JA ROOLITYÖHÖN VAIKUTTAMINEN

AMMATILLINEN IDENTITEETTI	<ul style="list-style-type: none"> ○ näyttelijyys ○ taiteilijuus ○ esiintyisyys ○ työntekijyys 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ työn innostavuus + ▪ työssä viihtyminen +
ROOLIVALINNAT JA TAITEILIJUUS	<ul style="list-style-type: none"> ○ roolivalintoihin vaikuttaminen ○ roolityö osana itsekasvatusta 	
TYÖAJAT JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> ○ työrytmi ja kireä tahti ○ elämäntapa ○ palautuminen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ + ja –
AMMATILLINEN KASVU	<ul style="list-style-type: none"> ○ koulutustaustan kirjavuus ○ ammatillisen identiteetin laajentaminen ○ työssä oppiminen ○ mentorointi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ + ja – ▪ monitaiteisuus +

2. TYÖRYHMÄSSÄ TOIMIMINEN

YHTEISÖLLISYYS JA ENSEMBLETOIMINTA	<ul style="list-style-type: none"> ○ yksilöllisyys – yhteisöllisyys ○ työyhteisön toiminnan kehittäminen ○ henkilökunnan vaihtuvuus ○ urakehityshaasteet ○ syklisen tuotantoprosessin kehittäminen ○ yhdenvertaisuuden parantaminen ○ tähtikulttius ○ erilaisten yksilöiden dynamiikka 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ + ja –
EETTISET PERIAATTEET JA MOTIVAATIO	<ul style="list-style-type: none"> ○ poolittuminen ○ töiden tasapuolinen jakautuminen ○ kyllästyminen ja laiskuus ○ murroksessa oleva työnkuva 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ + ja –
TAIDEKESKUSTELU JA ESITYSTEN TAITEELLINEN SUUNNITTELU	<ul style="list-style-type: none"> ○ taiteellisen näkemyksen huomioon ottaminen ○ kapea työnkuva ○ keskusteluun osallistuminen 	
TYÖKÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN	<ul style="list-style-type: none"> ○ työtapojen kyseenalaistaminen ○ harjoitusmenetelmien lisääminen ○ harjoitusmenetelmien valitseminen ○ menneisyyden rakenteellisten tekijöiden toistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ + ja – ▪ ei -tekstilähtöiset prosessit

3. ORGANISAATIOSSA TOIMIMINEN

OSALLISTUMINEN PÄÄTÖKSENTEKOON	<ul style="list-style-type: none"> ○ edustajuus päättävissä hallintoelimissä ○ taiteenfilosofiset keskustelut ja organisaation visiot ○ taide osana hyvinvointia - keskustelu 	
OHJELMISTOSUUNNITTELUUN OSALLISTUMINEN JA OHJAAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> ○ tasa-arvoasema taiteellisessa suunnittelutyössä ○ osallisuuden toteutuminen ○ ohjaaminen ja esihenkilötyö 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ työajat, kollegojen suhtautuminen, virikkeet omaan työhön
ESIINTYJYYS JA YLEISÖTYÖ	<ul style="list-style-type: none"> ○ + ja – ○ yleisöyöntekijäyys erillinen ammatti ja työ ○ rakenteiden jäykkyys ○ hybridi-malli 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ opettaminen, taidekasvatustoiminta
LUOTTAMUSHENKILÖNÄ TOIMIMINEN	<ul style="list-style-type: none"> ○ kahtalainen vastuu ○ lähiesihenkilön tehtävät ○ yhdistyksen ja liiton tuki 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ + ja –

4. TOIMIJUUDEN TUKIJAT

HALLITUS	<ul style="list-style-type: none"> ○ avoimuus ja läpinäkyvyys ○ hallituksen kokoonpano, tuki ja kuuntelutaito 	
LÄHIESIHENKILÖ	<ul style="list-style-type: none"> ○ puuttuva lähiesihenkilö = talon puuttuva oma ohjaaja ○ tärkein työntekijäsuhde ○ ohjaajan tehtävä innostajana ja motivoijana ○ ohjaaja osallistajana ○ ohjaaja ryhmävalmentaja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kontrolli – dialogi
KUULEMINEN JA PALAUTE	<ul style="list-style-type: none"> ○ palautteen saaminen ○ palautteen antaminen ○ ongelmien ennaltaehkäisy ○ missä mennään? - kohtaamiset ○ ulkopuoliset paineet 	
ARVOJOHTAJUUDEN MAHDOLLISUUDET	<ul style="list-style-type: none"> ○ epäreiluus – tasapuolinen kohtelu ○ ryhmän valta ○ alaistaidot ja oman elämänsenteen tunnistaminen ○ vastuun ottaminen puolin ja toisin ○ osallistava johtaminen – vahva johtaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ + ja –

Kaikkein näkyvin ja tärkein näyttelijän ammatilliseen toimijuuteen vaikuttava asia oli osallistumattomuus roolivalintoihin (taulukko 4, osa 1.). Asia tuli esille sekä verkkokyselyssä että suurimmassa osassa haastatteluita. Näyttelijät kokevat, että he eivät pääse osallistumaan roolivalintoihin, toisin sanoen niihin työtehtäviin, mitä heille kulloinkin asetetaan. Koska he eivät pysty vaikuttamaan kulloisiinkin työtehtäviinsä, roolien suuruusluokkaan, asemaan näytelmän kokonaisuudessa ja työmäärään syklisessä tuotantoaikataulussa, aiheuttaa tämä monia ongelmia sekä heidän omassa henkilökohtaisessa luovassa työrytmissään että työryhmän sisäisissä roolipositioissa ja henkilösuhteissa. Paineisen kaksiosaisen työajan ja työssä uupumisen välillä nähtiin selkeä yhteys. Usein mainittiin, että teatteri on epäreilu työpaikka. Roolimiehitysten ongelmista voi päätellä, että taiteen eettiset kysymykset ovat teattereiden sisällä hyvin tiedostettuja, mutta yhdenvertaisuuden toteutumisen haasteisiin on vaikeaa löytää ratkaisuja.

Monitaiteisuuden osoitettiin kiinnostusta. Esiintyisyys kiinnosti myös, mutta käsitteenä yleistyö nähtiin erillisenä työtehtävänä. Vaikka jatkuvan kouluttautumisen periaate on kirjattuna näyttelijöiden työehtosopimukseen, sen noudattaminen vaikuttaisi ainakin aineistoni perusteella olevan erittäin harvinaista. Monet haastatelluista kertoivat, että kouluttautuminen, ohjaaminen ja opettaminen ovat ajan puutteen vuoksi lähes mahdottomia (taulukko 4, osa 1. ja 3.). Liian kireä aikataulu vuoden tuotannollisessa kierrossa koettiin uupumusta aiheuttavaksi tekijäksi. Tässä kohtaa aineiston tulokset ovat yhdensuuntaisia Rantasen (2006) löydöille. Aineiston analysoinnin tulokset näyttelijän omien yksityisten työtehtävien osalta noudattelevat muutenkin hyvin Rantasen esittelemiä näyttelijän työnkuvan ulottuvuuksia (ks. 3.3).

Aineiston perusteella vastuu ensamblen rakentamisesta ja halu taiteellisen toiminnan kehittämiseen omassa taidelaitoksessa ovat ehdottomasti huomionarvioisia kiinnostuksen kohteita koko teatterin rakennetta ja palvelukonsepteja mietittäessä ja muutettaessa (taulukko 4, osa 2.). Näyttelijälaatujen erilaisuus nähtiin vahvuutena, ja tähän toivottiin voivan vaikuttaa jo rekrytoinneissa, jotta monimuotoisuus niin taiteessa, ryhmän toiminnassa kuin organisaatiossa toteutuisi. Ensembletoiminnan ja työkuulttuurin yhteinen kehittäminen kiinnosti näyttelijöitä, ja oli myös huolenaiheena taiteen arvoista ja organisaation yhteisistä visioista käytävien keskustelujen osalta, joihin näyttelijöiden toivottiin yhä paremmin voivan osallistua. Omien eettisten arvojen toteuttamisen osalta oli nähtävissä hajontaa, ja vaikuttaa siltä, että eettisiä haasteita ei tunnusteta, tunnisteta, tai ei osata yhdistää omaan työhön kuuluviksi.

