



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Loppuunmyyty vai loppuun palanut?

Työhyvinvointia Teatteri Imatrassa

Leila Koivukangas

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

01 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Leila Koivukangas	Sivumäärä 37 ja 2 liitesivua
Työn nimi Loppuunmyyty vai loppuun palanut? Työhyvinvointia Teatteri Imatrassa	
Ohjaava(t) opettaja(t) Juha Niiranen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Teatteri Imatra, teatterin johtaja Timo Rissanen	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa henkilökunnan tämänhetkistä työhyvinvointia teatteri Imatrassa ja tietoperustan sekä kyselyn perusteella luoda työhyvinvointisuunnitelma teatteriin. Kysely on suunnattu koko teatterin henkilökunnalle mutta työssäni painotun enemmän näyttelijäntyöhön ja sen vaatimuksiin.</p> <p>Työhyvinvointi on aihe, joka on ajankohtainen jokaisessa työpaikassa ja tärkeä osa jokaisen työssäkäyvän elämää. Sen pystyy pilkkomaan pienempiin osioihin, mutta kaikki palaset vaikuttavat kaikkeen.</p> <p>Työskentely ammattilaisteatterissa eroaa melkoisesti omasta työstäni sosiaalialalla ja halusinkin lähestyä työhyvinvointia itselleni täysin uudesta näkökulmasta.</p> <p>Työni sisältää tietoa työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista, työskentelystä ammattilaisteatterissa sekä analyysin henkilökunnalle suunnatusta kyselystä.</p>	
Asiasanat: työhyvinvointi, työpaikat, teatteri, dialogisuus, johtaminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Leila Koivukangas	Number of Pages 37+ 2
Title Sold out or burned out? Work welfare in Theater Imatra	
Supervisor(s) Juha Niiranen	
Subscriber and/or Mentor Theater Imatra/ Timo Rissanen	
Abstract <p>This thesis is about work welfare in the Theater of Imatra.</p> <p>It includes the analysis of a webropol inquiry for the whole staff of the theatre though in my thesis the emphasis is a bit more on actors's work. The goal of the inquiry was to find out the level of present well-being of the theaters staff and what are the main factors that influence in it. Based on the inquiry and theory I made a development plan for the theater's work welfare</p> <p>Well being at work is a subject that is topical on every working place and a part of everyone's life who goes to work. It can be divided into smaller themes, but all the pieces influence one another. Working at a professional theater is quite different from my own field in socialwork; I wanted to approach the subject from a new point of view.</p> <p>My thesis includes theory about work welfare and it's fields, working in a professional theatre and the analysis of the inquiry for the staff.</p>	
Keywords: work welfare, work, theatre, dialogue, management	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
1.1 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	8
2 AMMATTILAISTEATTERI	9
2.1 Teatteri Imatra- Se on siun!	11
2.2 Näyttelijäntyö ja koulutus	11
2.3 Tekninen ja muu taiteellinen henkilökunta	13
3 IMATRAN TEATTERIN TYÖHYVINVOINTI	14
3.1 Fyysinen hyvinvointi	17
3.2 Psykkinen ja henkinen hyvinvointi	18
3.3 Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys	21
3.4 Työuupumus ja stressi	25
4 JOHTAMINEN	26
4.1 Ohjaajan rooli	29
5 TEATTERI IMATRAN TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA	30
5.1 Kehittämiskohteet	30
5.2 Henkilökuntakokoukset	31
5.3 Koulutus, kurssit ja osaamisen kehittäminen	33
6 POHDINTA JA LOPPUTULOS	35
LÄHTEET	38
LIITTEET	40

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on kiinnostanut minua koko työurani ajan niin päiväkodeissa, nuorisotoimessa kuin lastensuojelussakin. Se, kuinka yksilön työhyvinvointi vaikuttaa koko yksikön ilmapiiriin, toimintaan, tuottavuuteen ja muiden työntekijöiden työhyvinvointiin. Mistä asioista se koostuu, kuinka iso merkitys on fyysisellä ja psyykkisellä hyvinvoinnilla, henkilökohtaisen elämän tapahtumilla ja niiden työpaikalla jakamisella/ jakamattomuudella, johtamisella ja henkilöstön vaihtuvuudella.

Ollessani noin 20-vuotias, työskentelin vuoden sosiaalialan työpaikassa, tiimissä, missä yksi ihminen terrorisoi koko työyhteisöä. Hän oli ollut pitkään samassa työssä, useamman vuosikymmenen, samoin kuin tiimimme esimies joka oli parin vuoden jälkeen työn aloittamisesta noussut esimiesasemaan. Kollegani saattoi olla päiviä puhumatta muille, koskaan ei tiennyt millä tuulella hän töihin saapuu. Huonona päivänä hän oli puhumatta, todella huonona huusi ja haukkui. Hyvänä päivänä hän oli hillityn hyväkäyttöksinen. Kaikki tiimissä kärsivät tilanteesta mutta kukaan ei ollut halukas tekemään asialle mitään, ei edes esimies. Oli selvää, etteivät asiat olleet muuttumassa parempaan suuntaan, jos en itse ottaisi härkää sarvista. Nuorena ja varovaisempana tyttönä en siihen ryhtynyt vaan vaihdoin työpaikkaa. Se oli elämäni pahin vuosi ammatillisesti ja silloin päätin, etten ikinä enää hankkiudu tilanteeseen missä ahdistaa mennä töihin ja ahdistaa olla töissä. Kaikki ilo ja onnistumiset mitä itse työstä sai vesittyi huonon, pelonsekaisen ilmapiirin takia. Tuosta vuodesta ehkä heräsi lopullinen kiinnostukseni työhyvinvointia kohtaan ja jokaisen panokseen sen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Ensin ajattelin, että teen opinnäytetyöni omaan työyksikköni lastensuojelupalveluissa, mutta sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointi ja työssäjaksaminen on suosittu aihe niin opinnäytetöissä, pro gradu- töissä, kuin muissakin tutkimuksissa ja selvityksissä ja päätin lähestyä aihetta itselleni uudesta näkökulmasta. Aloin miettiä aihetta eri ammattien kautta ja päädyin aivan toiseen alaan, taiteeseen ja tarkemmin näyttelijäntyöhön.

Näyttelijäntyö ja teatteri työympäristönä on varsin poikkeava omasta alastani ja käytännöt ja toimintamallit henkilöstön suhteen hyvin erilaiset. Teatterin henkilökunnan työhyvinvointia on lisäksi tutkittu huomattavasti vähemmän kuin monien muiden alojen, esimerkiksi juuri sosiaalialan.

Lähestyin Teatteri Imatran johtajaa Timo Rissasta aiheeni kanssa ja myönteisen vastaanoton saatuani opinnäytetyöni alkoi saada muotoaan.

Kehittämistyöni on kvalitatiivinen. Lähestyin aihetta osin kvantitatiivisen tutkimuksen näkökulmasta siten, että tein huomioita myös rationaalisesti ja objektiivisesti, etäältä. Kartoitin henkilöstön tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilaa anonyymin webropol-kyselyn avulla. Kysely suunnattiin koko henkilökunnalle mutta teoriaosuudessani ja haastatteluissani painoituin enemmän näyttelijäntyöhön ja työhyvinvointiin näyttelijän ammattia peilaten.

Kehittämistyötäni varten olen tutustunut ammattiteatterin ja sen henkilöstön historiaan sekä haastatellut avoimin kysymyksin kahta ammattinäyttelijää, Harri Nousiaista ja Jussi Puhakkaa. Molemmat suhtautuivat haastatteluuni erittäin positiivisesti ja jaksoivat kertoa ajatuksistaan hienosti.

Nousiainen on kiinnitetty näyttelijä Suomen Kansallisteatterissa ja on tehnyt siellä pitkäaikaisen uran jo Teatterikorkeakoulusta lähtien. Puhakka on niin ikään Teatterikorkeakoulusta valmistunut freelancer-näyttelijä, joka on ollut aiemmin myös kiinnitettynä näyttelijänä Lahden kaupunginteatterissa ja tehnyt vierailuja muihin teattereihin. Haastattelujen avulla halusin päästä syvemmälle teatterityön maailmaan ja ymmärtää teatterissa työskentelyn erityispiirteitä.

Valitsin Nousiaisen ja Puhakan siksi, että molemmilla on tietoa ja näkemystä vakituisena näyttelijänä työskentelystä ja erityisesti Puhakalla myös vierailevan näyttelijän asemasta. Imatran teatterissa on vierailevia näyttelijöitä lähes joka produktiossa, joten halusin näkökulmaa myös siihen liittyen. Molemmat haastattelemiini näyttelijät ovat näytelleet myös Imatran teatterin kesäproduktiossa.

1.1 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tutkimuskysymykseni olivat:

Mistä työhyvinvointi koostuu?

Millainen on Imatran teatterin henkilökunnan tämänhetkinen työhyvinvointi?

Opinnäytetyöni tavoitteena oli luoda teatteri Imatralla työhyvinvointisuunnitelma. Varsinaista työhyvinvointisuunnitelmaa teatterilla ei ollut valmiiksi, vakiintuneita käytäntöjä kuitenkin löytyi. Toimivat ja hyväksi todetut käytännöt on tietysti järkevää säilyttää, ja kehittämistyöni yksi tavoite oli selvittää, ovatko ne oikeanlaisia ja riittäviä vai hyötyisikö työyhteisö jostain muusta.

Tyypillisesti kvalitatiivinen tutkimus lähtee siitä, että pyritään ymmärtämään teemaa, josta tutkimus aiotaan tehdä. Tutkittaessa tiettyä ilmiötä, voidaan valita jo valmiina olemassa oleva ryhmä tutkimuksen kohteeksi ja toteuttaa haastattelut ryhmälle. Kvalitatiivisen aineiston keräämisessä voidaan alkaa kerätä aineistoa myös päättämättä etukäteen minkä verran aihetta tutkitaan ja jatkaa siihen asti, kuin uutta olennaista asiaa saadaan tietoon. Tässä yhteydessä käytetään termiä saturaatio, kylläntyminen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 176-177).

Kehittämistyöni lähtökohta oli, että opin ymmärtämään ensin työhyvinvoinnin tietoperustaa, jonka jälkeen voin kyselyn vastauksia analysoidessa tehdä päätelmiä työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuuksista kyseisessä yksikössä. Analysointimenetelmänä käytin teemoittelua.

Koin tärkeäksi myös ammattilaisteatteriin tutustumisen ymmärtääkseni paremmin teatterin historiaa, sen lähtökohtia ja hiljaisia käytäntöjä sekä äänettömiä arvoja, jotka vaikuttavat henkilökunnan viihtymiseen ja jaksamiseen.

Teatteri Imatran henkilökunnalle suunnatulla kyselyllä halusin kartoittaa henkilöstön tämänhetkistä työhyvinvointia sekä selvittää mitkä asiat henkilökunta kokee vaikuttavimpina omaan työhyvinvointiinsa. Kysely tehtiin anonyyminä webropol-kyselynä.

Kyselyssä ei eritelty vastaajien ammattinimikkeitä, ikää tai sukupuolta anonyymiuden turvaamiseksi. Kysymyksissä oli sekä avoimia kysymyksiä että monivalintakysymyksiä. Osa henkilökunnasta ei käytä sähköpostia, joten he palauttivat vastauksensa paperisena versiona teatterin sihteerin tulostettua sen heille. Kyselyyn vastasi kahdeksan henkilöä neljästätoista eli 57 %. Vastausprosentti on mielestäni riittävä kyseessä ollessa laadullinen tutkimus. Kyselylomake oli esitettävä ja pyrin pitämään kysymysten määrän tarpeeksi suppeana nostaakseni vastausprosenttia. Teoriapohjan ja kyselyn pohjalta työstin työhyvinvointisuunnitelman missä huomioidaan sekä henkilökunnan tarpeita, että tutkitusti työhyvinvointia parantavat seikkoja.