Teatterin omaan tuotantorakenteeseen väljästi liittyvä tai jopa sidottu ryhmän yhteinen reflektioprosessi esiintyi esimerkkinä työkäytäntöjen ja -kulttuurin yhteisestä kehittämistyöstä.

Omaan työhön ja etenkin työryhmän toimintaan kuuluva ammatillista toimijuutta rajoittava tekijä on harjoitusmenetelmien valintaan liittyvä kysymys, johon näyttelijät eivät koe osallistuvansa (taulukko 4, osa 2.). He eivät siis pysty vaikuttamaan siihen, millä tavoin työtehtävän prosessin kulku tapahtuu heidän omassa työssään tai työryhmän yhteisessä toiminnassa. Muutamassa haastattelussa tuli kuitenkin ilmi, että näyttelijä on vapaa avaamaan suunsa ja kertomaan oman mielipiteensä, sekä ehdottamaan harjoitusmetodin muuttamista. Toisaalta monet kokivat, että mielipiteen kertominen on ollut turhaa, koska usein siitä saa itselleen hankalan työntekijän leiman, ja lopulta päätökset tekee kuitenkin ohjaaja, jonka huolena ja ideoimana moni harjoitusmenetelmien käytön katsoikin olevan. Vastauksista ilmeni, että ”yleensä mennään samalla kaavalla”, ja tuotanto toimii aina saman kaavan mukaan.

Merkityksellistä näyttelijän taiteilijuuden kannalta on, että vastaajat eivät kokeneet pääsevänsä tarpeeksi osallistumaan taiteen arvokeskusteluun (taulukko 4, osa 2.). Monessa haastattelussa tuli ilmi, että työn käytännön toimiin kiinnitetään organisaatioissa paljonkin huomiota, mutta taiteenfilosofinen keskustelu loistaa poissaolollaan. Kuitenkin näyttelijöillä ammattitaiteilijoina olisi tarve ja kiinnostus päästä osallistumaan organisaation sisäisiin strategiakeskusteluihin miettimään talon yhteistä missiota ja visioita. Suuri osa kyselyyn osallistuneista halusi myös päästä vaikuttamaan talon ohjelmistosuunnitteluun. Laajempaan taiteen arvokeskusteluun koettiin mielenkiintoa muun muassa taiteen hyvinvointinäkökulman ja taiteen oikeutuksen välisistä dilemmoista. Esitysten estetiikkaan ja sen muotoihin käytävään keskusteluun haluttiin myös päästä osallisiksi.

Esitysten muotoseikat nähtiin osittain ohjaajan työhön kuuluvina visioina (taulukko 4, osa 3.). Ohjaajan rooli työyhteisöissä koettiin juuri tällä hetkellä haasteelliseksi erityisesti siksi, että harjoitusprosessin aikana ohjaaja toimii lähiesihenkilönä ja työnjohtajana, mutta vierailevana työntekijänä ei ole kuitenkaan osa vakituista työntekijäkaartiä ja organisaatiota. Lähiesihenkilön puute oli haaste monessa teatterissa, ja luottamusmiehen tehtävän liiallisessa paisumisessa nähtiin syy-yhteys tähän ongelmaan. Ohjaajan tuki näyttelijän roolinrakentamisessa, samoin kuin ammatillisen kasvun prosessissa, nähtiin tärkeänä, ja monelta suunnalta kuului kiinnostus mentoroinnin lisäämiseksi teatterityöhön.

Johtajan tuki näyttelijöille koettiin sekä kyselyiden perusteella että haastatteluissa joko positiivisena asiana tai täysin turhana (taulukko 4, osa 4.). Monessa teatterissa johto oli juuri vaihtunut, ja odotukset olivat korkealla. Haastatteluissa kävi ilmi, että muutoksia toivottiin, odotettiin ja niitä oli jo tiedossa monin tavoin. Johtajuudelta toivottiin lisää avointa ja asiallista palautetta tehdystä työstä ja tähän liittyen tasa-arvoista ja yhdenvertaista asennetta. Toisaalta johtajuus nähtiin selkeästi organisaation kokonaisuuden strategisena toimintana. Samoin kuin Häti-Korkeilan (2010) tutkimuksessa, tutkielmaani osallistuvat näyttelijät vaikuttavat kokevan teatterin edelleen hyvin epätasa-arvoisena työpaikkana, ja näkevät epäreilut johtajuuden tavat pääosin siihen syynä. Sen sijaan johtajuuden tuki vaikuttaa tänä päivänä vahvemmalta kuin ennen.

Teatterin hierarkkiseen hallintomalliin oltiin haastatteluissa tyytymättömiä (taulukko 4, osa 4.). Myös kyselyissä mainittiin, että hallituksen tuki vaikuttaa paljon työntekijöiden toimijuuteen. Teatterin rakennemuutoskeskusteluissa esille tullut näyttävän esimerkki oli mahdollisuus muuntautua hybridi-malliin. Se herätti kiinnostusta haastatteluissa, ja tuntui olevan jo mietinnässä ainakin yhdessä teatterissa. Tässä kohdin Janssonin (2015) kehittelemät mallit ja Lenni-Taattolan (2020) selvitys tulevat tarpeeseen teatterin tulevaisuuden rakenteita uudistettaessa. Monitaiteisuuden ja taidekasvatuksen moninaisten menetelmien mukaantulo antaa uusia haasteita teattereiden toiminnalle sekä näyttelijöiden ammatin luonteelle. Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että haasteita kaivattiin ja niihin oltiin varovaisen valmiita tarttumaan. Ehkä pian lähennymme Lehmannin ideoimia post-draamallisen teatterin tekotapoja myös ammattiteattereissa.

5.2 Arviointi

Ammatillinen toimijuus käsitteenä asettaa näyttelijän sekä organisaationsa että työyhteisönsä jäsenenä oikeaan kontekstiin ja asemaan, aivan kuten muidenkin alojen työyhteisöissä. Siinä mielessä se on hyvä valinta tarkasteltaessa näyttelijöiden kokemuksia omassa ammatissaan. Käsitteen esille nostamat kysymykset siitä, onko näyttelemine työtä vai taidetta, ammatti vai elämäntapa, antavat tulosten perusteella monitulkintaisen vastauksen: niitä kaikkia. Yrityksistäni huolimatta en mielestäni kyennyt tarpeeksi selkeästi erittelemään näyttelijän työn ja ammatin perusluonnetta ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien kautta. Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen tutkimusotteen sekä kokemuksen tutkimuksen kannalta esimerkiksi tarkempi

perehtyminen *osallisuuden elämisen näyttämöillä* olisi voinut ollut tarpeen. Tämä ulostulo on kuitenkin yhteiskunnallisesti ja kulttuuripoliittisesti jälleen yksi keino olla edesauttamassa esittävien taiteiden ammattien julkista ymmärtämistä.

Kaikista mahdollisista osallistujista, joille linkki lähetettiin, kyselyyn vastanneiden kokonaisprosentti oli noin kuusikymmentäneljä. Koska luottamushenkilöt viidessä teatterissa hoitivat linkin jakelun, minulla ei ole tarkkaa tietoa kaikkien mahdollisten osallistujien kokonaismäärästä. Katsoin tämän toimintatavan kuitenkin puolustavan anonymiteetin toteutumista. Muutama avasi linkin, mutta ei tarttunut toimeen vastatakseen. Aineistonkeruuvaiheessa tein tietoisin valinnan rajaamalla pois kyselyyn vastanneiden sekä haastateltavien ikä-, koulutustausta- ja sukupuolitekijät. Nämä ovat asioita, joille en halunnut antaa painoarvoa tutkimuksessa. Valittujen teattereiden alueellinen asema sekä etäisyys muihin teattereihin vaikuttaa mahdollisesti työntekijöiden toimijuuteen, ja tähän muutama haastateltava keskusteluissakin viittasi. Nämä tekijät olisivat paitsi heikentäneet anonymiteettiä, myös laajentaneet entisestään runsasta aineistoani. Tärkeintä oli teatterioorganisaatioiden osalta rajata teatterit keskisuuriin, sillä täyskunnallisten teattereiden hallintomalli eroaa yksityisomisteisista. Kyselyyn osallistuneet kuusikymmentäneljä prosenttia olivat aktiivisia ottamaan kantaa asioihin. Kyselyn ulkopuolelle jääneet kolmekymmentäkuusi prosenttia ansaitsevat myös tulla muistetuiksi. Ovatko he niitä, jotka kokevat ammatillisen toimijuuden keskustelut turhina? Mistä syystä?