Aloin tutustua työhyvinvoinnin teoriaan syyskuussa 2016 ja kysely henkilökunnalle toteutettiin marraskuussa 2016. Näyttelijöiden haastattelut olivat jäsen telemättömiä ja ne pidettiin loka-marraskuussa 2016.

2 AMMATTILAISTEATTERI

1700-luvulla Suomessa alkoi kiertää ulkomaisia kiertueeteattereita, jotka innostivat teatteriharrastusta myös kansan parissa. Seurueita tuli Venäjältä, Ruotsista ja muualta Euroopasta ja esityskieliä oli paljon. Suurimmaksi osaksi esityksiä pidettiin milloin missäkin: ladoissa, talleissa, ullakoilla tai laitosten saleissa. Varsinaisia pysyviä esitystiloja alettiin rakentaa 1800-luvun alussa. Kiertävillä teattereilla ja maaseututeattereilla on ollut suuri merkitys Suomen teatterihistoriassa ja sen muokkaantumisessa.

Teatteriseurueita kiersi ympäri Suomen ja varsinaisia teatteriesityksiin tarkoitettuja rakennuksiakin alettiin tehdä.

Yksi vanhimpia suomenkielisiä ammattiteattereita oli Suomenkielisen kansallisliikkeen vahvasti tukema Suomalainen Teatteri. Se perustettiin 1872 ja muuttui 1902 Suomen Kansallisteatteriksi. Suomalaista Teatteria johtamaan ryhtyi Kaarlo Bergbom ja hänen aikanaan suomalaisen näyttelijän taidot saavuttivat ammatillisen hyväksynnän ja statuksen. Ensimmäisen vuoden aikana Suomalaiseen Teatteriin kiinnitettiin 14 näyttelijää joista Ruotsissa näyttelijänkoulutuksen saanut

Oskari Vilho (1840-83) toimi myös ohjaajana. Hänellä oli merkittävä rooli Suomalaisen Teatterin alkuajoille. Suomalainen Teatteri esitti ensimmäiset näytäntönsä Porissa ja seuraavat Tampereella ennen kuin asettui Helsinkiin. (Koski 2013, 17-74)

Svenska Teaternin perustamisvuotena pidetään vuotta 1866 jolloin nykyinen teatterirakennus valmistui. Aiemmin samalla paikalla sijainnut, 1860 valmistunut puinen teatterirakennus tuhoutui täysin tulipalossa vuonna 1863. Vuoteen 1887 saakka teatteria kutsuttiin Nya Teaterniksi. (Svenska teatern internetsivusto 2016, historiaa)

Suomen ensimmäinen kunnallinen teatteri, Turun Kaupunginteatteri syntyi vuonna 1946 kun Turun Teatteri ja Turun Työväen Teatteri lopettivat toimintansa. Nykyään Suomessa on ainakin 16 kaupunginteatteria ja useita muita ammattilaisteattereita.

Näyttelijäntaitoja pystyi opiskelemaan ruotsinkielellä Nya Teaternin yhteydessä olevassa teatterikoulussa jo vuosina 1866-1868. Ruotsinkielinen teatterikoulu, Svenska Teaterskolan perustettiin 1904. Ensimmäinen suomenkielinen teatterikoulu toimi Suomen Kansallisteatterin yhteydessä vuosina 1905-1940 ja Suomen Teatterikoulu aloitti toimintansa 1943 kouluttaen näyttelijöitä. Koulutilana oli niin sanottu ”Aurinkosali” jossa nykyään sijaitsee toimistohuoneita.

Ohjaajia ja dramaturgeja alettiin kouluttaa 1962. Teatterikorkeakoulu syntyi vuonna 1979 suomenkielisen ja ruotsinkielisen teatterikoulun yhdistyessä valtiolliseksi korkeakouluksi. 1986 alettiin kouluttaa valo- ja äänisuunnittelijoita. Viimeisimmän muotonsa se sai 2013 kun se yhdistyi Sibelius-Akatemian ja Kuvataideakatemian kanssa Taideyliopistoksi.

Suomen Näyttelijäliitto perustettiin vuonna 1913 Kansallisteatterin näyttelijöiden toimesta ja oli luonnollinen jatkumo ammattinäyttelijöiden lisääntymiselle. Sen tavoitteiksi kirjattiin ”Kohottaa kaikin mahdollisin tavoin näyttelijöiden henkistä ja aineellista tasoa sekä lujittaa ymmärtämystä yleisön ja näyttelijöiden välillä.” (Koski 2013, 12)

Nykyään Näyttelijäliitto toimii jäsentensä aseman parantamiseksi sekä taloudellisesti että yhteiskunnallisesti. Se valvoo myös tekijänoikeuksia ja kehittää teatteri-, tanssi- ja elokuvataiteen asemaa ja näkyvyyttä. (Näyttelijäliitto, 2016)

2.1 Teatteri Imatra- Se on siun!

”Vuoksenlaaksossa on tehty teatteria yli sata vuotta. Teatteritoiminta on alkanut jo vuonna 1903 ja teatteri on kulkenut mielenkiintoisten vaiheiden kautta nykypäivään ja nykyiseen muotoonsa. Vuodesta 1984 alkaen teatteri toimi kaupunginteatterina aina vuoteen 1998. Tuolloin teatterin hallintopohja muuttui yhdistyspohjaiseksi ja teatteri toimi Vuoksenlaakson teatteriyhdistyksen alaisuudessa. Vuoden 2007 alusta teatteri palasi jälleen kaupunginteatteriksi.”
(Imatran kaupungin internetsivusto)

Kesällä 2012 Teatteri Imatran johtajaksi valittiin Timo Rissanen ja hänet vakinaistettiin 2016. Vuosi 2016 tuo toisenkin muutoksen, sillä uusi teatteritalo on rakenteilla ja avajaisia juhlitaan helmikuussa 2017. Avajaisnäytelmä on veijarikomedia ”Satavuotias joka karkasi ikkunasta ja katosi.”

Teatteri Imatra on viime vuosina vahvistanut asemaansa Suomen teatterinäyttämöllä, ja kerännyt pienen kaupungin väkilukuun suhteutettuna hienoja katsojamääriä. Vuonna 2015 katsojia oli 20 053. Vuodessa on viisi ensi-iltaa, ja kesällä Imatran kulttuuritarjontaa rikastuttaa Kruunuvuoren kesäteatteri Vuoksen rannalla.

Vakituista henkilökuntaa teatterissa on 15 henkilöä, joista neljä on toimisto- ja hallinnollisissa tehtävissä; teatterinjohtaja, teatterisihteeri, myyntisihteeri ja markkinointipäällikkö. Imatran teatterissa työskentelee kuusi kiinnitettyä ammattinäyttelijää ja vakituisena ohjaajana toimii johtaja Rissanen. Useissa, lähes joka produktiossa on mukana myös vierailevia työntekijöitä.

2.2 Näyttelijäntyö ja koulutus

Kansallisteatterin oppilaskoulussa 1905 aloittaneet ensimmäisen vuoden näyttelijäoppilaat opiskelivat 19 tuntia viikossa. Heidän opintonsa koostuivat fonetiikan, lausunnan alkeiden, laulun- ja musiikin teorian, plastiikan, miekkailun, draamallisen kirjallisuuden ja näytelmätaiteen sekä lausunnan- ja rooliharjoituksen opinnoista. Toisena vuotena opiskeltiin edellisten lisäksi historiaa, vieraita kieliä ja näyttämötyötä. Kaikille oppilaille tarjottiin mahdollisuus esiintymiseen ja he saivat siitä palkkion. Jalmari Finnen laatimien oppilaskoulun sääntöjen mukaan koulusta valmistettiin näyttelijöitä oman teatterin palvelukseen. (Koski 2013, 50-210)

Tänä päivänä Taideyliopiston teatterikorkeakoulusta (myöhemmin TeaK) valmistuu valo- ja äänisuunnittelijoita, tanssijoita, koreografeja, näyttelijöitä, ohjaajia, dramaturgeja, esitystaiteilijoita sekä teatteri- ja tanssialan pedagogeja.

Näyttelijäntaiteen opinnot kestävät viisi vuotta joista kolme vuotta on kandidaatin opintoja ja kaksi vuotta maisterin opintoja. Näyttelijäksi voi opiskella myös Tampereen yliopistossa näyttelijäntyön linjalla (myöh. Näty) josta valmistuu maisteriksi niin ikään viidessä vuodessa. Korkeakoulujen lisäksi näyttelijäopintoja voi suorittaa kansanopistoissa 1-2-vuotisilla linjoilla.

Vuonna 2015 Näyttelijäntaiteen koulutusohjelmaan Teatterikorkeakouluun oli 1177 hakijaa, joista opiskelemaan valittiin vain 12. (Studentum 2015, hakijatilastot) Pääsykokeet ovat nelivaiheiset ja hakuprosessiin kuuluu myös ennakotehtävä. On selvää, että jo näyttelijäntyöhön pääseminen on saavutus. Kun 50-luvulla teatterikouluun hakeminen saattoi katketa liian ison nenän takia, ovat nykyään vaatimukset erilaiset ja myös kovemmat. Pelkällä ulkonäöllä ei Teakiin tai Nätyyn päästä.

Teatteritaide on ihanteellisesti hyvin yhteisöllistä ja taiteen ja luovuuden ollessa mukana, kunnioitavaan vuorovaikutukseen ohjataan jo opinnoissa. Näyttelijäntaiteen linjalla opiskelu keskittyy yksinkertaistettuna liikkeen, äänenkäytön ja musiikin ilmaisuteknikoihin, joista näyttelemisprosessi lopulta koostuu. Opetukseen sisältyy esimerkiksi teatterihistoriaa, miekkailua, akrobatiaa, liikuntaa, klassista laulua ja musiikkia, puhetekniikkaa, murrekursseja, improvisaatiota ja tanssia. (Nousiainen 2016)

Kuten jo opiskelu, työ itsessään saattaa olla fyysisesti hyvinkin rankkaa tansseineen ja lauluineen ja vaatii hyvää kehonhallintaa. Teatterin lavalla ollessa on oltava koko ajan tietoinen omasta kehostaan, liikkeistään ja pienistä nyansseista joita ne välittävät.

Nousiaisen mukaan suurin oppi näyttelijän ammattiin on tullut työstä ja tekemällä. Hän kertoo, että TeaK oli paikka, jossa sai turvallisesti hakea omia rajojaan esiintyjänä ja ihmisenä; sekä psyykkisiä että fyysisiä rajoja. Se oli paikka missä sai kohdata pelkojaan ja myös häpeää. Teatterikorkeakoulu oli myös leikkikenttä missä sai kokeilla kaikkea epäkonventionaalista toimintaa ilman että kukaan tuomitsee. Lähes kaikkea sai yrittää. Hänelle se oli lisäksi paikka, jossa sai olla oma itsensä, mikä on äärettömän tärkeää ammatin hahmottamisen kannalta. Siellä ymmärsi, että täytyy olla valmis melkein mihin vaan tälle alalle lähdettyään.

Näyttelijät Teatteri Imatrassa noudattavat kunnallista näyttelijöiden työehtosopimusta joka poikkeaa melkoisesti esimerkiksi vaikkapa kunnallisesta sosiaalialan työehtosopimuksesta. Näyttelijän säännöllinen työaika päivässä on enintään 7,5 tuntia joka jakautuu kahteen, enintään neljän tunnin pituiseen jaksoon. Esitysten tai valmistavien harjoitusten vuoksi sitä voidaan nostaa enintään 9,5 tuntiin päivässä. Yleinen käytäntö on, että töissä ollaan klo 11-15 ja klo 18.30-22 silloin kun harjoitellaan. Jos samaan aikaan esitetään yhtä näytelmää ja harjoitellaan toista, päivä voi rakentua niin että harjoitukset ovat klo 11-15 ja esitys klo 19-21-30. Näyttelijällä on oltava vähintään yksi vapaapäivä viikossa niin että hänellä on kerran viikossa keskeytymätön 35-tunnin vapaa-aika. (Kuntatyönantajat 2016, työehtosopimukset)

2.3 Tekninen ja muu taiteellinen henkilökunta

Teatterin vakituiseen tekniseen ja muuhun taiteelliseen henkilökuntaan kuuluvat äänisuunnittelija, valosuunnittelija, pukusuunnittelija, lavastemies sekä järjestäjä/lavastemies. Tekninen henkilökunta ja suunnittelijat noudattavat teatterialan työehtosopimusta. Se, että samassa yksikössä työskentelee henkilöitä samojen projektien äärellä mutta erilaisin työsuhtein on myös hyvä ymmärtää työyhteisössä, ettei synny eriarvoisuuden tunnetta. Esimerkiksi

lastensuojeluyksikössä missä työskentelee ohjaajia, työntekijät tekevät samaa työtä samoin työehtosopimuksin. Työ on työntekijöiden näkökulmasta tasavertaista palkkoineen, oikeuksineen ja velvollisuuksineen.

Yksi konkreettinen ero näyttelijöiden ja teknisen henkilökunnan työehtosopimuksessa on ilta- ja yölisät, joita näyttelijöille ei makseta mutta tekniselle henkilökunnalle maksetaan. Työajat ovat varsin samanlaiset. Tekninen henkilökunta voidaan velvoittaa myös jäämään näytännön jälkeen purkamaan lavasteita. Ote teatterialan työehtosopimuksesta:

1. Teknisellä näytäntötyöntekijällä on näytäntövuosittaisesti erikseen sovittava määrä työpäiviä siten, että näytäntövuosittainen työtuntimäärä tasoittuu keskimäärin 38 1/4 tunnin viikoittaiseen työaikaan.

2. Työntekijän työpäivien lukumäärä vahvistetaan näytäntövuosittaisesti seuraavasti: 1) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden arkipäivän perusteella, työpäiviä on 219 näytäntövuodessa; 2) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden ja puolen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 216 näytäntövuodessa; ja 3) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kolmen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 210 näytäntövuodessa. 17 Päivittäinen säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa.

3. Työ tulee suorittaa yhtäjaksoisesti silloin, kun näin voidaan menetellä. Mikäli työpäivä jaetaan kahteen osaan, lyhyempi osa on vähintään kolme tuntia. Kaksiosaisen päivän työaikajakson välinen aika on vähintään 2,5 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita. (Tekniikka- ja mediatyöntekijöiden liitto)

Nousiainen (2016) korostaa haastattelussaan teknisen henkilöstön tärkeyttä teatterissa ja nostaa esiin esimerkiksi lavastajien ammattitaidon. Rakentamistaidon lisäksi täytyy olla visuaalista silmää.

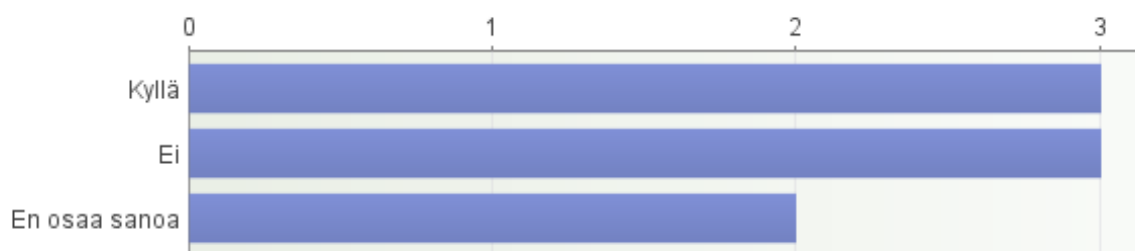
Koko teatteri, kuten mikä tahansa yritys tai yhteisö, on kuin iso koneisto, jossa kaikki osat vaikuttavat kaikkien toimintaan ja jokaisen työpanos on yhtä tärkeä lopputuloksen kannalta.

3 IMATRAN TEATTERIN TYÖHYVINVOINTI

Ihminen viettää työpaikallaan noin puolet valveillaoloajastaan, jos tekee täysipäiväistä työaika. Tästä voi vetää johtopäätöksen, että työssä viihtyminen vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sillä harva meistä voi irrottautua

työminästään täysin vapaa-ajallaankaan. Työhyvinvointi ei myöskään ole itsestäänselvyys, joskaan sana työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen. Hyvinvointia on vaikea mitata, sillä jokaisella on oma subjektiivinen kokemuksensa ja se tarkoittaa ihmisille eri asioita. Jollekin riittää se, että kykenee hoitamaan tehtävänsä aikataulussa ja jollekin toiselle on tärkeää, että hänet nähdään omana itsenään, persoonana ja solmii tiiviitä suhteita kollegoihinsa.

Yksi työhyvinvoinnin mittari voisi olla suorituskyky; kuinka jaksaa ja kykenee suoriutumaan työtehtävistä ilman että niistä väsyä tai stressaantuu liikaa. Pelkkä suoriutuminen kuitenkin riittää harvoille ja työn toivotaan olevan motivoivaa, innostavaa ja palkitsevaa. Jotta nämä toteutuisivat, olisi työpaikan tarjottava turvallinen ympäristö jossa kehittyä ja missä tehdystä työstä saa ansaitsemansa palautteen, oli se sanallinen palaute ja kehu esimieheltä tai rahallinen palkinto. Työssä hyvin pärjääminen ja siellä viihtyminen parantaa itsetuntoa ja tunteen että omalla elämällä on merkitystä ja on osa jotain isompaa.



Kaavio 1. Kysely Imatran teatterin henkilökunnalle. Huomioidaanko työpaikallasi henkilöstön työhyvinvointi riittävästi?

On yksilöllistä, mitkä asiat koetaan tärkeiksi työhyvinvointiin liittyen. Jollekin työhyvinvointi on asia jota ei edes ajattele, se on itsestäänselvyys. Jollekin toiselle on luontevaa miettiä säännöllisesti sekä omaa että muiden työssäjaksamista. Olisi hyvä, että työssäjaksamisesta ja yksilön työhyvinvoinnista keskusteltaisiin säännöllisesti työpaikalla, myös esimiehen kanssa.

Kaikkein tärkeimmiksi omaa työhyvinvointia parantaviksi seikoiksi kyselyssä nimettiin

- Hyvät työtoverit
- Johtajan palaute

- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- Itsensä kuunteleminen ja itsestä huolehtiminen

Merkittävimmiksi työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi nimettiin

- Kiire
- Tunne, ettei tule kuulluksi

Vastauksissa avattiin kiireen tunnun seurauksia; ärtyisyys, asioiden unohtelu ja oman työn keskeytyminen. Muita työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia asioita olivat väsymys, ohjaajan ammattitaidottomuus, tiedonkulun puute, eriarvoinen kohtelu, byrokratia ja fyysinen kuormitus.

Yksilön hyvinvoinnin ja eettisen arvon lisäksi työhyvinvoinnilla on myös yhteiskunnallista merkitystä. Työhyvinvointi vaikuttaa tehokkuuteen ja tuottavuuteen ja sitä kautta talouteen. Työssä viihtyminen lisää henkilöstön sitoutumista omaan työpaikkaan ja myös halukkuutta tukea työtovereita. (Virtanen ja Sinokki 2014, 30-31)

Työhyvinvointi käsitteenä yleistyi vasta 1990-luvulla, mutta työstä johtuvia sairauksia on tutkittu jo paljon pidempään. Pitkään työhyvinvointi keskittyikin lähinnä fyysiseen hyvinvointiin ja henkinen ja sosiaalinen puoli nähtiin toissijaisena.

Varsinaisen fyysisen työsuojelun Suomessa voidaan katsoa alkaneen ajalta, milloin työterveyshuolto alkoi kehittyä, eli 1800-luvulla jolloin teollisuus lisääntyi. Työstä johtuvat fyysiset vaivat tosin tunnistettiin jo 1500-luvulla, jolloin Suomessa oli kaivostoimintaa ja kivipölykeuhko vaivasi kaivostyöntekijöitä.

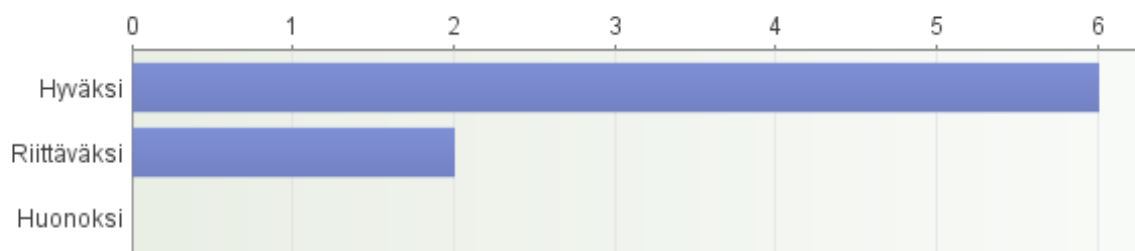
Teollistumiseen liittyi tietysti tuottavuuden seuranta ja tehdastyöläisten sairastamisen huomattiin vaikuttavan myös tuottavuuteen, joten työväen terveydenhuoltoon alettiin kiinnittää huomiota. Tehtaiden yhteyteen perustettiin sairaaloita henkilökuntaa varten. Tehtaissa työskentelevät lääkärit ja sairaanhoitajat olivatkin suomalaisen työterveyshuollon pioneereja. 1800-luvun lopulla Suomeen laadittiin työterveyshuoltoa tukevia lakeja liittyen vakuutuksiin, ammattitauti- ja työturvallisuustarkastuksiin. Työaikalain ja työsopimuslain tullessa voimaan 1900-luvun alussa työntekijöiden oikeudet ja olosuhteet paranivat huomattavasti. Silti

työsuojelu keskittyi lähes kokonaan pelkästään fyysiseen hyvinvointiin. (Virtanen ja Sinokki 2014, 57-59)

Tänä päivänä työsuojelua ohjaa työturvallisuuslaki, tapaturmavakuutuslaki, työterveyshuoltolaki, työsopimuslaki ja työaikalaki. Ammattiliitot ovat vahvasti mukana tuomassa tietoisuutta työntekijän oikeuksista liittyen työsuojeluun ja myös kouluttavat jäseniään työsuojelun saralla.

3.1 Fyysinen hyvinvointi

Aiemmin käytettiin enemmän termiä fyysinen työsuojelu, joka on peruja 1900-luvun alusta. Sillä tarkoitetaan yksilön fyysistä kuntoa ja jaksamista sekä terveyttä yleensä. Konkreettisia asioita mitkä työpaikalla kuormittavat fyysistä hyvinvointia ovat ruumiillisesti raskas työ ja taakkojen käsittely, hankalat työasennot, jatkuva paikallaan olo ja toistuva työ ja huono hengitysilmä. Seikkoja joilla fyysistä hyvinvointia ja jaksamista voi työpaikalla edesauttaa ovat ainakin ergonomia ja työn säännöllinen tauotus.