Tiedustellessani haastateltavilta kommentteja kyselystä, muutama arvioi sen kompaktiksi ja helposti ymmärrettäväksi sekä tarpeeksi lyhyeksi ja rakenteeltaan kivaksi. Tekijän näkökulmasta jälkikäteen katsottuna kysely oli hieman tylsä. Kyselystä olisi voinut poistaa asteikkokysymyksiä ja lisätä avoimia kysymyksiä, jolloin haastateltavien määrää olisi voinut vähentää, ja kysely olisi saanut suuremman painoarvon aineiston analyysissä. Silti sekä kysely että teemahaastattelut yhdessä muodostivat laaja-alaisen ja uskottavan kuvan kentällä toimivien tilanteesta. Kyselyn analysointi olisi ehkä kaivannut enemmän perehtymistä Webropol-ohjelmistoon. Osassa kysymyksiä hajonta oli todella suurta, mikä osoittaa tarvetta lisäkysymyksille ja jatkotutkimuksille.

Kaikki valitut seitsemän haastateltavaa osallistuivat teemahaastatteluihin. Teemahaastatteluista kävi ilmi, että: ”... *oon innoissani, että joku on kiinnostunut tämmösestä asiasta ja aiheesta, koska se syytti itseä...*”. Kimmokkeena osallistua oli myös vilpitön halu olla muuttamassa

asioita ja tuoda esiin epäkohtia: ”Halusin tulla tähän haastatteluun, koska on perspektiiviä eri puolelta Suomeakin. Nää ongelmat on hyvin usein samankaltaisia, oli iso tai pieni talo, pohjoisessa tai etelässä. Ihmiset muovaa sen talon.” Muutenkin aihe koettiin vastaajien piirissä tärkeänä ja kuulluksi tuleminen ymmärrettiin osana laajempaa muutosta:

”Tää [näyttelijöiden kuuleminen] on ihan olennainen väylä kehittää olemassa olevaa teatteritoimintaa johonkin suuntaan. Kyllä tässä selkeesti joku murros on menossa. Vaikka esimerkiksi ne musikaalit on edelleen kassamagneetteja, mutta kuitenkin se laitosteattereiden roolin kehittäminen yhteiskunnan ja meidän itsemme kannalta on tosi olennaista ja tärkeitä, ja näyttelijät on sellanen voimavara, jota vois enemmän käyttää.”

Aineiston runsaus aiheutti analyysivaiheessa tarvetta karsimiselle, joten nettikyselyssä omana aihepiirinään ollut osallistavan johtamisen käytäntöjen kokemusten osuus sai lopulta vähemmän tilaa aineiston tulkinnassa. Lisäksi on huomattava, että esittävän taiteen sosiaalisen taiteellisen työn ja syklisen käytännön työn luonteesta johtuen monet teemoihin asetetut asiat toistuvat ja linkittyvät yhteen, jolloin saman asian voi nähdä liittyvän niin omaan työhön, yhteisiin työkäytänteisiin, organisaation toimintaan, kuin ammatillisen toimijuuden tukemisen tapoihinkin. Olen sisällyttänyt tutkielmaan runsaasti sitaatteja, koska pidän arvokkaana, että kaikkien vastanneiden ääni tulee tutkimuksessa kuuluviin. Sen vuoksi puolustan analyysiosion pituutta ja rakenteen haarautuvaa luonnetta.

Koska aihealue oli laaja kuten siitä muodostunut aineisto, jouduin jättämään tulosten ulkopuolelle muun muassa median, kritiikin ja katsojien vaikutukset näyttelijöiden ammatillisen toimijuuden kokemuksiin. Ulkopuoliset odotukset ja kannanotot luonnollisesti vaikuttavat näyttelijän työhön. Aineiston tulkinnassa en myöskään käsittele vuonna 2020 Suomeen rantautunutta maailmanlaajuista covid-19-pandemiaa. Korona-viruksen vaikutukset kulttuurialan palveluihin ovat mittavat, ja lähes jokainen haastateltava aloitti keskustelut sillä, mitä muutoksia ne hänen osaltaan heidän organisaatiossaan ovat aiheuttaneet.

Eettisesti tärkeimpänä näkökulmana tutkimuksessani katson olevan tutkittavien asianmukaisen informoinnin. Aiheen herkkyyden ja julkisen luonteen vuoksi ymmärsin osallistuneiden mieltävän tarkasti kokemustensa tuomista yleiseen tietoisuuteen. Pidin ehdottomana vaatimuksena anonymiteetin säilymistä koko prosessin ajan valmiiseen raportointiin asti. Sekä kyselyvastausten että teemahaastattelujen tuhoaminen oli välttämätöntä. Tutkielman eettisyyttä puolustaa myös kyselyyn ja haastatteluihin osallistuneiden yhdenvertainen asema ilman aiemmin mainitsemiani rajoituksen ulkopuolelle jääneitä tekijöitä. Haastatteluiden toteuttaminen Zoom-yhteydellä ilman kasvokkain tapaamista samassa tilassa, saattoi vaikuttaa haastateltavien

herkkyyteen kokemustensa jakamisessa. Toisaalta koin, että verkkotapaamiset olivat keskittyneitä ja ilmapiiri niissä oli avoin ja luottamuksellinen.

Oma positioni näyttelijänä-tutkijana loi pohjan näyttelijäntyön ja -taiteen ymmärrykselle, sekä työn luonteelle yksittäisenä toimijana, ryhmätoimijana ja organisaation osana. Tärkein näkökulmallinen etu oli mielestäni etäännyminen varsinaisesta teatterin arkitodellisuudesta, joka toi suhtautumiseeni riittävää yhteiskunnallista katsantokantaa ja välimatkaa teattereiden sisäisiin rakenteisiin, sekä kriittisyyttä aineiston tulkintaan. Olen tyytyväinen aineiston runsauteen ja sen monipuolisiin, hyvin erilaisiin kokemuksellisiin mielipiteisiin. Vaikka tutkijana koin monesti yksinäisyyttä ja olisin kaivannut vuorovaikutusta kollegan kanssa, teemahaastatteluiden dialoginen toteutuminen on minulle elävä ja mieleenpainuva kokemus, jonka avulla koen oman ymmärrykseni aihepiiristä kasvaneen.

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Näyttelemisen teoriaa, filosofiaa, metodeja ja teatteritaiteen esteettispohjaista kirjallisuutta on olemassa yllin kyllin. Tiedän, miten ammattinäyttelijä toimii, ja miltä näyttelemisen tuntuu. Silti minulle tuotti vaikeuksia etsiä vastausta yksinkertaiseen kysymykseen: Mitä näyttelijät tekevät? Ammattinäyttelijän työn pukeminen ymmärrettäviksi sanoiksi ei ole helppo tehtävä. Teatterin tutkimisen tulisi juuri nyt pyrkiä pureutumaan pintaa syvemmälle työnteon käytänteisiin ja -normeihin. Yrityskulttuurin, ja tässä tapauksessa teattereiden työnteon kulttuurin analysoimisen tulisi ottaa selvälle, mitä työntekijät oikeasti käytännössä tekevät päivästä toiseen. Tämän tyyppinen antropologinen ote antaisi hedelmällisen pohjan tässäkin tutkimuksessa esille tulleiden vääristyneiden työn tekemisen ja yhteistyön tapojen esille tuomiseksi, muokkaamiseksi ja uusien työmenetelmien kehittämiseksi.

Toinen tutkimuksellinen ote voisi olla teatterin luovan kehämäisen tuotantomallin vaikutusten tutkiminen etenkin näyttelijöiden osalta. Teatterin käytännön työn ja ensi-iltojen aikatauluun sidotun syklisen tuotantomallin analysoimisen tuloksena päästäisiin pureutumaan niihin aiheisiin, joista taiteen tekemisessä on kyse: keskusteluihin taiteen muodoista.