Kaavio 2. Kysely Imatran teatterin henkilökunnalle. Millaiseksi tunnet fyysisen jaksamisen työssäsi?

Suurin osa vastaajista kokee fyysisen jaksamisensa hyväksi. Avoimissa kysymyksissä kävi ilmi, että osa henkilökunnasta kokee fyysistä rasitetta niska- ja hartiaseudulla joka toki vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin heikentävästi. Myös iän todettiin tuovan omat hidasteensa. Kyselyn vastauksissa omaa fyysistä työhyvinvointia parantaviksi seikoiksi listattiin liikunta, riittävä lepo, niska- ja hartiajumppa sekä hieronta.

Työssä jaksaminen fyysisesti on paljolti kiinni myös siitä, millainen henkilön fyysinen kunto yleensäkin on. Työnantajat tukevat henkilöstön fyysistä kuntoa usein esimerkiksi liikuntaseteleillä joita voi käyttää kuntosaleilla, uimahalleissa ja muissa liikuntapaikoissa. Henkilöstön harrastus- ja virkistystoimintaa voi tukea myös vaikkapa tarjoamalla työpaikan tiloja vapaa-ajankäyttöön esimerkiksi kerhotoimintaa varten tai palkkaamalla silloin tällöin liikunnanohjaajan työpaikalle ohjaamaan liikuntaa.

Fyysiseen kuntoon ja hyvinvointiin vaikuttavat tietysti oikea ravinto, riittävä lepo ja uni, sekä muuten terveelliset elämäntavat kuten kohtuullinen päihteiden käyttö.

Työntekijän fyysisen kunnan tilaa ja kehitystä voidaan Ojalan mukaan seurata esimerkiksi kuntokävelyillä, tekemällä työkyky- ja uupumisindeksejä ja terveystutkimuksilla, kuten säännöllisillä verenpaineen ja kolesterolin mittauksilla. Heikentyneestä fyysisestä kunnosta voivat kertoa myös työtaturmien lisääntyminen ja lisääntyneet sairauspoissaolopäivät. (Ojala 2003, 20)

Nousiainen (2016) kertoo, että teatterissa työskennellessä fyysinen kunto on tärkeää työn luonteen vuoksi. Näyttämöllä joutuu hyppimään ja liikkumaan. Fyysiseen jaksamiseen näyttelijäntyössä liittyy myös jatkuva uuden opettelu; täytyy olla keskittymiskykyä ja taitoa omaksua uutta. Jos fyysinen kunto ja kontrolli ovat huonoja, myös keskittyminen ja oppimiskyky heikkenevät.

3.2 Psyykkinen ja henkinen hyvinvointi

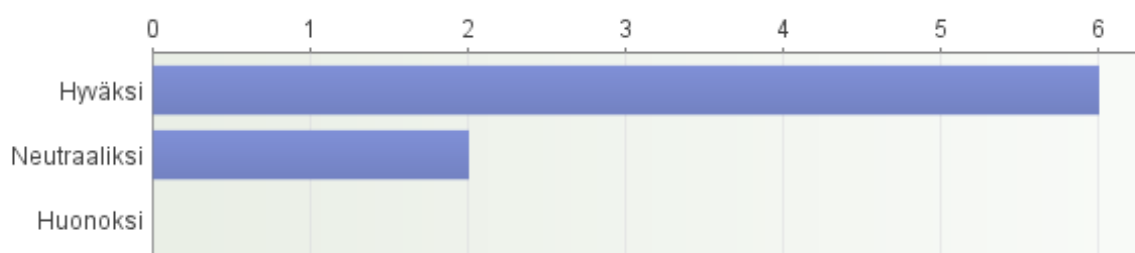
Vuonna 1958 uusittuun työturvallisuuslakiin lisättiin myös henkinen kuormittavuus ja pikkuhiljaa kiinnostuttiin psyykkisten oireiden ja työpaineen yhteydestä. Seuraavalla vuosikymmenellä puhuttiin myös työpaikan psykososiaalisista tekijöistä kuten vuorovaikutuksesta työpaikalla. Samoihin aikoihin alettiin kiinnittää huomiota mielenterveyteen yleensäkin aiempaa enemmän ja puhuttiin jo henkisestä työsuojelusta. Suomessa puhuttiin työelämän mielenterveydestä 1980-luvulla ja tämä katsottiin riittäväksi henkiseksi työhyvinvoinniksi. Yksi henkisen hyvinvoinnin mittari oli työssä viihtyminen. (Virtanen ja Sinokki 2014, 73-84)

Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu lyhyesti sanottuna henkinen jaksaminen sekä tasapaino työn ja muun elämän välillä.

Leenamajja Otalan mukaan psyykinen hyvinvointi koostuu muun muassa seuraavista asioista:

- Selkeät tavoitteet ja niihin sitoutuminen
- Innostus ja flow-kokemukset
- Ajan tasalla oleva ammattitaito
- Arvostuksen tunne ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä
- Tunneäly
- Mahdollisuus joustaviin työaikajärjestelyihin
- Harrastukset vapaa-ajalla
- Elämänhallinta

Työssä viihtyminen on toki nykyäänkin yksi henkisen hyvinvoinnin mittareista. Muita keinoja mitata henkistä ja psyykkistä työhyvinvointia ovat työtyytyväisyyskyselyt ja ilmapiirimittaukset, sairauspoissaolojen määrä, stressimittarit ja ylitöiden määrä. Laskenut psyykinen työhyvinvointi aiheuttaa stressiä, unihäiriöitä ja uupumusta, motivaation ja innostuneisuuden katoamista, oppimiskyvyn laskua ja ammattiosaamisen heikkenemistä. Myös päihteiden käyttö saattaa lisääntyä yli riskirajojen.



Kaavio 3. Kysely Imatran teatterin henkilöstölle. Koetko työilmapiirin

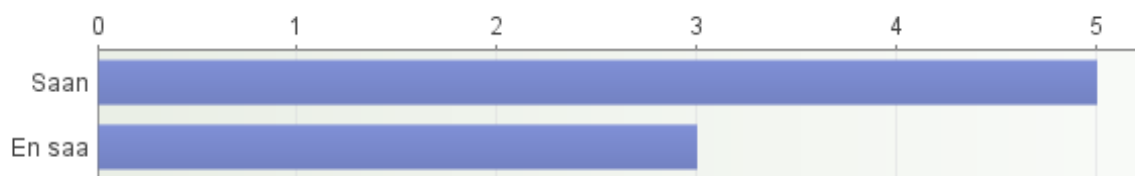
Teatteri Imatran työilmapiiri koetaan pääosin hyväksi. Vastauksissa kerrottiin, että koetaan helpoksi puhua kollegoille omasta työstä ja sen tuomista haasteista, mikä mielestäni kertoo myös avoimesta ja sallivasta ilmapiiristä. Kyselyn kysymykseen numero 3 100 % vastaajista vastasi, ettei ole kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen kolmen vuoden aikana. Omaa psyykkistä ja henkistä työhyvinvointia

parantavia asioita kerrottiin olevan hyvät työkaverit, esimiehen palaute, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja oman jaksamisen kuunteleminen.

On tärkeää huomioida, että vaikka työhyvinvointi voidaan pilkkoa pienempiin kokonaisuuksiin, ne eivät ole toisistaan irrallisia. Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa myös psyykkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen, samoin kuin psyykinen huonovointisuus voi aiheuttaa fyysisiä oireita.

Kiire ja haastavat projektit nähtiin Imatran teatterissa paitsi raskaina, osittain myös positiivisena; Yleensä kiire on kausiluonteista ja sen ajatuksen voimalla jaksaa. Ajoittainen haasteellisuus koettiin antoisana, kun kyseessä on työ mitä tykkää tehdä. Psyykkistä hyvinvointia voidaan ylläpitää ja kehittää huolehtimalla omasta osaamisesta ja oppimisesta, mahdollisten stressioireiden seuraamisella, harrastuksilla, työnteon rytmittämällä sekä tutustumalla työhyvinvointiin käsitteenä. (Ojala 2003, 21)

Kolmannes kyselyn vastaajista kokee, ettei saa kehittää itseään tarpeeksi ammatillisesti. Työnantajan tarjoaman koulutuksen lisäksi voisi olla hyvä tutustua myös omaehtoiseen koulutukseen mahdollisuuksien mukaan. On kuitenkin tärkeää sekä tasa-arvoisuuden että teatterin laadun kannalta, että jokainen ammattiryhmä saisi pitää yllä ammattitaitoaan työnantajan tukemana.



Kaavio 3. Kysely Imatran teatterin henkilöstölle. Saatko kehittää ammatillista osaamistasi tarpeeksi?

Työnantaja tukee joissain työpaikoissa psyykkistä työhyvinvointia järjestämällä työnohjausta. Sillä pyritään vähentämään työstä aiheutuvaa henkistä kuormitusta tarjoamalla puitteet missä keskustella ohjatusti työstään, sekä positiivisista että

negatiivisista asioista. Työnohjauksille sovitaan yleensä tavoitteet, tosin ne saattavat muuttua tapaamisten aikana joiltain osin.

3.3 Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys

Ihminen on yksilö, mutta hänen olemassaolonsa toteutuu suhteessa ympäristöön ja toisiin ihmisiin. Ihminen tarvitsee toisia ihmisiä, mikä korostuu työpaikoilla. Ihminen haluaa olla myös osa jotain suurempaa kokonaisuutta ja saada elämälleen merkitystä. Työ on yksi keskeisempiä asioita elämässä missä tämän tarpeen on mahdollista toteutua. Yhteisöllisyys työpaikalla tuo turvaa ja parantaa ilmapiiriä. Siihen kuuluu luottamus, halu auttaa ja tukea kollegaa, avoimuus ja toisten huomioonottaminen yksilöinä. (Kaivola & Launila 2007, 77-78)

Työyhteisö on aina myös ryhmä, johon muodostuu jonkinlainen roolirakenne. Roolirakenteisiin kuuluu sekä virallista että epävirallista käyttäytymistä. Kun ryhmän roolit ovat yhteensopivia, yhteistyöllä on edellytykset muodostua kitkattomaksi. Roolikonflikteista seuraa helposti myös yhteistyön vaikeutumista.

Yksi ryhmän toimivuutta ja tyytyväisyyttä lisäävä tekijä on korkea koheesio, joka seuraa muun muassa siitä miten arvokkaaksi ryhmään kuulumisen koetaan.

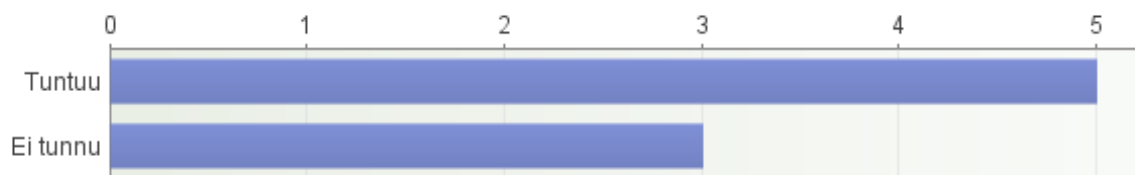
(Borgman & Packalen 2002, 113)

Pääosa kyselyn vastaajista kertoi viihtyvänsä työssään ja työpaikallaan hyvin. Omat työtoverit koettiin tärkeäksi voimavaraksi ja kerrottiin että toisista pidetään huolta työpaikalla. Henkilöstön pieni määrä koettiin toisissa vastauksissa raskaaksi, toisissa se nähtiin positiivisena asiana. Toisinaan yhteistyön vaihtuvien ohjaajien kanssa todettiin aiheuttavan hieman ylimääräistä päänvaivaa

”Viihdyn erittäin hyvin. Meitä on vähän tässä työpaikassa, mutta pidämme toisistamme huolta.”

Sosiaalinen hyvinvointi koostuu suhteista ympäröiviin ihmisiin niin työssä kuin vapaa-ajallakin, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidoista, sekä verkostoihin kuulumisesta sekä työmaailmassa että vapaalla. Sosiaalisen hyvinvoinnin ontuessa uhkana on

syрjäytyminen, yhteistyötaitojen ja –kykyjen heikkeneminen, tietojen vaihdon vaikeutuminen sekä ilmapiirin heikkeneminen. (Ojala 2003, 22)



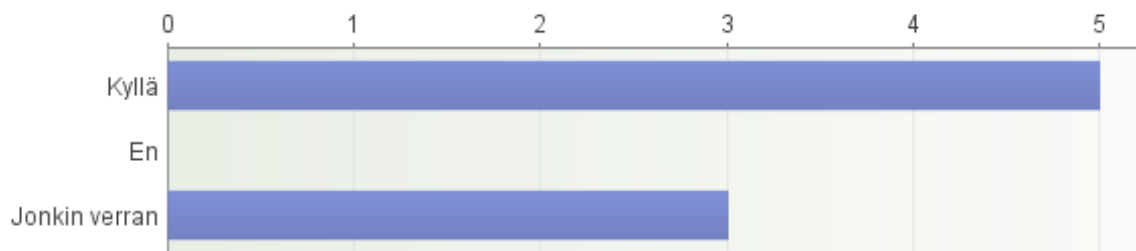
Kaavio 4. Kysely Imatran teatterin henkilökunnalle. Tuntuuko sinusta, että voit puhua avoimesti työstäsi ja sen haasteista työpaikallasi?

Kommunikointi ja kuulluksi tuleminen nousivat kyselyssä esiin tärkeinä työhyvinvointia tukevina seikkoina. Koska reilu kolmasosa vastaajista kokee, ettei voi puhua työpaikalla avoimesti työstään, olisi syytä miettiä kuinka kommunikointia työpaikalla voisi parantaa. Henkilökuntapalaverit ovat yleensä luontevia paikkoja puhua koko talon asioista jotka koskettavat kaikkia. Lisäksi pienemmät, tiimikohtaiset kokouksetkin voisivat olla tervetulleita foorumeita asioille jotka liittyvät täsmällisesti juuri yksilöiden työhön.

Tiedonkulku ja sen puute koettiin myös oleellisiksi työhyvinvointiin liittyviksi asioiksi. Puutteet tiedonkulussa voivat aiheuttaa ulkopuolisuuden tunteita työyhteisössä.

Yhteisöllisyys vaatii avointa keskustelua missä jokaiselle annetaan mahdollisuus saada äänensä kuuluviin. Yhteisö, joka toimii, on luonut yhteiset pelisäännöt missä jokainen tietää oman perustehtävänsä. Osa pelisäännöistä perustuu väistämättä lakeihin, mutta hyvissä työyksiköissä on myös omia, yhdessä luotuja sääntöjä ja siellä jaetaan yhteinen päämäärä. (Suonsivu 2015, 28-29)

Näyttelijä Puhakka kertoo, että kokee kuulluksi tulemisen näyttelijän työssä tärkeäksi ja lisää keskustelevan työtavan olevan osa ammattia. Keskustelu näytelmää työstäessä avaa ja selkiyttää näytelmän teemoja ja näin ollen parantaa suoritusta. Perustehtävän, eli näyttelijän sen hetkisen roolin selkeys on tärkeää lopputuloksen kannalta. Tiedon jakaminen työn alla olevan näytelmän sisällöstä, merkityksestä ja tyylilajista tukee perustehtävän onnistunutta toteuttamista.



Kaavio 5. Kysely Imatran teatterin henkilökunnalle. Koetko, että voit vaikuttaa omaan työhösi?

Vastauksissa tuotiin esille, että mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on eräs tärkeimpiä asioita jotka vaikuttavat omaan työhyvinvointiin. Samoin yhdeksi omaa työhyvinvointia heikentäviä asioita mainittiin se, ettei tule kuulluksi eikä pääse vaikuttamaan. Tässä kohtaa esimies on ratkaisevassa asemassa, vaikka tietysti myös työtehtävä määrittelee osin sen kuinka laajalti omaan työhön voi vaikuttaa. Vastausten perusteella henkilökunta kokee itsensä pääosin hyvin kuulluksi. Tulevaisuudessa olisi tärkeää selvittää kuinka kaikkien työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia saataisiin parannettua.

Yksi tapa tukea yhteisöllisyyttä ja keskustelevaa ilmapiiriä on järjestää säännöllisiä tiimipalavereja tai henkilökuntakokouksia. Vaikka edellä mainitut kokoukset ovat tyypillisesti asiasisältöisiä, niihin voidaan mahduttaa tilaa myös vapaammille aiheille. Näitä voivat olla vaikkapa kuulumiskierros tai fiilismittari tämän hetkisestä työtilanteesta.

Yhteisöllisyyteen liittyvä käsite, *oppiva organisaatio*, on juurtumassa hitaasti työyhteisöihin. Sen edellytys on, että työyhteisössä on jo yhteisöllisyyttä. Kirjassa Hyvä työpaikka oppivasta organisaatiosta kirjoitetaan seuraavasti:

”Oppiva organisaatio osaa käyttää kaikkien yksilöiden ja ryhmien oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja kykenee luomaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen kannustavaa ilmapiiriä. Organisaatio oppii ihmisten välityksellä, ja organisaation oppimisesta ovat vastuussa sen kaikki jäsenet. Kaikkien tiedot, taidot, teoriat ja kokemukset ovat yhteisessä käytössä. Oppimisen edellytyksenä on aktiivinen vuorovaikutus.” (Kaivola & Launila 2007, 82).

Vuorovaikutus on siis avainsana myös oppivan organisaation muodostumiselle. Hyvä vuorovaikutus, dialogisuus ja niiden toimiminen ovatkin teemoja joita jokaisessa työyhteisössä olisi syytä tarkastella kriittisestikin. Oleellista oppivalle organisaatiolle on myös vapaa tiedonkulku.

Oppivan organisaation viisi elementtiä ovat

1. Itsehallinta, missä jokaisella on mahdollisuus omaan kasvuun ja oppimiseen. Siinä tunnustetaan henkilön asiantuntijuus omassa työssään ja hänen annetaan olla luova ja aktiivinen toimija.
2. Mentaaliset mallit. Oppivassa organisaatiossa uskalletaan tarkastella vanhoja uskomuksia kriittisesti, heittää ne tarpeen tullen menemään ja luoda uusia toimintamalleja.
3. Yhteinen visio. Visio, joka määrittelee työn suunnan ja on luotu yhdessä.
4. Tiimioppiminen. Työilmapiirin ollessa kannustava ja sellainen jossa arvostetaan ja kuunnellaan toisia voi johtaa tiedostamattomaan oppimiseen. Tässäkin perustana on avoin ja arvostava vuorovaikutus ja parhaillaan yksittäisestä osaamisesta tuleekin paljon enemmän, koko työyhteisön osaamisen summa.
5. Systeemiajattelu. Systeemiajattelun periaatteena on, että kaikki vaikuttaa kaikkeen. Pienistä osasista, keskinäisistä vaikutussuhteista ja riippuvaisuuksista muodostuu kokonaisuus. (Kaivola & Launila 2007, 85)

Avoimen vuorovaikutuksen eteen organisaatiossa on tehtävä töitä. Tässä kohtaa esimiehellä on merkittävä rooli siinä, että luo puitteita missä mahdollistetaan yhteinen keskustelu. Pelkkä johdon panos ei kuitenkaan riitä vaan jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten kommunikoi muiden kanssa, jotta dialogisuus toteutuu. Dialogisuuden lähtökohta on kuunteleminen. Se, että kuuntelee mitä toisella on sanottavaa eikä kuuntelun sijaan odota vuoroaan päästä kertomaan omaa mielipidettään ja ajatustaan. Dialogi on läsnä olemista ja myös toisen kehonkielen lukemista. (Kaivola & Launila 2007, 92-95)

3.4 Työuupumus ja stressi

Teatteri on yhteistyötä ja siihen liittyy yleisön palveleminen. Tämä aiheuttaa harhan, ettei työryhmää tai yleisöä saa pettää. Näyttelijöiden keskuudessa elää vahvasti sankaruusmyytti, jossa suurin sankari on se, joka pystyy tekemään työnsä, vaikka pää kainalossa. Vaikka tästä harhasta aika ajoin puhutaan, se elää edelleen. (Puhakka 2016)

Burnout, eli loppuun palaminen yleistyi käsitteenä 1980-luvun lopulla. Tuolloin työssäjaksamisen ajateltiin liittyvän lähinnä fyysiseen jaksamiseen.

Virtanen & Sinokki kirjoittavat: ”Työuupumus on psyykkinen oireyhtymä, jolle tyypillistä on esimerkiksi ammatillisen omanarvontunnon menettäminen, voimakas väsymys ja kyynistynyt asenne työtä kohtaan.”

Ihminen altistuu stressille elämässään sekä työ- että vapaa-ajalla ja se, kuinka stressiä sietää ilman lamaantumista on subjektiivinen kokemus. Toiset pieni stressi saa toimimaan tehokkaammin ja epävarmuus ja muutokset ovat liikkeelle laittavia voimia. Toiset kaipaavat tasaisuutta ja mahdollisimman vähän paineita toimiakseen parhaalla mahdollisella tavalla. Ihmisen olisikin hyvä oppia tunnistamaan oma stressinsietokykynsä ja sen ylittämiseen liittyvä oirehdinta.

Työterveyslaitoksen mukaan stressiin liittyvistä ongelmista kertovat seuraavat merkit:

- Työntekijän huolimattomuus ja välinpitämättömyys työssä
- Vetäytyminen ja eristäytyminen työyhteisössä
- Ilmapiiiriongelmat ja toistuvat riidat työtovereiden ja esimiehen kanssa
- Tunteiden hallinnan vaikeus ja suojaus
- Työroolissa ja asiatasolla pysymisen vaikeus
- Vaikeus selviytyä työstä, tuottavuuden lasku, hakeutuminen rutiinitehtäviin
- Poissaolojen, sairastavuuden ja eläkehakuisuuden lisääntyminen

(Suonsivu 2015, 38)

Näyttelijöille työuupumus on myös tuttua. Näyttelijän ammatti on julkinen ja usein työuupumusta voidaan myös lehdissä. Jos kyseessä on julkisuudelle tuttu henkilö ja lehdet kirjoittavat asiasta, voi se vaikeuttaa burnoutista toipumista.

Teatterissa kollegan romahdus ja työuupumus voi vaikuttaa koko työyhteisöön tai ainakin meneillään olevaan produktioon.