Tutkielmani perusteella tämä mahdollisuus antaisi eväitä näyttelijäntaiteen kehittymiselle ja ammatillisen kasvun toteutumiselle. Teatteritaiteen syklinen prosessirakenne pakottaa näyttelijät toistamaan samaa ja aloittamaan alusta yhä uudelleen. Tällainen rakenne on näiden

haastattelujen perusteella ollut omiaan passivoimaan ja aiheuttamaan motivaation katoamista, kuten myös toisaalta liiallista oman vaatimustason ylläpitämistä, stressiä ja uupumusta. Kuitenkin paradoksaalisesti juuri syklinen rakenne voisi olla mahdollisuus hermeneuttisen kehän tavoin havainnoinnille, ymmärtämiselle, tulkinnoille ja uuden oppimiselle. Se edellyttäisi jatkuvan kokonaisvaltaisen reflektoinnin integroimista osaksi teatterin työ- ja toimintakulttuuria. On käsittämätöntä, miksei näyttelijällä itsellään olisi mahdollisuus kasvaa taiteensa mukana, kun esitystilanteessa hän antaa sen mahdollisuuden katsojille!

Näyttelijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ja työkäytäntöjen kehittämiseen vaikuttavat vielä rajatummita kuin olin ennen tutkimusta niiden ajatellut olevan. Näyttelijät, kuten muutkaan esittävät taiteilijat, eivät yksiselitteisesti lain mukaan omista omaa roolityötään. Tämä on seikka, joka vaikuttaa näyttelijän ammatilliseen toimijuuteen itsenäisenä taiteilijana. Edes yhteisomistus ei ole mahdollista. Näyttelijän roolityön omistamisen ja taiteellisen työn yhteisomistajuuden laillisia perusteita tulisi selvittää.

Tämän tutkielman perusteella teatterin perinteinen tuotantomalli keskisuurissa ammattiteattereissa ei pysty riittävästi tukemaan näyttelijöiden ammatillista toimijuutta. Myös kaikenlaisen ensemble-ajattelun koetaan olevan haikeaa historiaa. Esittävien taiteiden työntekijöiden ammatillista toimijuutta olisi aiheellista selvittää paitsi laadullisin, myös määrällisin menetelmin toteutettuina tutkimuksina, joissa tutkimuksestani puuttuvat yksilölliset tekijät voitaisiin paremmin ottaa huomioon. Selvä jatke tästä tutkimuksesta on kysymys, millaisia taitoja hybridi-mallin teatteri odottaa näyttelijältä?

Tulevaisuuden teatterinjohtamiselta vaaditaan paljon, ja toivottavaa onkin, että uusimmat yhteisöllisen johtajuuden keskustelut voisivat siivittää yhteistyötä näyttelijän kanssa osallisuuden toteutumiseen ja avoimempaan ensemblen rakentamiseen. Osallistavan johtajuuden mahdollisuuksien kartoittaminen pienissä ja keskisuurissa teattereissa on ehdottomasti yksi alan tutkimuksen tulevaisuuden näkökulmista. Siihen voidaan yhdistää pedagogisen johtajuuden tutkimista teatterin toimintamallin muuttuessa ja taidekasvatuksen palveluiden lisääntyessä. Jo aiemmin mainittu hybridi on valtakunnallisissa keskusteluissa ja selvityksissä jäänyt aivan liian vähälle huomiolle.

6 POHDINTA

Vuosisatainen traditio taiteelle kaikkensa uhraavasta näyttelijästä eli hyvin sitkeänä ammattikunnan keskuudessa Suomessa ainakin 2020-luvulle tultaessa. Parhailaan kirjoittaessani on näkyvillä täysin toisenlaisia ulostuloja aihepiirin teemoihin. Representaatio-, toiseus- ja “woke”-keskustelut, sekä mielipiteet taiteenhistorian kaanonin teosten tulkintojen kyseenalaistamiseksi ovat muuttaneet taidekeskustelua myös esittävien taiteiden osalta. Näyttelijän näkökulmasta jokainen representaatio on validi. Historian uudelleen kokoaminen on osittain mahdollista, mutta historian taju on jotakin, joka esittävässä taiteissa on alati läsnä olevaa ja moninaista. Samoin jokainen kritiikki teatterin sisältöjen osalta on sallittavaa ja tervetullutta, eikä yhden ainoan oikean ajattelumallin esittäminen ole mahdollista. Näkökulmia on lukemattomia.

Teatterin tehtävä taiteena on kertoa tarinoita menneistä, nykyisistä ja kuvitelluista tulevista maailmoista, joissa näyttelijä esiintyy. Hänen ammatillisen toimintansa mielekkyys ja ammatillisen identiteettinsä laajenemismahdollisuudet liittyvät oleellisesti myös siihen, millä tavalla hän taiteilijana mieltää historian tajun työssään. Nykyhetkessä elävien on syytä olla kriittisiä ja pyrkiä monenlaisiin tulkintamahdollisuuksiin. Näyttää todella siltä, että uuden sukupolven valveutuneiden taiteen tekijöiden ammatillisen toimijuuden tukemisen tulee sisältää aikaisempaa huomattavasti enemmän työhön opastamiseen ja työhyvinvointiin liittyvää asiallista neuvontaa, mutta sitäkin enemmän osallistavaa yhteistoiminnallista kehittämistyötä. On mahdollista, että rakenteet, työnteon kulttuuri ja myös katsojakunnan toiveet ja mieltymykset tulevat muuttamaan teatterin tekemisen suuntaa merkittäväällä tavalla.

Omaan työhön vaikuttaminen, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelumahdollisuudet ovat edelleen heikot. Monet haastateltavat tuntuivat olevan suhteellisen tyytyväisiä työhönsä, ja kokonaisuutena tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että monet näyttelijät rakastavat työtään ja puolustavat paikkaansa. Vastauksista kuului kuitenkin työhön uupumisen pelko. Näyttelijälle kuuluisi mahdollisuus laajentaa ammatillista toimijuutta taiteiden sisällä, sekä yhtäläinen mahdollisuus jatkuvaan ammatillisen identiteetin keskusteluun, uuden oppimiseen, kouluttautumiseen ja ammatilliseen kasvuun. Omaan työnkuvaan vaikuttaminen on suurin motivaatiota lisäävä tekijä. Jotta uupumusta voitaisiin ehkäistä, on työkäytäntöjä teatterissa pystyttävä kehittämään niin, että jokaisen työntekijän

vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön lisätään. Tähän tulisi näyttelijöitä kannustaa aktiivisesti vaikuttamaan ryhmänä. On hämmäntävä ajatus, että tutkielmaani osallistuneiden näyttelijöiden kuulluksi tuleminen jäisi tähän.

Teatteriorganisaatioiden muuttuvien rakenteiden, johtamisen mallien, tuotanto- ja ohjelmistosuunnittelun mallien, vaihtuvien työnkuvien ja työyhteisön ilmapiirin muutosten haasteet tulivat konkreettisesti esille Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun Esittävien taiteiden organisaatioiden johtamisen koulutuksen työelämän kehittämistyön loppuseminaarin puheenvuoroissa 8.–9. 12. 2020. Keskustelujen perusteella esittävän taiteen johtajuuden eettisyyskysymykset tuntuvat huolettavan johtamistyössä olevia. Koska, jo aiemmin kerrotuista syistä, näyttelijän työ on paljolti olla viimeinen teatterin taide- ja tuotantoketjussa, olisi johtajan tärkeää havaita uhriutumisen aiheuttamat haittatekijät näyttelijän omaan työhön, työryhmän toimintaan ja koko organisaation toimintaan liittyen. Tutkielmastani käy ilmi, että uhriutuminen on mahdollista, ja sitä tulisi voida käsitellä yhteisenä haasteena, josta ulospääsykeinoina voisivat olla työn mielekkyyteen, motivointiin ja voimaantumiseen liittyvät tekijät, kuten vaikuttamisen mahdollisuuksien lisääminen, kehittämisehdotuksiin kannustaminen ja kaikenlainen yhteinen suunnittelutyö.

Alaisten työhyvinvoinnista, ammatillisesta kehittymisestä ja osallisuuden tunteista huolen pitäminen samalla organisaation tuotannollisista seikoista päätettäessä saattaa kuitenkin jäädä johtamisen ”to do -listalla” viimeiseksi. Merkille pantavaa on, että käsitykset johtajuuden asemaan kuuluvista paineista on tutkielman tulosten perusteella hyvin ymmärretty. Vastauksista näkyvä toimijuuden käytännön kysymysten hajaantuminen saattaa kuitenkin johtua paitsi johtajuuden jakamattomuudesta, myös työntekijöiden omasta uskalluksen puutteesta tai turvan etsimisestä vanhoista tutuista työskentelytavoista. Rakenteiden jäykkyyteen turhautuminen voi olla syynä omaan työhön ja työympäristön asioihin vaikuttamisen kokemuksiin. Teatterin käytännöissä osallistavan johtamisen idean pelätään ehkä myös olevan liian aikaa vievää ja kuormittavaa jo valmiiksi uupuneille näyttelijöille.

Ehdottomasti iloisin asia oli kyselyyn vastanneiden into ja halu olla yhdessä kehittämässä näyttelijäntyötä, harjoitusmenetelmiä ja koko ensemblen muuta toimintaa. Usein diivailusta syytetyt näyttelijät vaikuttavat tekemäni haastattelujen ja kyselyn perusteella pääasiassa olevan ryhmätyöläisiä, tiimin puolesta puhujia. Yhteisöllisyys on kiinteä osa teatterityötä, ja lavalla olijat toivottavasti ymmärtävät, ettei kaveria saa jättää pulaan. Mutta voidaanko näyttelijä

pakottaa ottamaan vastuuta, jos hän ei sitä halua? Siihen on myös ohjaajan ja johtajan vaikea puuttua. Jos taas kaikki eivät ota vastuuta, onko se ryhmätyötä, mitä teatteri pohjimmiltaan on? Teatteri tulisi nähdä työpaikkana erilaisuuksien foorumina, kuten eräs haastateltava sen ilmoitti: ”Teatteri saisi olla, ja se ois katsojankin näkökulmasta upeeta, et se ois erilaisten ja ’eripuraisten’ ihmisten sivistynyt konfliktinäyttämö”.

Aineiston perusteella on aiheellista miettiä, miten taiteellisen henkilöstön osallisuutta ja osuutta organisaation kokonaissuunnittelussa, ohjelmistosuunnittelussa, harjoitusmenetelmien valitsemisessa ja kehittämisessä, sekä vähintään roolien tasapuolisessa jakamisessa olisi mahdollista lisätä. Jos teatteria pidetään palveluun kuuluvana organisaatiotasona, on hämmästyttävää, että sen työntekijät niin vähän pääsevät vaikuttamaan oman työnsä käytännön toimintatapoihin. Monet tyytymättömyyden ilmaisut toimijuuden eri osa-alueilla vaikuttavat tämän tutkimuksen perusteella liittyvän tekijäoikeudelliseen epäkohtaan, siihen, että lain mukaan esittävä taiteilija, eli näyttelijä, ei omista omaa roolityötään työntekijänä eikä taiteilijana. Vaikka taiteellinen työ voidaan tutkimuksellisesti mieltää ryhmän omisteiseksi, edes tämä ei toteudu suomalaisissa ammattiteattereissa. Mitä hyötyä on jaetulla johtajuudella, jos omistajuus ei ole jaettu?

Selkeinä teatteritoiminnan kehittämissuunnitelmiksi keskisuurille ja pienemmille teattereille tulisi esiin hybriditeatteriversioon siirtyminen. Niin sanotun ”kovan taiteen” ja vastuullisen taidekasvatuksellisen työn olemassaolo samassa organisaatiossa voisi olla rikkaus ja yksi näkökulma uudistumiselle. Tiukka rajanveto korkeakulttuurin ja soveltavan taiteen työkäytännöille ja tuotoksille on turhaa, sillä taiteenfilosofisesti tai arvomaailmaltaan ne eivät ole toisilleen vastakkaisia. Yleisön muuttuvaan palvelutarpeeseen vastaaminen ja palveluiden monipuolistaminen tarkoittaa työntekijöiden osalta ammatillisen identiteetin laajentamista ja ammatillisen toimijuuden kehittämistä yhteistyössä oman organisaation, näyttelijöitä kouluttavien tahojen sekä ympäröivän yhteiskunnan muiden taide- kulttuuri- ja hyvinvointilaitosten kanssa.

Rakenteiden muuttaminen vaatii aikaa ja resursseja. Siirtymävaiheeseen tulisi voida saada valtiolta erikseen tukea. Nyt laadittu valtiosuusjärjestelmän muutos tuskin kattaa niin selkeää rakennemuutosta, ja Veikkauksen rahavirroistakaan ei enää jää kulttuurille tarpeeksi jaettavaa. Näyttelijöiden työnkuvan osalta siirtymään tarvitaan ensisijaisesti työajan muutoksia. Kaksiosainen repertuaariajatteluun perustuva esityksiin tähtäävä työaika ei anna liikkumavaraa

kiertuetoiminnan virittämiseen, monologeihin, työkäytänteiden uudistamiseen tai soveltavan teatterin menetelmien haltuun ottamiseen, saati niiden hyödyntämiseen ohjelmistossa. Henkilötyövuosiin ja katsojien määrään perustuva laskentamalli ei mahdollista palveluiden uudistamista ja laajentamista. Edes taiteen hyvinvointia ylläpitävä keskustelu ei pysty tukemaan puhe- ja musikaaliteatteriperinteeseen sitoutuneiden taideorganisaatioiden ammattilaisten työnkuvan avartamista. Luonnollisesti osahaasteensa kaikelle toiminnalle on antanut käynnissä oleva pandemiatilanne.

Yhtenä kehittämisenäkökulmana on mm. Taideyliopiston Esittävien taiteiden organisaatioiden johtamisen koulutuksen osallistujilta esille tullut uudenlainen ammattinimike teatteriorganisaatioon: vakituinen työntekijä, jonka vastuulla on henkilöstön ohjaus ja tukeminen, työhyvinvointiasiat sekä työvalmennus ja mentorointi, ja johon kuuluisi henkilöstökäytäntöjen prosessien suunnittelu, kuten esimerkiksi rekrytointi- ja perehdyttämisprosessit sekä kokonaisvaltaisen reflektoinnin prosessit. Tätä ideaa tukee myös monen haastateltavan toive henkilöstä, jolta saisi palautetta. Tehtävä voisi olla erillinen tai osin sisällytettynä vakituisen ohjaajan työnkuvaan, jonka työtehtäviä ja esihenkilöasemaa tulisi monen haastattelemani näyttelijän mielestä muutenkin kirkastaa. Miksipä vaikka Suomen Näyttelijäliiton yhteinen valmentaja ei voisi käydä läpi kaikkia teattereita, ja omalta osaltaan antaa tukea ja inspiraatiota kentälle?

Ammatillisen toimijuuden tukeminen vaatii yksilöllisen ammatillisen identiteetin pohdintaa ja toimia jokaisen oman polun löytämiseksi. Se vaatii työyhteisön yhteisen hyvinvoinnin, yhdenvertaisuuden ja yhteisöllisyyden ylläpitämistä, jotta työn imu todentuisi ja jatkuva käynnissä oleva ”positiivinen pöhinä” toteutuisi ja jatkuisi. Se vaatii johtajuudelta kuuntelemistaitoja, kommunikointia ja vuorovaikutusta joka suuntaan. Pohjimmiltaan se vaatii ketteryyttä rakenteisiin, jotta organisaatio pystyy herkällä korvalla kuuntelemaan ympäröivän yhteiskunnan tarpeita ja vaatimuksia, ja ottamaan yhteiskuntavastuuta vallalla olevien ilmiöiden tarkastelussa.

Esittävien taiteiden organisaatioiden yhteistyö, taiteiden välinen yhteistyö ja yhteistyö yhteiskunnan muiden toimijoiden kanssa tulee olla oleellinen osa teatterin tuotannollista ja strategista suunnittelua jo tulevaisuuden yleisten epävarmuustekijöiden takiaakin. Vielä vuonna 2021 käynnissä olevan covid-19-tautitilanteen takia teattereissa pidetään yllä ja lämmitellään vanhoja esityksiä, tietämättä milloin niitä voidaan taas seuraavan kerran esittää. Harjoitellaan

uusia esityksiä, toivoen tilanteen laukeavan jossakin vaiheessa. Joissakin teattereissa esitetään turvaväleihin muutamalle kymmenelle kasvomaskein varustetulle katsojalle, mikä ei tietenkään koskaan korvaa täyden salin tunnelmaa. Työn epävarmuus ja yhteiskunnallinen yleinen ilmapiiri tuntui häiritsevän monia. Tiedossa toki on, että freelance-näyttelijöiden taloudellinen asema on huomattavasti hankalampi kuin taloissa vakituisella kiinnityksellä olevien kollegoiden. Monen freelancerin ammatin jatkuvuus on tällä hetkellä uhattuna. Ajattelen kuitenkin tämän tutkimuksen perusteella, että organisaatioiden vakituiset työntekijät voisivat olla jollakin tavalla avainasemassa, kun pohditaan esittävän taiteen tulevaisuutta ja resilienssikykyä, koronasta toipumista sekä valtion ylläpitämän taiteen oikeutuksen jatkumista.