Omalta kohdaltaan Nousiainen kertoo, että työuupumukseen liittyy häpeä ja epäonnistumisen pelko, sekä myös pelko siitä kestäkö oman ammattinsa kaikkine paineineen. Oma paineensa on myös työhön palaamisessa, sillä produktio elää omaa elämäänsä yhden poissaolosta huolimatta, ja takaisin samaan tilanteeseen palaaminen on vaikeaa, jos ei mahdotonta.

4 JOHTAMINEN

Usein johtajuus jaetaan liiketoiminnan johtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Mielestäni hyvä johtaja on sopiva sekoitus molempia. Hyvä johtaja ymmärtää myös ryhmädynamiikkaa ja ryhmän sisäisiä rooleja.

Johtajuudelta tunnutaan odottavan välillä hieman liikaakin ja on muistettava, ettei pelkästään hyvä johtaminen luo toimivaa työyhteisöä vaan siihen tarvitaan kaikkia työntekijöitä. Yksi tärkeimpiä johtajan tehtäviä on tukea työn toteutumista ja varmistaa että linkki toiminnan ja tavoitteen välillä on selkeä työntekijöille. Työntekijän on siis aina tiedettävä mitä häneltä odotetaan ja saatava jatkuvaa palautetta työstään.

(Borgman & Packalen 2002, 97)

Henkilöstöjohtamiseen kuuluu henkilöstön rekrytointi, kehittäminen, palkitseminen ja motivointi. Siihen kuuluu sekä ryhmän että yksilöiden johtamista, konfliktien ratkaisua, prosessien johtamista, palautteen antoa, tiedottamista, delegointia ja päätöksentekoa. Esimiehen tehtävänä on luoda työpaikalle hyvä, innovatiivinen ilmapiiri joka liittyy vahvasti siihen miten työyhteisöä johdetaan. Johtajan tulee olla innostunut työstään ja halukas kehittämään sitä. Hänellä tulee olla ihmissuhdetaitoja mutta myös riittävästi liikemiesvaistoja, jotta tunnistaa yrityksen edun. Myös esimies

tarvitsee jatkuvaa koulutusta ja kiinnostusta omaan ammattiinsa. (Österberg 2014, 128)

Kehityskeskustelut ovat tärkeitä esimiehen ja työntekijän välisiä vuorovaikutustilanteita, vaikkakin päivittäistä epävirallista ajatusten vaihtoa tarvitaan yhtä lailla. Kehityskeskustelut eroavat epävirallisista käytäväkeskusteluista kuitenkin selkeästi ja muun muassa niin, että ovat säännöllisiä ja tavoitteellisia ja niille on selkeästi varattu aika ja paikka. Niihin myös valmistaudutaan etukäteen molemmin puolin.

Helsilä (2009) mainitsee yleisimmiksi kehityskeskustelujen kompastuskiviksi huonon valmistautumisen, vaikeiden asioiden välttelyn, tottumattomuuden palautteen ja erityisesti kritiikin saamiseen ja antamiseen, huonot kokemukset aiemmista kehityskeskusteluista, epäselvyyden siitä miksi keskustellaan sekä sen etteivät osapuolet kuuntele toisiaan.

Kehityskeskusteluissa tarkastellaan työtä pidemmällä aikajaksolla. Siinä arvioidaan tehtyä työtä ja siinä onnistumista molempien näkökulmasta sekä käsitellään tulevia odotuksia ja toiveita. Työnantajalle se on tilaisuus selkeyttää mitä hän työntekijältä odottaa tulevaisuudessa, antaa palautetta ja tuoda esiin kehittämistarpeita.

Työntekijälle se on mahdollisuus tuoda esiin omia toiveitaan ja parannusehdotuksiaan ja tilaisuuden vaikuttaa omaan työhönsä. (Österberg 2014, 134)

Useat tutkimukset kertovat siitä, että lähiesimies ja johtamisjärjestelmän selkeys ovat tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Myös esimiehen ihmistaidot ja tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan ovat tärkeitä. (Ojala 2003, 16)

Teatterin johtajalla on teatterin esimiehenä vastuu paitsi taloudellisena ja henkilöstö johtajana, myös taiteellisena johtajana. Ajoittain joutuu varmasti taiteilemaan myös tuottavuuden ja taiteellisen tinkimättömyyden välillä.

Teatteri Imatran henkilökunnalle tehdyssä kyselyssä nousi esiin tarve siihen, että ymmärretään inhimillisiä virheitä ja kohdellaan työntekijöitä tasa-arvoisesti. Tasa-

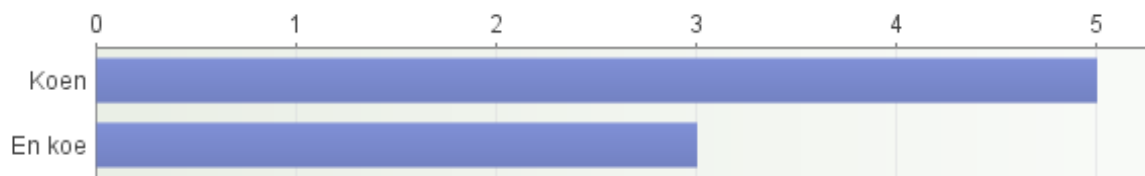
arvoinen kohtelu liittyy yhtä paljon kollegojen väliseen kanssakäymiseen kuin johtajuuteen.

Tasa-arvoiseen kohteluun ja kohtaamiseen liittyy ymmärrys siitä, että jokaisen työpanos ja perustehtävä ovat yhtä tärkeitä kokonaisuudessa.

Osallistava johtamistapa velvoittaa ja myös antaa luvan henkilökunnalle osallistua työpaikkansa suunnitelmiin ja tavoitteisiin. Osallistava ja osallistuva johtaja on kehitysmyönteinen ja kannustaa työntekijöitä mukaan prosessiin työtä kehittäessä. Erityisesti jos organisaatiossa on muutoksia, työntekijöiden osallisuus muutosprosessissa on tärkeää. Se vaikuttaa työsuoritukseen ja työssä jaksamiseen ja liittyy keskeisesti myös informaation kulkuun sekä vähentää muutosvastarintaa. Jos työntekijöillä on tunne, että heidän ympärillään vain tapahtuu asioita joihin he eivät voi millään tavoin vaikuttaa, seuraukset ovat väistämättä negatiivisia.

(Borgman & Packalen 2002, 86-87)

Kyselyn vastauksissa tuotiin esille myös toive saada esimieheltä enemmän positiivista palautetta.



Kaavio 6. Kysely Imatran teatterin henkilökunnalle. Koetko, että saat riittävästi palautetta työstäsi?

Tämän päivän johtajuus on yhtä lailla kuuntelemista, ymmärrystä ja vuorovaikutusta kuin vastuun kantoa ja päätösten tekoa. Autoritääriinen johtaminen alkaa olla historiaa monessa paikassa mutta koska johtajalla on aina valtaa suhteessa työntekijöihin, tietty auktoriteetti kuuluu yleensä asiaan.

”Kaikki toivovat ja odottavat saavansa arvostusta työpaikan ihmissuhteissa. Erityisen merkitykselliseksi koetaan luonnollisesti esimieheltä saatu arvostus.”
(Virtanen & Sinokki 2014, 148)

4.1 Ohjaajan rooli

Teatterissa, näytelmää rakentaessa taiteellinen vetovastuu on ohjaajalla, vaikka se toki on myös vahvasti ryhmätyötä. Ohjaaja ei ole esimessuhteessa näyttelijöihin, mutta taiteellisen prosessin johtamisen takia raja tuntuu häilyvältä näytelmää luodessa. Ohjaaja vastaa koko työryhmän johtamisesta produktion valmistuessa. Sen lisäksi että ohjaaja vastaa näytelmän taiteellisesta prosessista, hän johtaa myös omaa taiteellista työtään.

Kuten muillakin johtajilla, on ohjaajillakin oltava selkeä suunta mihin ryhmäänsä luotsaa ja kyky tuoda se selkeästi esille työryhmäläisille. Etukäteissuunnittelu harjoitteluajankautuineen on varmasti tärkeää, mutta luovuuden vapauttamiseksi ja ylläpitämiseksi ei mielestäni voi tehdä aivan tarkkaa suunnitelmaa prosessin etenemisestä, tai ainakin sitä pitää kyetä muuttamaan matkan aikana.

Ohjaajille olisi hyvä tehdä selväksi teatterin yhdessä sovitut pelisäännöt. Jos teatterissa arvona on esim. kuulluksi tuleminen, pitäisi ohjaajan pitää huolta arvon toteutumisesta. Myös esimiestaitojen painottaminen valittaessa ohjaajaa olisi hyväksi (paitsi työhyvinvoinnin myös lopputuloksen kannalta). (Puhakka 2016)

TeaKista kerrotaan, että ohjaajien koulutukseen ei sisälly opetusta liittyen johtamiseen tai esimiestaitoihin. Sen sijaan siihen kuuluu opetusta ryhmädynamiikasta sekä tuotannolliseen suunnitteluun liittyvää opetusta. Voisi ajatella, että erityisesti luovassa työssä hyvän työilmapiirin luomiseen olisi syytä käyttää aikaa aina työskentelyn alkaessa uuden projektin parissa missä työryhmä on toisilleen vieras. Sovittelutaidot ja omien valintojen perustelevinen työryhmän sitouttamiseksi ja hyvien työolojen ylläpitämiseksi ovat varmasti myös tarpeen prosessin aikana. Ohjaajilla on omat paineensa myös siitä, että näytelmä valmistuu sovituksessa aikataulussa mikä sanelee tietysti suurelta osin etenemisen vauhdin.

5 TEATTERI IMATRAN TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Tällä hetkellä teatteri Imatrassa on olemassa seuraavia vakiintuneita työhyvinvointiin liittyviä käytäntöjä:

- Kehityskeskustelut vuosittain
- Henkilökuntapalaverit 2 kertaa kuukaudessa
- Opintomatkat
- Tyhy-päivä kerran vuodessa
- Tyky online- etu 60 euroa vuodessa
- Alennus Imatran kaupungin liikuntapaikoista
- Työterveyshuolto Mehiläisessä

Lisäksi vietetään yhteisiä ensi-iltajuhlia sekä perinteisesti joululounas. Yllä olevat käytännöt ovat ilmeisen toimivia ja ne kannattaa säilyttää.

Työhyvinvointisuunnitelma voidaan tehdä useammalle vuodelle kerrallaan, mutta sitä tulee arvioida ja päivittää joka vuosi. Sitä voidaan käyttää pohjana käydessä keskustelua työhyvinvoinnista organisaation tasolla, ja kehittämisvälineenä tarkastellessa pienempiä työhyvinvoinnin osa-alueita. (Suonsivu 2011, 68)

Teatteri Imatran työhyvinvointisuunnitelma on tehty kolmeksi vuodeksi. Suositukseni on, että työhyvinvointia arvioidaan vuosittain henkilöstön kanssa kehityskeskusteluissa. Työhyvinvointisuunnitelman liitteeksi lisäsin lomakkeen työhyvinvoinnista, jota voidaan käyttää kehityskeskustelujen tukena työhyvinvointia arvioidessa. Lomake on mukailtu Rauramon lomakkeesta s. 191. (Liite 2)

5.1 Kehittämiskohteet

Kyselyn perusteella kehittämiskohteiksi valikoituivat koulutusten ja opintomatkojen suunnittelu ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet niiden suhteen, sekä vuorovaikutus työyksikön sisällä. Vuorovaikutus toimii ilmeisen hyvin monella tasolla, mutta kysymysten 4 ja 9 vastausten perusteella sen on mahdollista kehittyä paremmaksikin.