Ammatillisen toimijuuden, esimiestyön ja taidelaitoksen johtamisen muutokset liittyvät paitsi rahaan ja muihin resursseihin, yhteiskunnan ongelmiin ja poliittisiin päätöksiin, myös yleiseen vallitsevaan kulttuuri-ilmapiiriin ja taiteellista työtä tekevien ihmisten ammatin ja ammatillisen identiteetin arvostukseen yhteiskunnassa. Arvot ja eettisyys ja niiden tuen puute yhteiskunnallisella tasolla, sekä dialogin, avoimen keskustelun ja vuorovaikutuksen puute taidekentällä ja omassa toimintayksikössä, tuntuvat läpäisevän koko esittävän taiteen toimintakenttää. Siksi näyttelijöiden ammatillisen toimijuuden tukeminen on enemmän kuin pelkkää työhyvinvoinnista huolehtimista, aivan kuten taiteen tukeminen rahallisesti on muutakin kuin oletuksellista yhteiskunnan terveys- ja hyvinvointihyötyjen maksimoimista. Yhteiskunnassa on hyväksyttävä ajatus, että taide on työtä.

Jotain tulisi tehdä. Syyttely on turhaa ja syntipukkia on hedelmätöntä etsiä. Suomen ainutlaatuista ammattiteatterijärjestelmää tulee vaalia, samoin kuin näyttelijät ansaitsevat saada osansa taiteen hyvää tekevistä muutoksista. Työn luonne julkisena ”uhrina” yksittäisten ihmisten antaessa oma kehonsa ja persoonansa yhteisen illuusiokokonaisuuden rakennuspalikaksi ja näkyvimmäksi tunnukseksi tekee siitä ainutlaatuisen ja ”mielipuolisen”. Aloittaessaan näyttelijän ammatin, monella on haaveena kasvaa rooliensa myötä sekä ihmisenä että ammattilaisena. Jos se tyrehtyy ja luova työ muuttuu rutiiniksi, voi kokea tulleensa huijatuksi. Pro gradu -tutkielmani koskettavimmat lauseet muotoili eräs haastateltava seuraavasti:

”On surullista, jos se muutos tapahtuu vasta sitten kun joku sukupolvi tai ihmiset lähtevät kokonaan. Se on surullisinta niiden ihmisten takia, jotka jonkun syyn takia ei pääse sieltä pois, ja odottavat sitä muutosta. Ja jos ei sitä koskaan tapahdu, niin sun elämä menee tavallaan hukkaan.”

LÄHTEET

- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. (2017) Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvauro (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 214–232.
- Ansio H. & Houni, P. (2013) Taiteilijan arki. Teoksessa P. Houni & H. Ansio (toim.) *Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Työterveyslaitos, 84–125.
- Arffman, K. (2021) *Johtajat*. Helsingin Kaupunginteatteri. Saatavilla <https://hkt.fi/backstage/johtajat>, luettu 13.4.2021.
- Arlander, A. (1998) *Esitys tilana*. Acta Scenica 2. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.
- Balme, C. B. (2015) *Johdatus teatteriin*. Suomennos P. Koski. Englanninkielinen alkuteos *The Cambridge Introduction to Theatre Studies* (2008). Helsinki: Like.
- Bogart, A. (2004) *Ohjaaja valmistautuu. Seitsemän kirjoitusta taiteesta ja teatterista*. Suomennos A. Arlander. Englanninkielinen alkuteos *A Director Prepares, Seven Essays on Art and Theatre* (2001). Helsinki: Like ja Teatterikorkeakoulu.
- Bredenberg, M. (2017) *Näyttämöllinen kuvittelu*. Acta Scenica 49. Helsinki: Taideyliopiston teatterikorkeakoulu.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2010) Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013) What is agency? Conceptualizing professional agency at work. Elsevier. ScienceDirect. Saatavilla <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.jyu.fi/science/article/pii/S1747938X13000274?via%3Dihub>, luettu 16.10.2020.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2014) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen – luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2017) Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 5–13.
- Gadamer, H.-G. (1975/2001) *Truth and Method*. Second, Revised Edition. Fifth impression. London: Sheed & Ward.

- Gadamer, H.-G. (2004) *Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa*. Suomennos I. Nikander. Saksankielinen alkuperäisteos *Gesammelte Werke*, osat 2 ja 4 (1986/1987). Nurmijärvi: Kirjakas Ky.
- Hallamaa, J. (2017) *Yhdessä toimimisen etiikka*. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Hallamaa, L. (2021) L. Hallamaan kolumni: Hankkikaa itse oikea työ. *Yle*. 31.3.2021. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-11861164>, luettu 1.4.2021.
- Heinonen, T. (2009) Draamallisen teatterin jälkinäytös? Teoksessa H.-T. Lehmann *Draaman jälkeinen teatteri*. Suomennos R. Virkkunen. Saksankielinen alkuteos Postdramatisches Theater. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, 11–34.
- Heiskanen, I. (2001) *Muuttuivatko laitokset, miksi ja miten? Taide- ja kulttuurilaitosten institutionaalinen muutos 1990-luvulla*. Tilastotietoa taiteesta nro 28. Helsinki: Taiteen keskustoimikunnan tutkimusyksikkö.
- Helavuori, H. (2013) Naisjohtajuus suomalaisessa teattereissa – sukupuoleen ja johtamiseen liittyviä tilastoja ja kysymyksiä. Teoksessa S. M. Korhonen, L. Pekkala & M. Salomaa (toim.) *Näkökulmia tasa-arvoon ja johtajuuteen teatterissa*, 6–20.
- Helavuori, H. & Volmari P. (toim.) (2020) *Esittävän taiteen tilastot. Teatterin, tanssin ja sirkuksen vuosi 2019*. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus.
- Houni, P. (2000) *Näyttelijäidentiteetti. Tulkintoja omaelämäkerrallisista puhenäkökulmista*. Acta Scenica 5. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.
- Houni, P. & Ansio, H. (2013) *Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Työterveyslaitos.
- Houni, P. & Ansio, H. (2014) *Taiteilijan ammatti tänään – tietoja, taitoja, diskursseja*. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (2014):4, 375–387. Saatavilla <https://www.julkari.fi/handle/10024/125323>, luettu 2.2.2021.
- Houni, P. & Paavolainen, P. (2002) Näkökulmia ihmiseen näyttämöllä. Teoksessa P. Houni & P. Paavolainen (toim.) *Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, 5–8.
- Hulkko, P. (2011) Ruumiinsyntaksista näyttelijändramaturgiaan. Teoksessa M. Silde (toim.) *Nyky näyttelijän taide: horjutuksia ja siirtymiä*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu ja Maahenki, 15–49.
- Hulkko, P., Kirkkopelto, E., Silde, M., Tapper, J., Tervo, P. & Tuisku, H. (2011) Ehdotus nykynäyttelemisen uudeksi kieliopiksi. Teoksessa M. Silde (toim.) *Nyky näyttelijän taide: horjutuksia ja siirtymiä*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu ja Maahenki, 208–220.
- Hulkko, P. (2013) *Amoraliasta Riitaan, ehdotuksia näyttämön materiaaliseksi etiikaksi*. Acta Scenica 32. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.