Yksi tärkeimmäksi vuorovaikutustilanteeksi työpaikalla lukeutuvat henkilökuntakokoukset. Koko työyhteisön ollessa paikalla on tärkeää, että vuorovaikutus on dialogista ja rakentavaa, että se etenee. Toisen kuuntelu ja kunnioittaminen tämän mielipiteissä ja ehdotuksissa on avainasemassa, oli kyseessä kollega tai esimies.

Toisten kuuntelemisen lisäksi dialogissa on olennaista itsensä kuunteleminen ja omien mielipiteiden tarkastelu. Omia mielipiteitään voi ja saa muuttaa dialogin edetessä. Tämä vaatii sen, että pystyy tarkastelemaan kriittisesti omia ennakoasenteita ja uskomuksia. Toisten ajatusten tuomitseminen ei kuulu dialogiin. (Kaivola & Launila 2007, 92)

Borgman & Packalen ovat listanneet kirjaansa Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen demokraattisen dialogin sääntöjä, jotka mielestäni kertovat dialogisuudesta varsin kattavasti. Yksi säännöistä on, että jokaisen työntekijän auktoriteetti ja työrooli voidaan ottaa keskustelun kohteeksi. Tässä kohtaa dialogisuus korostuu, sillä liikutaan melko herkälläkin alueella. Dialogista keskustelua käydessä onkin hyvä muistaa, että on siedettävä myös erilaisia mielipiteitä ja että kyseessä on ajatusten vaihto, ei absoluuttinen totuus.

Demokraattisen dialogin säännöissä mainitaan myös, että kaikki mielipiteet esitetään suullisesti, ei paperilla tai sähköpostitse. Mielestäni tämä on oiva tapa minimoida toisten loukkaamista ja väärinkäsitysten syntymistä, sillä kasvotusten miettii väkisinkin paremmin, miten asiansa esittää koska reaktio ja palaute tulee välittömästi.

5.2 Henkilökuntakokoukset

Henkilökuntakokoukset, kuten muutkin työpaikan kokoukset ja palaverit ovat tärkeitä työpaikan yhteisen toiminnan kannalta. Henkilöstön on tärkeää tietää yhteisistä asioista, saada palautetta kollegoilta ja esimieheltä ja olla mukana vaikuttamassa

työpaikan asioihin ja päätösten tekoon. Jotta kokoukset olisivat toimivia, jokaisen on hyvä joskus pohtia omaa kokouskäytöstään. Miten puhun muille, mitä tuon kokoukseen? Kun kokoukset valmistellaan hyvin, ne ovat tehokkaampia ja ihmiset eivät turhaudu. Toisaalta aikataulu ei saa olla liian tiukka mahdollistaakseen keskustelun ja mielipiteiden vaihdon.

Kokoukset ovat tärkeitä työyhteisön vuorovaikutustilanteita tiedonkulun ja päätöksenteon lisäksi.

Kokoukseen osallistujan olisi hyvä muistaa ainakin seuraavat ohjeet:

- Ole ajoissa paikalla
- Tervehdi muita osallistujia
- Kuuntele kaikkien mielipiteitä
- Mieti valmiiksi omat, tärkeät näkökohtasi
- Sano rohkeasti ääneen oma mielipiteesi
- Pysy asiassa
- Tee ehdotuksia kokouskäytännöistä tarvittaessa
- Keskity ja ole aidosti läsnä
- Tutustu etukäteen kokousmateriaaliin, jos mahdollista

Kokouksen puheenjohtajalle:

- Valmistele sisältö ajoissa ja jos mahdollista, lähetä asialista osallistujille
- Toivota osallistujat tervetulleiksi
- Aloita vapaamuotoisemmin, pyri saamaan jokainen osallistumaan keskusteluun
- Puutu epäasialliseen käytökseen
- Tauota kokous tarvittaessa
- Pyydä kokousten onnistumisista palautetta ja kehitysehdotuksia
- Huolehdi, että kokouksesta tehdään pöytäkirja, joka toimitetaan jokaiselle

Nykyään työpaikoilla on käytössä useita viestinnän keinoja ja niitä onkin fiksua hyödyntää kasvokkain tapaamisen lisäksi tiedonsaannin varmistamiseksi. (Rauramo 2008, 137-140)

Työpaikkakokouksella on oltava selkeä rakenne, jotta kaikki asiat saadaan käsiteltyä. Joko alkuun tai loppuun on hyvä varata aika kuulumiskierrokselle missä jokaisella on vapaa sana omalla vuorollaan ja muut kuuntelevat ja tarvittaessa kommentoivat. Yhtenä kohtana henkilökuntakokouksessa on hyvä olla työhyvinvointi, missä suunnitellaan esimerkiksi yhteistä tyhypäivää sen ollessa ajankohtainen ja nostetaan esiin tarvittaessa muita työhyvinvointiin liittyviä asioita.

5.3 Koulutus, kurssit ja osaamisen kehittäminen

Organisaatiossa tapahtuva oppiminen voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- Työssä oppiminen
- Työnantajan järjestämä koulutus
- Omaehtoinen osaamisen kehittäminen

On tärkeää, että jokainen työntekijä tietää perustehtävänsä, organisaation tavoitteet ja vision jotta tietää mitä häneltä ja työpanokseltaan odotetaan. Oppia voi päivittäin, omassa työssään. Tämä edellyttää henkilöstön omaa aktiivisuutta huomioida ympäristöä ja kollegoita ja ennen kaikkea halua hankkia uusia taitoja ja tietoja joita työssään tarvitsee. (Rauramo 2008, 162)

On hyvä oppia myös tunnistamaan, miten itse oppii. Toiset kaipaavat opettajajohtoista oppimista, toisille sopii lukeminen. Jotkut kokevat saavansa eniten ryhmässä opiskelusta ja toiset itseopiskelusta. On olemassa kuitenkin tiettyjä ominaisuuksia jotka lisäävät oppimisvalmiutta; luovuus ja mielikuvitus. Näitä ominaisuuksia jokainen voi kehittää seuraavilla keinoilla:

- Oman näköalan laajentaminen vaihtamalla ajatuksia muiden kanssa, keskustelemalla.
- Olemalla aktiivinen ja osallistumalla
- Tutkimalla ja kokeilemalla, hakemalla tietoa omasta ammattialasta
- Olemalla valmis uusille ideoille
- Luottamalla itseän ja omaan intuitioon
- Uskomalla omiin ideoihin ja viemällä niitä eteenpäin

(Helsilä 2009, 79-80)

Suonsivu kirjoittaa, että työhyvinvoinnin yksi perustekijä on, että ihminen osaa työnsä. (Suonsivu 2015, 48).

Tänä päivänä työntekijöillä odotetaan olevan yhä monipuolisempaa ja laajempaa osaamista ja oman osaamisen päivittäminen on tärkeä osa myös oman työn kehittämistä. Nykyään puhutaan paljon elinikäisestä oppimisesta. Myös iäkkäämmät työntekijät oppivat aivan kuten vähemmän kokeneet kollegat, mutta oppimistapa voi olla erilainen, mikä on hyvä huomioida koulutussuunnittelussa. (Suonsivu 2011, 48) Ikääntymisessä ja suurten ikäluokkien ikääntyessä on työnantajan näkökulmasta se etu, että samalla työkokemuksen määrä lisääntyy työpaikalla. Onkin tärkeää pyrkiä siihen, että työpaikalla jo oleva tieto, taito ja kokemus jaetaan ja yhdistetään. (Rauramo 2008, 163)

Loppujen lopuksi vastuu työntekijöiden koulutuksista ja kursseista lankeaa aina esimiehelle. Johtajilla ja esimiehillä on vastuu oppimisen ja kehittymisen johtamisesta ja organisoinnista, mutta vastuu omasta oppimisesta on kuitenkin aina työntekijällä.

Esimiehelle, liittyen koulutukseen ja osaamiseen:

- Kehitä aktiivisesti organisaation rakenteita
- Kannusta hiljaisen tiedon esiin saattamiseen
- Turvaa työntekijän kehitysmahdollisuudet
- Huolehdi myös pitkän aikavälin suunnittelusta
- Anna ihmisille vapautta, luota

(Rauramo 2008, 164-165)

Henkilöstön yksilöllisiä koulutus- ja kehittymistarpeita käsitellään yleensä kehityskeskusteluissa ja ne voivat olla joko lyhyitä, yksittäisiä kursseja ja koulutuksia, tai suurempia, pidempikestoisia kokonaisuuksia. Koulutusten tulisi palvella sekä työntekijää että työnantajaa. Kun kyseessä on työyksikkö missä työskentelee usean eri alan ammattilaisia, voi olla järkevää järjestää muutama täsmäkoulutus ammattiin liittyen sen sijaan että kaikki työntekijät ovat yhteisissä koulutuksissa. Toisaalta, yhteenkuuluvuuden ja työilmapiirin vuoksi yhteisillekin koulutuksille on toki paikkansa. Henkilöstöä on hyvä kannustaa itse etsimään sopivia koulutuksia joista he katsovat olevan hyötyä sekä omalle ammatilliselle kehitykselle että työpaikan

yhteiselle visiolle. Yhteiset opintomatkat vaikkapa teatteriesitysten merkeissä ovat erittäin hyödyllisiä työyhteisön ryhmäytymiselle.

6 POHDINTA JA LOPPUTULOS

Aihe on erittäin mielenkiintoinen ja kirjallisuutta työhyvinvoinnista löytyi runsaasti. Tietoperustan kerääminen oli myös sikäli helppoa, että teokset ja tekstit tukivat pääosin toisiaan. Päällimmäiseksi ajatukseksi, eikä lainkaan yllättäväksi, nousi vuorovaikutuksen merkitys ja dialogisuuden edut. Työpaikalla missä vuorovaikutus on toista kunnioittavaa, on näkemykseni mukaan huomattavasti parempi työilmapiiri kuin työpaikalla missä keskustelukulttuuria ei ole.

Ongelmien ennaltaehkäisyssä vuorovaikutus on niin ikään avainasemassa. Avoimeen keskusteluun ja sen mahdollistavaan ilmapiiriin kuuluu vahvasti se, että ymmärretään erilaisuus ja yksilöllisyys, sekä annetaan tilaa ja arvostusta kaikkien näkemyksille. Arvostukseen liittyy myös se, että ymmärretään jokaisen työntekijän työpanoksen merkitys kokonaisuudessa. Jokainen on oman työnsä asiantuntija.

Työhyvinvointi aiheena kiinnostaa minua tämän ”raapaisun” jälkeen entistäkin enemmän. Kunnallisessa sosiaalialan työpaikassa työhyvinvointi on yleensä automaattisesti rakenteissa ja organisaatiolla on työhyvinvointisuunnitelma. Sen sijaan sen toteutuminen teatterimaailmassa ei ole automaatio, vaikka mielestäni pitäisi olla. Laki velvoittaa jokaista työpaikkaa tekemään työhyvinvointisuunnitelman, mutta niiden sisältö ja toteuttaminen vaihtelevat. Pelkkä suunnitelma ei tietenkään itsessään teekään yhtään mitään, vaan se vaatii työyhteisön ja johdon tietoisuuden työssä jaksamisen ja viihtymisen merkityksestä. Sen, että jokainen pysähtyy välillä pohtimaan omaa toimintaansa ja sen vaikutuksia ympäröiviin ihmisiin.

On hyvä myös pysähtyä rauhassa välillä miettimään, etenkin jos työ tuntuu raskaalta; Miksi minä teen tätä työtä? Punnita plussat ja miinukset, pohtia saako työstä enemmän kuin mitä se kuluttaa vai onko työ käynyt niin kuormittavaksi syystä tai toisesta, että se on enemmänkin rasite.

Alaistaidot ovat aihealue josta nykyään enenevässä määrin puhutaan, mutta jonka päätin rajata opinnäytetyöstäni pois. Alaistaitoihin kuuluu toki kommunikointi oleellisesti mistä olen kirjoittanutkin. Mielestäni yhtä paljon tulisi puhua myös kollegataidoista. Esimiehen kunnioittaminen on itsestänselvyys, mutta kollegan kunnioitus ei aina välttämättä niinkään. Uskon, että monet työpaikkojen konfliktit liittyvät siihen, ettei kunnioiteta kollegaa ja luoteta hänen osaamiseensa ja käyttäytytään sen vuoksi asiattomasti.

Kuten aiemmin jo kirjoitin johtajuudesta kertovassa kappaleessa, vastuu työilmapiiristä on loppujen lopuksi johtajalla, vaikkei johtajakaan ihmeidentekijä ole. Mielestäni alaistaitoihin liittyy vahvasti, jos ei vahvimmin vastuu siitä, että kommunikointi pelaa myös johtajaan päin. Esimiehen on hyvin vaikeaa puuttua epäkohtiin, jos hän ei ole niistä tietoinen. Tämä on oman kokemukseni mukaan varsin yleinen tilanne; henkilökunnan keskuudessa kuohuu syystä, jos toisesta, mutta kukaan ei vie asiaa esimiehen tietoon tai siitä ei keskustella avoimesti tiimissä. Pelätään sitä, että joudutaan vastaamaan sanoistaan ehkä uudelleen kollegoiden edessä tai ehkä sitä, että joutuu viestinviejänä huonoon valoon. Tällöin ollaan liikkeellä ajatuksella, että kyse on jostain henkilökohtaisesta. Olisi äärettömän tärkeää muistaa, että mikä tahansa asia on kyseessä mikä tapahtuu/ on ongelmana työpaikalla vaikuttaen henkilökuntaan, se on työasia ja siihen tulee sellaisena suhtautua. Jos kyse taas on persoonien yhteentörmäyksestä, se pitäisi oppia tunnistamaan ja tiedostamaan. Yleensä kyseessä ollessa työasia, asia on myös perusteltavissa eikä siihen tarvitse liittää henkilökohtaisia tuntemuksia.

Esimiehen pelko, ”herran pelko”, tuntuu elävän melko syvällä maassamme etenkin iäkkäämpien työntekijöiden keskuudessa. Perinteisesti auktoriteetteja ei ollakaan kyseenalaistettu juuri koskaan, vaikka syytä olisikin. Nykyään ajatellaan enemmän ja enemmän, että kunnioitus on myös ansaittava. Olen suurilta osin juuri tätä mieltä. Tietysti esimiestä tulee kunnioittaa automaattisesti, ihan kuin kollegoja tai ketä tahansa ihmistä. Ajattelen johtajuudesta enemmänkin, että se on luotsaamista ja asioiden mahdollistamista henkilökunnalle. Toimimista niin, että henkilökunnan potentiaali tulee esiin mahdollisimman hyvin.

Avoimen ilmapiirin luominen liittyy myös mielestäni nykypäivän johtamiseen ja johtamistyyppiin. Perinteisesti, ennen vanhaan hyvän johtajan tunnusmerkkeinä on pidetty sopivaa vakavuutta ja hillittyä olemusta. Johtajan olemus liitettiin ehkä vanhuuteen ja arvokkuuteen. Tunteiden näyttäminen, innostuneisuus, ilmeikkyyden kuuluivat jonnekin ihan muualle kuin työpaikalle. On hyvin vaikea kuvitella, että kuvailemani henkilö pyrki luomaan avointa, keskustelevaa, ideoita herättelevää ilmapiiriä. Henkilöstön ja johdon välinen kuilu oli iso. Nykyään johtajat ovat ehkä nuorempia, innostuneisuus saa näkyä, ja pitääkin, tarttuakseen henkilöstöön. Luovuus lisää luovuutta.

Opinnäytetyöni myötä, mitä enemmän luin työhyvinvoinnista, henkilöstöjohtamisesta ja työhyvinvoinnin johtamisesta, minulle on herännyt kiinnostus suuntautua ammatillisestikin työhyvinvoinnin pariin. Työnohjaajaksi, HR-tehtäviin, yms. Olisi myös äärettömän mielenkiintoista tehdä toimintatutkimus jossain työyksikössä missä lähdeittäisiin tietoisesti rakentamaan yksiköstä dialogisempaa, oppivaa organisaatiota.

Opinnäytetyön avautumisen kannalta koin yllättävänkin tärkeäksi haastatella myös kahta muuta näyttelijää Imatran teatterin henkilökunnan ohessa. Oli mielenkiintoista kuulla etenkin ohjaaja-näyttelijä-suhteesta ja olin varsin yllätynyt siitä, ettei ohjaajien koulutukseen kuulu varsinaista esimiestaidon koulutusta lainkaan, vaikka he ovat periaatteessa projektipäälliköitä näytelmää rakentaessa. Tietysti kyseessä on vahvasti ryhmätyö-tilanne, mutta koska ohjaajalla on kuitenkin taiteellinen vastuu, eteen tulee varmasti tilanteita, joissa joutuu ottamaan esimiehen roolin. Näitä tilanteita varten olisi erittäin tärkeää omata esimiestaitoja.

Omassa työssäni henkilöstön jaksaminen on tapetilla säännöllisesti ja ymmärretään oman ja kollegojen työn kuormittavuus ja mitä siitä voi seurata. Mielestäni näyttelijän työ on yhtä kuormittavaa kuin sosiaalialalla työskentely, tosin eri tavalla tietysti. Tuntuu erikoiselta, ettei työhyvinvoinnin huomioiminen välttämättä ole osa teattereiden toimintakulttuuria, vaikka näyttelijöiden ja koko henkilökunnan työkyky on melko kannatteleva voima esitysten toteutumisissa ja niiden laadussa.

Nousiainen kertoo, että hänen mielestään työssä jaksamisesta ei puhuta tarpeeksi teattereissa. Työmoraali on niin kova, ettei ikään kuin saa valittaa.

Nousiainen jatkaa vielä, että ennen vanhaan Kansallisteatterissa oli talon oma lääkäri mukana joka näytöksessä varmistamassa, että näyttelijät ovat työkuuntoisia. Jos näyttelijä oli sairas, kävi lääkäri ilmoittamassa johdolle, että näyttelijä on liian sairas esiintyäkseen. Tänä päivänä työterveyshuolto on yksityisellä lääkäriasemalla ja kynnys jäädä pois töistä on erittäin korkea. Tämä pätee Nousiaisen mukaan muissakin teattereissa ja esimerkiksi tanssijan ammatissa. Tullaan niin sanotusti pääkainalossa töihin, ettei näytäntöä jouduta perumaan.

Työhyvinvointisuunnitelma ja opinnäytetyö on toimitettu teatteri Imatran johtajalle Timo Rissaselle ja palaute kyselystä on lähetetty sähköisenä sekä johtajalle että henkilöstölle. Palautteessa kerroin kyselyn tuloksista ja siitä, mitä opinnäytetyöni tuotti.

LÄHTEET

Helsilä, Martti 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otavan kirjapain
Hirsjärvi, Sinikka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu:
Otavan kirjapaino

Borgman, Merja & Packalen, Esa 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön
kehittämiseen. Tampere: Tammer-paino Oy

Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus
kirjapaino Oy

Koski, Pirkko 2013. Näyttelijänä Suomessa. Helsinki: WSOY

Lavaste, Saana 2016. Ohjaajatyön opetuksesta. Sähköpostiviesti 2.12.2016.
Vastaanottaja Leila Koivukangas

Nousiainen, Harri. Näyttelijä, Suomen Kansallisteatteri. Haastattelu 3.11.2016

Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle- Tulosta toimintaan.
Työhyvinvoinnin työkirja Juva: WSOY

Puhakka, Jussi. Freelance-näyttelijä. Haastattelu 26.11.2016

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima osakeyhtiö

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä; Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallinna; Raamatutrükikoda

Suonsivu, Kaija 2015. Kohti riittävyttä- matkalla työhyvinvointiin. EU: Unipress

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress
www.svenskateatern.fi/fi/teatteri/historia Teatteritalon historiaa- Engelistä Ahlmaniin
26.10.2016

Österberg, Maritta 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Viro: Meedia Zone OU

INTERNETLÄHTEET

www.nayttelijaliitto.fi Näyttelijäliitto 20.10.2016

www.imatra.fi/palvelut/teatteri-imatra Teatteri Imatra 20.10.2016

www.studentum.fi/Teatteri_ja_tanssialan_paeaesykoe_d6329.html Hakijat ja sisäänpääsyprosentti 16.11.2016

www.kuntatyonantajat.fi/nayttelijat-2014-2016 Näyttelijöiden kunnallinen työehtosopimus 2.11.2016

LIITTEET

Liite 1
Kyselylomake teatteri Imatran henkilökunnalle

1. Millaiseksi tunnet fyysisen jaksamisen työssäsi?
 - a) Hyväksi
 - b) Riittäväksi
 - c) Huonoksi

2. Koetko työilmapiirin
 - a) Hyväksi
 - b) Neutraaliksi
 - c) Huonoksi

3. Oletko kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työpaikassasi viimeisen kolmen vuoden aikana?
 - a) En
 - b) Olen

4. Koetko että voit vaikuttaa omaan työhösi?
 - a) Kyllä
 - b) Ei
 - c) Jonkin verran

5. Huomioidaanko työpaikallasi henkilöstön hyvinvointi riittävästi?
 - a) Kyllä
 - b) Ei

6. Mitkä asiat parantavat omaa työhyvinvointiasi? Nimeä kolme tärkeintä

7. Mitkä asiat heikentävät omaa työhyvinvointiasi? Nimeä kolme tärkeintä.

8. Saatko kehittää ammatillista osaamistasi tarpeeksi?
 - a) Saan: Mitkä koen hyödylliseksi?
 - b) En saa: Mitä kaipaisin lisää?

9. Tuntuuko sinusta, että voit puhua työstäsi ja sen haasteista työpaikallasi?
 - a) Tuntuu
 - b) Ei tunnu

10. Koetko, että saat riittävästi palautetta työstäsi?
 - a) Kyllä
 - b) Ei

11. Kerro omin sanoin, miten viihdyt työssäsi ja työpaikallasi.

Liite 2

Lomake kehityskeskustelun tueksi työhyvinvoinnin arviointiin

TYÖHYVINVOINNIN OSA	Oma toiminta	Organisaation toiminta
<p>Psyykinen ja fyysinen hyvinvointi Riittävä lepo, liikunta ja ravinto, kohtuullinen työmäärä, sairauksien ehkäisy ja hoito,</p>		
<p>Turvallisuus Turvallinen työympäristö, työn pysyvyys, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö, riittävä toimeentulo</p>		
<p>Yhteisöllisyys Ulkoinen ja sisäinen yhteistyö, yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen</p>		
<p>Arvostus Palaute, selkeä visio ja strategia, työn arviointi ja kehittäminen, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, eettisesti kestävät arvot</p>		
<p>Itsensä toteuttaminen Oppiva organisaatio, uuden tiedon ja osaamisen oppiminen ja tuottaminen, omien taitojen hyödyntäminen</p>		