- Häti-Korkeila, M. (2010) *Teatterinjohtamisen dramaturgiaa: keskeiset tehtävät, arjen ongelmat ja rakenteelliset muutostarpeet*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Häti-Korkeila, M. & Gröndahl, L. (2018) *From Permanent Positions to Visiting Jobs. The Changing Working Culture in Finnish Theatre. Nordic Theatre Studies*. Vol. 30, No.1. 2018, 89–114. Saatavilla <https://tidsskrift.dk/nts/issue/view/7604>, luettu 12.4.2021.
- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) (2014) *Ammatillisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen – luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S & Eteläpelto, A. (2017) Johtamisvalmennuksella toimijuutta esimiestyöhön: työkaluja uudistamiseen, kohtaamiseen ja työidentiteettien tukemiseen. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 34–47.
- Jansson, S.-M. (2015) *Teatteri ja draama työn oppimismuotoina*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Jokelin, L. (2021) Haluan eroon valkoisesta, heteronormatiivisesta ja patriarkalisesta maailmasta – Teatterikorkeakoulussa olen silti ”unwoke”. *Yle*. Saatavilla <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/02/23/haluan-eroon-valkoisesta-heteronormatiivisesta-ja-patriarkalisesta-maailmasta>, luettu 3.4.2021.
- Jääskeläinen, N. & Tawast, M. (2021) Teattereiden avautumista odotellessa. *Teatteri & tanssi+sirkus* 1/2021, 26–29.
- Jäppinen, A.-K. (2012) Huomisen johtajuus ja sen synnyttäminen. Teoksessa K. Mäki & T. Palonen (toim.) *Johtamisen tilat ja paikat. Aikuiskasvatuksen 50. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 197–219.
- Kallio, H. (2002) Sukupuoli ja näyttelijän itsetuntuma. Teoksessa P. Houni & P. Paavolainen (toim.) *Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, 184–220.
- Kasvio, A. (2013) Taidetyö murtuvan työn maailmassa. Teoksessa P. Houni & H. Ansio (toim.) *Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 25–31.
- Koski, P. (2013) *Näyttelijänä Suomessa*. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kuula, A. (2011) *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Toinen, uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019*. Finlex. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190166>, luettu 3.5.2021.
- Lavaste, S., Rautavuoma, S. & Sirén, K. (2015) *Avoin näyttämö – käsikirja teatterin uudistajille*. Helsinki: Teatteri 2.0.

- Lehikoinen, K. & Vanhanen, E. (2017) Taide ja hyvinvointi. Katsauksia kansainväliseen tutkimukseen. Teoksessa K. Lehikoinen & E. Vanhanen (toim.) *ArtsEqual, Kokos-julkaisusarja 1/2017* Helsinki: Taideyliopisto.
- Lehmann, H. -T. (2009) *Draaman jälkeinen teatteri*. Suomennos R. Virkkunen. Saksankielinen alkuteos *Postdramatisches Theater 1999/2005*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, LIKE.
- Lehtonen, J. (2015) *Elämäntunto – Näyttelijä kohtaa hoitolaitosyhteisön*. Acta Scenica 42. Helsinki: Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu.
- Lenni-Taattola, J. (2020) *Tulevaisuuden teatterit – selvitys 2020. Tulevaisuus on hybridi*. Tutkivan teatterityön keskus T7. Tampereen yliopisto.
- Leskelä, J. (2010) Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 164–190.
- Liedes, J. (2020) *Kulttuurialan eettinen toimielin*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020/23. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Littleton, K., Taylor, S. & Eteläpelto, A. (2012). *Special Issue Introduction: Creativity and Creative Work in Contemporary Working Contexts. Vocations and Learning*, 5(1), 1-4. Saatavilla <https://link-springer-com.ezproxy.jyu.fi/article/10.1007/s12186-011-9067-4>, luettu 11.11.2020.
- Määttänen, P. (2012) *Taide maailmassa. Pragmatistisen estetiikan lähtökohtia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Niemistö, R. (2012) *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot*. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Niskanen, A. (2019) Kouluyhteistyön monet muodot osana yleisötyötä. Teoksessa R. Airaksinen, M. M. Mertanen. & P. Virtanen (toim.) *Ystävänä yleisö*. Helsinki: Draamatyö, 81–94.
- Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022*. Helsinki: Suomen Teatterit ja Suomen Näyttelijäliitto. Saatavilla <https://www.nayttelijaliitto.fi/@Bin/4938e9c0562ca86fc18563aabd2c535c/1618837014/application/pdf/3249862/Na%CC%88yTES-2020-2022.pdf>, luettu 19.4.2021.
- Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017) Ammatillinen toimijuus työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 65–70.
- Parkkinen, P. (2021) ”Ihmiset pyörittivät päätään, että ei me sellaisia määriä myydä” – tamperelainen teatteristriimi keräsi yllättäen lähes 10 000 katsojaa. *YLE* 31.1.2021 Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-11757109>, luettu 31.1.2021.

- Pekkala, L. & Salomaa, M. (2013) Case: Hallituksen ja teatterinjohtajan juridiset vastuut teatterin johtamisessa. Teoksessa S. M. Korhonen, L. Pekkala & M. Salomaa (toim.) *Näkökulmia tasa-arvoon ja johtajuuteen teatterissa*, 30–32.
- Pensikkala, J. (2017) *Turun Kaupunginteatterin tuotantomallin kehittäminen Lean-toimintafilosofiaa hyödyntäen*. YAMK-opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Saatavilla <https://www.theseus.fi/handle/10024/124998>, luettu 3.5.2021.
- Quinn, M. L. (2010) Tähteys ja näyttelemisen semiotiikka. Teoksessa P. Koski (toim.) *Teatteriesityksen tutkiminen*. Helsinki: Like, 44–63.
- Raeste, J.-P. (2021) Taide on kuin lean-johtamista, ja näin taide voi auttaa yrityksiä menestymään. *HS* 21.2.2021. Saatavilla <https://www.hs.fi/talous/art-2000007816890.html>, luettu 24.2.2021.
- Rantanen, M. (2002) Näyttelijän työnkuvan ulottuvuudet. Teoksessa P. Houni & P. Paavolainen (toim.) *Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, 159–183.
- Rantanen, M. (2006) *Takki väärinpäin ja sielu riekaleina – Näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja -uupumuksesta*. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.
- Ratsula, N. (2019) *Oikein toimimisen kulttuuri – Johtajan opas eettisen organisaation rakentamiseen*. Helsinki: Edita.
- Ropo, E. & Gustafsson A.-M. (2010) Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 50–76.
- Saaranen-Kauppinen, A. (2014) Sosiaaliset taidot: näkökulmia toimijuuteen ja hyvinvointiin työelämässä. Teoksessa P. Kuusela & M. Saastamoinen (toim.) *Hyvän elämän sosiaalipsykologia – Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi*. Helsinki: UNIpress, 54–67.
- Sandqvist, V. (2013) *Minä, Hamlet. Näyttelijäntyön rakentuminen*. Acta Scenica 31. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.
- Santtila, K. (2020) *Esittävän taiteen valtiosuusuudistus – keskeiset elementit ja voimaantulo*. 26.11.2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla <https://minedu.fi/documents/1410845/3900149/Esitt%C3%A4v%C3%A4n+taiteen+valtiosuusuudistus+info+26112020.pdf/f2c8705a-eedc-8434-c39a-ee3b764f9105/Esitt%C3%A4v%C3%A4n+taiteen+valtiosuusuudistus+info+26112020.pdf?t=1606389893426>, luettu 21.1.2021.
- Sauer, E. (2012) Teatterityön johtaminen on tunnettyötä. Teoksessa K. Mäki & T. Palonen (toim.) *Johtamisen tilat ja paikat. Aikuiskasvatuksen 50. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 129–159.

- Sauter, W. (2010) Teatteritapahtuma. Uusia alkuja. Teoksessa P. Koski (toim.) *Teatteriesityksen tutkiminen*. Toinen, tarkistettu ja täydennetty painos. Helsinki: Like, 18–33.
- Sawyer, R. K. (2003) *Group Creativity – Music, Theatre, Collaboration*. New York: Routledge.
- Sirén, K. (2015) Kati Sirén: teatteri-ilmaisun ohjaajan puheenvuoro. Teoksessa S. Lavaste, S. Rautavuoma & K. Sirén (toim.) *Avoin näyttämö – käsikirja teatterin uudistajille*. Helsinki: Teatteri 2.0, 116–159.
- States, B.O. (2010) Näyttelijän läsnäolo. Kolme fenomenologista moodia. Teoksessa P. Koski (toim.) *Teatteriesityksen tutkiminen*. Toinen, tarkistettu ja täydennetty painos. Helsinki: Like, 87–117.
- Suorsa, T. (2018) Kasvatuspsykologia monitieteisessä kokemuksen tutkimuksessa: kehityksen sosiaalinen tilanne ja perusteltu osallisuus elämisen näyttämöillä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI – kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 85–108.
- Svinhufvud, K. (2019) *Gradutakuu*. 2. painos. Helsinki: Art House.
- Tekijänoikeuslaki. 8.7.1961/404*. Finlex. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1961/19610404?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpik%5D=tekij%C3%A4noikeuslaki%20#L5P45>, luettu 4.5.2021.
- Tienari, J. & Harviainen, J. T. (2020) *Strategiaopas kuntien päättäjille – Osallista ja hallitse*. Helsinki: Alma Talent.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Törmi, K. (2020) Olemme lähempänä eettisyyttä kuin tajuammekaan. *Verkkolehti Meteli*. 8.12.2020. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Saatavilla <https://www.teme.fi/fi/meteli/kirsi-tormi-olemme-lahempana-eettisyytta-kuin-tajuammekaan/>, luettu 12.1.2021.
- Valli, R. (2018) Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 92–116.
- Valli, R. & Perkkilä, P. (2018) Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 117–128.
- Vanhalakka-Ruoho (2010) Professionaalisuus – omassa vai muiden käsissä? Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 124–143.

- Vehkalahti, K. (2014) *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Finn Lectura.
- Viitala, R. & Jylhä, E. (2019) *Johtaminen – Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Helsinki: Edita.
- Vikman, S. (2020) Työntekijöiden kokemuksia ammatillista toimijuutta tukevasta ja tunteet huomioivasta johtajuudesta organisaatiomuutoksessa. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling, (toim.) *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 46–63.
- Virtanen, P. (2019) Teatterikuraattori – yleisötyöntekijä. Teoksessa R. Airaksinen, M. M. Mertanen. & P. Virtanen (toim.) *Ystävänä yleisö*. Helsinki: Draamatyö, 25–31.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2014) Kohti ammatillisen toimijuuden monikytkentäistä vahvistamisohjelmaa. Teoksessa *Ammatillisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen – luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 217–226.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017) Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vänskä, T (2018) *Näyttelijäidentiteettiä laajentamassa: esityksiä taidelaitoksista hoitolaitoksiin*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60564/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201812125066.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 15.4.2021.

Julkaisemattomat lähteet

- Lehikoinen, K. (2020) *Kirjallinen vastaus ministeri Saarikon 23.9.2020 koolle kutsuman pyöreän pöydän keskustelun kysymyksiin*. Suomen taide- ja kulttuurikasvatuksen observatorio: CERADA, Taideyliopisto, luettu 10.10.2020.
- Lehterä, T.-L. (2021) *Tekijänoikeudet*. Sähköpostiviesti. Suomen Näyttelijäliitto. Vastaanottaja: Elina Eloranta. Lähetetty: 4.5. 2021, luettu 4.5.2021. Yksityinen sähköpostiviesti.
- Söderblom, E. (2020) *Drama – From Local to Global and Beyond*. Seminaarin live-stream 8.10.2020. Espoon Kaupunginteatteri. Saatavilla <https://espoonteatteri.fi/uutiset/drama-from-local-to-global-and-beyond/>, viitattu 11.2.2021.
- Törmi, K. (2020a) Luovaa työskentelyä tukevan vuorovaikutuksen osatekijät. Luentosarjan *Kohti terveempää työskentely- ja vuorovaikutuskulttuuria taidealoilla* ensimmäinen osa. Seminaari 19.10.2020. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto.

- Törmi, K. (2020b) Eettisen osaamisen puute taidealojen työhyvinvoinnin esteenä. Luentosarjan *Kohti terveempää työskentely- ja vuorovaikutuskulttuuria taidealoilla* toinen osa. Seminaari 7.12.2020. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto.
- Törmi, K. (2021) Johtaminen käytännön toimintana. Luentosarjan *Kohti terveempää työskentely- ja vuorovaikutuskulttuuria taidealoilla* kolmas osa. Seminaari 18.1.2021. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto.

LIITE 1

VERKKOKYSELY

Näyttelijöiden ammatillinen toimijuus

Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (*), ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Hei!

Kiitos, että osallistut. Tämä kysely on osa maisterintutkielmaa, joka käsittelee näyttelijöiden ammatillisen toimijuuden kokemuksia. Kyselystä saatava tieto ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymina. Avoimiin kysymyksiin ei ole pakollista vastata, mutta toivottavasti löydät väittämistä sinulle sopivat vaihtoehdot.

1. Valitse seuraavista kaksi (2) ammatillista identiteettiäsi vahvimmin kuvaavaa nimitystä *

- taiteilija
- näyttelijä
- esiintyjä
- työntekijä

Ammatillisen toimijuuden käsitteeseen sisältyy kolme ulottuvuutta: vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu. Arvioi asteikolla 1–5, millä tavoin seuraavat väittämät toteutuvat nykyisessä työnkuvassasi työyhteisössäsi sekä harjoitus-/esitystilanteessa että koko organisaation toiminnassa.

Omaan työhön vaikuttaminen

2. Viihdyn työssäni hyvin *

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Työni ei innosta minua *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. En voi kokeilla uusia ideoita ja kehittää omia työskentelytapojani *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Voin tuoda esille omaan työhöni liittyviä kehittämissuhteita *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Voin toimia työssäni yleisten eettisten periaatteiden mukaan *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. En pysty toimimaan työssäni omien arvojeni mukaisesti *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. En pysty laajentamaan osaamistani asioihin, jotka kiinnostavat minua *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Mitä ovat ne tekijät, jotka rajoittavat vaikutusmahdollisuuksiani omaan työhöni?

12. Haluaisin rakentaa ja uudistaa ammatillista identiteettiäni ja -toimijuuttani (valitse kaikki sopivat kohdat)

- Roolitöideni monipuolistamiseen
- Monitaiteisuuden ylläpitämiseen (muut taiteen lajit kuten esim. kirjallisuus ja musiikki, sekä esittävän taiteen lajit kuten sirkus, tanssi jne.)
- Esiintyjyyteen (osana yleisötyötä, esim. luennot ja juontaminen)
- Osallistavan teatterin (foorumiteatteri, improvisaatio jne.) menetelmiin näyttelijänä tai fasilitaattorina
- Puhenäytelmien harjoitusmenetelmien valitsemiseen
- Ohjelmistosuunnitteluun osallistumiseen
- Taiteellisen työryhmän, ensemblen, toiminnan kehittämiseen
- Ohjaamiseen ja esimiestyöhön
- Opettamiseen ja taidekasvatustyöhön (työpajat, teatteri- ja draamakasvatus, ilmaisun ohjaaminen ja muu alan kouluttaminen)
- Organisaation kokonaistoiminnan ja luottamustehtävien edustajuuteen
- Ammattiliiton tai -yhdistyksen toiminnan kehittämiseen
- Jollakin muulla tavalla. Millä?
- En halua uudistaa ammatillista identiteettiäni ja -toimijuuttani

Yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen

13. Voin kysyä ja kommentoida aktiivisesti työyhteisössäni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Mielipiteeni otetaan huomioon työyhteisössäni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Taiteellista näkemystäni ei oteta huomioon työyhteisössäni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Voin osallistua työyhteisöni toiminnan kehittämiseen *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Voin kyseenalaistaa joitakin työtapoja työyhteisössä *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. En voi tehdä kehittämissuhteita koskien yhteisiä käytäntöjä *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Minulla ei ole mahdollisuutta kehittää yhdessä asioita työyhteisössä *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. En voi osallistua asioiden suunnitteluun ja valmisteluun työyhteisössäni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Voin osallistua päätöksentekoon työyhteisössäni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. En voi vaikuttaa siihen, että työt jaetaan tasapuolisesti työyhteisössäni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Ammatillisen toimijuuden tukeminen](#)

23. Johtaja kuuntelee minua ja on aidosti kiinnostunut työstäni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Johtaja ei motivoi eikä anna minulle tarpeeksi kannustavaa palautetta *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Vuorovaikutus johtajan kanssa on haastavaa *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Johtaja luottaa minuun ja ottaa mielipiteeni huomioon työyhteisön yhteisissä asioissa *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Johtaja antaa sopivasti vapautta ja vastuuta koko työyhteisölleni *

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Millä tavalla johtaja voisi paremmin tukea työntekijöitä teatterissa?

29. Olen halukas osallistumaan yksityiseen teemahaastatteluun

Matkapuhelin

Sähköposti

LIITE 2

TEEMAHAASTATTELU

